



**UNIVERSITAT
JAUME·I**

TESIS DOCTORAL

Programa de Doctorado en Derecho
Escuela de Doctorado de la Universitat Jaume I

**PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR: LA INCORPORACIÓN DE LOS
HOMBRES A LOS CUIDADOS A TRAVÉS DEL PERMISO DE PATERNIDAD. REGULACIÓN
JURÍDICA Y SU APLICACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA COMUNIDAD
VALENCIANA**

PRESENTADA POR:

Isabel Esbrí Navarro

Dirigida por:

Dr^a. Asunción Ventura Franch

Dr^a. María José Mateu Carruana

Castellón de la Plana, septiembre 2020



**UNIVERSITAT
JAUME·I**

TESIS DOCTORAL

Programa de Doctorado en Derecho
Escuela de Doctorado de la Universitat Jaume I

**PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR: LA INCORPORACIÓN DE LOS
HOMBRES A LOS CUIDADOS A TRAVÉS DEL PERMISO DE PATERNIDAD. REGULACIÓN
JURÍDICA Y SU APLICACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA COMUNIDAD
VALENCIANA**

Memoria presentada por Isabel Esbrí Navarro para optar al grado de doctora por la
Universitat Jaume I

Isabel Esbrí Navarro

Drª. Asunción Ventura Franch

Drª. María José Mateu Carruana

Castellón de la Plana, septiembre 2020

Dedicatoria

A mis Albertos, en especial a mi madre

AGRADECIMIENTOS

Quiero reflejar en estas líneas mi agradecimiento a todas las personas que han estado conmigo durante el largo proceso de la presente tesis doctoral. En primer lugar, a mi tutora de tesis, Cristina Pauner Chulvi, la cual me inspiró para empezar la presente investigación, en el año 2006, en mi primera clase de Derecho Constitucional. Gracias por tu dedicación, por tu inolvidable ejemplo de entrega, nobleza, paciencia, y sobre todo por tu honradez.

A mis directoras de tesis. A María José Mateu Carruana, que con sus clases y consejos se acrecentó mi interés para la elaboración de la presente tesis. Gracias por darme la oportunidad de sumar a este equipo a Asunción Ventura Franch, la cual me brindó la ocasión de participar en el mundo académico. Es un privilegio haberos tenido como codirectoras.

Gracias por vuestras inmejorables ideas, por vuestra dedicación y rectitud de intención. Vuestro estilo investigador, disposición y energía me han mantenido en pie y me han hecho sentir protegida en momentos de incertidumbre y gran vulnerabilidad.

Vuestra confianza y apoyo han sido aspectos muy importantes porque me han permitido continuar y terminar este trabajo, a pesar de los momentos difíciles cuando aparecen las crisis y surgen todos los fantasmas inherentes a la realización de una investigación de esta envergadura; señalando con vuestro magisterio los aspectos más relevantes, la determinación del enfoque, la literatura especializada y sobre todo la confianza en mi capacidad para poder desarrollar y terminar la tesis.

También quiero agradecer las aportaciones, comentarios y charlas de reflexión que he tenido con Lucía Romaní Sancho y Kenia Paz Guifarro, y como no, recordar a las personas que tuvieron presencia en momentos previos.

Gracias a mis amigas, sois muchísimas; gracias por comprender mis ausencias en muchas celebraciones, os llevo a todas en esta tesis. En especial a Andrea Masip Bagan, Anna Pau Castell, María Llorach González y Juan Llaudís Ayza.

A mi familia de Cincorres, que apareció en mi última fase de redacción y me dio la compañía, el oxígeno y el cuidado que tanto necesitaba tras largas tardes de dedicación y estudio.

A mi familia. A *mi padre* que consiguió que esta investigación fuese un refugio en los momentos más difíciles. A *mi madre* por inculcarme la cultura del esfuerzo, y darme ejemplo para ser una mujer luchadora y no rendirme nunca; por ser tu prioridad y dejarlo todo para que hoy yo esté aquí. Por haber siempre creído que la educación era la mejor herencia que me podías dejar. Y a mi hermano, *Tito*; tu alegría es mi alegría, me has enseñado dos trucos básicos: la bondad y la ilusión para conseguir las metas que anhelamos en nuestras vidas. Lo importante no son los cromosomas es el *comosomos* y tú eres la mejor persona que existe en mi vida, es un regalo tenerte a mi lado.

Parte de estas líneas, también van dirigidas a mi pueblo. "*Gracias Peñíscola por ser tan inmensa*".

Finalmente, quiero rendir un especial agradecimiento con todo mi profundo cariño a Alberto Bellés Roca (Albert), a mi compañero de vida, por haberme apoyado desde el principio hasta el final y por tener tantísima paciencia durante este tiempo y soportar mis momentos difíciles; gracias por creer siempre en mí, me has ayudado a no perder el rumbo. Muchas gracias por toda tu comprensión y por ocupar un lugar importante en mi vida. Y gracias por tener la familia que tienes, también se merecen un reconocimiento especial.

ÍNDICE

ABREVIATURAS

INTRODUCCIÓN, OBJETO Y METODOLOGÍA..... 1

CAPITULO I.- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA DESIGUALDAD EN LOS CUIDADOS: EL PERMISO DE PATERNIDAD UNA MEDIDA NECESARIA PARA LA CORRESPONSABILIDAD 9

1.- EL ORIGEN DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO: DIVISIÓN DE LA ESFERA PÚBLICA Y PRIVADA..... 9

1.1.- Primera etapa: sociedad primitiva y agrícola..... 9

1.2.- Segunda etapa: El papel de la mujer en la sociedad de la Edad Media y Moderna 11

1.3.- Tercera etapa: Estatus legal de la mujer durante la Edad Contemporánea 16

2.- PROCESO HISTÓRICO EN LA REGULACIÓN JURÍDICA DEL PERMISO DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD..... 27

2.1.- El Derecho Liberal y el nacimiento del Derecho del Trabajo en la revolución burguesa y la revolución industrial..... 28

2.2.- Inicio y desarrollo de la legislación laboral: El sesgo de género en el desarrollo normativo de los permisos 34

2.3.- La influencia de los movimientos feministas en la conquista de nuevos espacios de libertad e igualdad para las mujeres 61

3.- IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERMISO DE PATERNIDAD: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD..... 76

3.1.- Políticas públicas de conciliación: surgimiento de una nueva desigualdad..... 76

3.2.- El papel relevante de la corresponsabilidad en la conciliación 93

CAPITULO II.- REGULACIÓN JURÍDICA INTERNACIONAL DE LOS CUIDADOS: LA PROTECCIÓN SOBRE EL PERMISO DE MATERNIDAD Y SU EXTENSIÓN AL PERMISO DE PATERNIDAD 99

1.- ANTECEDENTE NORMATIVO Y REGULACIÓN INTERNACIONAL 99

1.1.- Antecedente normativo 100

1.2.- Regulación internacional..... 101

1.2.1.- El reconocimiento universal de los derechos vinculados a la protección sobre la maternidad 101

1.2.2.-El incremento a doce semanas mínimo del descanso por maternidad, sin prestación 103

1.2.3.- La maternidad como bien jurídico tutelado y el derecho a la prestación 103

1.2.4.- El incremento del descanso por maternidad a 14 semanas, y prohibición de despido por esta causa 104

1.2.5.- La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria 106

1.2.6.- El principio de Igualdad salarial entre hombres y mujeres..... 108

1.2.7.- El principio de no discriminación entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación 108

1.2.8.- El principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores. La compatibilidad de la vida familiar y profesional 109

1.2.9.- Ampliación del permiso por maternidad a 18 semanas por partos múltiples..... 114

1.2.10.- Reconocimiento de la participación de los padres en las responsabilidades familiares. El permiso de paternidad y los orígenes del permiso parental..... 115

1.3.- Las aportaciones más relevantes sobre la licencia de paternidad en el ámbito internacional 115

2.- LAS CONFERENCIAS MUNDIALES SOBRE LA MUJER Y SU INFLUENCIA EN LA LEGISLACIÓN SOBRE EMPLEO Y FAMILIA 119

2.1.- Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer – México 1975-..... 119

2.2.- Segunda Conferencia Mundial de la Década de las Naciones Unidas para la Mujer - Copenhague 1980- 122

2.3.- Tercera Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los logros de la Década de las Naciones Unidas: Igualdad, Desarrollo y Paz -Nairobi 1985-..... 123

2.4.- La Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer – Beijing 1995- 124

2.5.- La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI - Nueva York-	125
2.6.- Examen y evaluación decenales de la Plataforma de Acción de Beijing-2005-	126
2.7.- Examen y evaluación decenales de la Plataforma de Acción de Beijing -2010-	127
2.8.- Examen y evaluación decenales de la Plataforma de Acción de Beijing -2015-	127
3.- ANÁLISIS DE LOS PERMISOS POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD EN CADA PAÍS: DURACIÓN SEGÚN LOS DÍAS GARANTIZADOS	128
3.1.- Permiso de paternidad y maternidad por país según los días garantizados y su remuneración.....	129
3.2.- Incidencia del permiso de paternidad según país: duración	145
4.- APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DEL PERMISO DE PATERNIDAD EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL, EUROPEO Y ESTATAL HASTA LLEGAR AL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR EN EL ÁMBITO ESPAÑOL.....	147
CAPÍTULO III.- LA REGULACIÓN DE LOS CUIDADOS EN LA UNIÓN EUROPEA: LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	153
1.- EL PRINCIPIO ANTIDISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE SEXO Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON LA VIDA LABORAL	155
2.- PERMISOS: UN INSTRUMENTO PARA LA CONCILIACIÓN Y PARA EL CUIDADO DE LA SALUD DE LA MADRE.....	159
2.1.- El contrato a tiempo parcial. ¿Un instrumento para la conciliación o una forma nueva de fomentar la integración parcial de la mujer en el mercado de trabajo?	163
2.2.- Otras Directivas que de forma indirecta pretenden favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para evitar la discriminación por razón de sexo	163
2.2.1.- Establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación	164
2.2.2.- Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo	165
2.2.3- El principio de igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo por cuenta propia	166

3.- SIMPLIFICACIÓN Y REORDENACIÓN DE LA NORMATIVA COMUNITARIA SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE TRABAJO	167
3.1.-Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.....	167
3.2.- Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES	168
3.3.- Conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores	171
3.4.- Las aportaciones más relevantes de la normativa europea al permiso de paternidad	172

CAPITULO IV.- EL RECONOCIMIENTO DEL PERMISO DE PATERNIDAD EN EL ÁMBITO ESTATAL: DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA AL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR..... 179

1.- LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978 Y EL DERECHO A LA CONCILIACIÓN	182
2.- LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN EN LA NORMATIVA ESTATAL A PARTIR DE 1999	186
3.- REGULACIÓN JURÍDICA DE LA CONCILIACIÓN A PARTIR DEL 2007	189
3.1.- Finalidad de la LOI y derecho a la conciliación -art 44.1-.....	190
3.2.- La clara influencia de la LOI en el permiso de paternidad: Los avances más significativos de la normativa postconstitucional de los permisos parentales al cuidado	192
3.3.- Art. 44.3 LOI y 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: <i>Permiso de Paternidad</i>	195
4.- REGULACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL CON REFERENCIA A LAS NORMAS MODIFICADORAS DE LOS DISTINTOS PRECEPTOS CONTEMPLADOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.....	197
4.1.- Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso de maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo	197
4.2.- 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.....	199

4.3.- Ley 4/1995, de 23 de marzo, por la que se regula el permiso parental y por maternidad	200
4.4.- Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social	204
4.5.- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras	205
4.6.- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad	212
4.7.- Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.....	212
4.8.-Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	213
4.9.- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	214
4.10.- La Reforma Laboral aprobada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	225
4.10.1.- El derecho al permiso y reducción de jornada por lactancia de menor de nueve meses (art. 37.4 ET).....	226
4.10.2.- El derecho de reducción de jornada por guarda legal de menor de 8 años o discapacitado, o por cuidado directo de un familiar (art. 37.5 ET).....	229
4.10.3.- El derecho de concreción horaria y determinación del período de disfrute de los anteriores derechos (art. 37. 6 ET).....	231
4.10.4.- El derecho a las vacaciones no disfrutadas por suspensiones por paternidad, maternidad, e incapacidad temporal (art. 38 ET)	232
4.11.- 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.....	234
4.12.- 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	236
4.12.1.- Adaptación de la jornada para hacerla más flexible (art. 34.8 ET)	236
4.12.2.- Cambios en el permiso por nacimiento de hijo o hija y permiso retribuido por parto prematuro – 48.4ET.....	239
4.12.3.- Permiso de lactancia (art. 37.4 ET)	243
4.12.4.- Cambios en la excedencia por cuidado de hijos e hijas (art. 46.3 ET)	244
5.- LA CORRESPONSABILIDAD COMO INSTRUMENTO DE IGUALDAD: DEL PERMISO DE PATERNIDAD AL “NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR”	247

**CAPÍTULO V.- POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN LA
COMUNIDAD VALENCIANA..... 249**

**1.- LEGISLACIÓN VALENCIANA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
..... 249**

1.1.- Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad
Valenciana 251

1.2.- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad de Mujeres y Hombres 256

2.- POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN 262

2.1.- II Plan Integral de la Familia e Infancia 2007-2010 262

2.2.- IV Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2011-2014) 266

2.3.- Las medidas de conciliación en la Función Pública Valenciana: El Libro Violeta 269

2.3.1.- Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana
..... 269

2.3.2.- II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat
..... 276

**3.- LAS PRINCIPALES APORTACIONES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN: POLÍTICAS
PÚBLICAS Y NORMATIVA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA 278**

**CAPITULO VI. – APORTACIONES SOBRE CORRESPONSABILIDAD Y SU INFLUENCIA
PREVIA AL REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA
GARANTÍA DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA
OCUPACIÓN 281**

1.- LOS TRES MODELOS DE RELACIÓN SEXO-GÉNERO 282

1.1.- Primer modelo: Subordinación 284

1.2.- Segundo modelo: Igualitarista 285

1.3.- Tercer modelo: Reciprocidad y corresponsabilidad 286

2.- UN ANÁLISIS DEL USO DEL TIEMPO DIVIDIDO POR SEXOS	288
2.1.-Duración media diaria dedicada a actividades de hogar, familia y ocio por las personas que la realizan	288
2.2.-Horas de trabajo remuneradas y no remuneradas por tipo de jornada	292
2.3.-Horas al día dedicadas a actividades de trabajo no remunerado por trabajadores que realizan dichas actividades.....	293
2.4.-Horas de trabajo remuneradas y no remuneradas según tipo de hogar.....	296
2.5.- Personas ocupadas a tiempo parcial por número de hijos, tipo de hogar y cuidadores de personas dependientes.....	297
3.- BREVE REFERENCIA A LA PROPUESTA PLANTEADA POR LA PLATAFORMA POR PERMISOS IGUALES E INTRANSFERIBLES DE NACIMIENTO Y ADOPCIÓN (PPIINA): COTEJO CON LOS PERMISOS PARENTALES DE ISLANDIA Y FINLANDIA	304
3.1.- Historia de la propuesta de la ley de la PPIiNA: motivos de su reivindicación	304
3.2.- Los permisos de maternidad y paternidad en Islandia y Finlandia.....	308
3.3.- Críticas constructivas ante la aprobación del Real Decreto-ley de “medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”	310
CAPITULO VII.- LA REGULACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN ESTUDIO PRÁCTICO SOBRE EL PERMISO DE PATERNIDAD EN LA COMUNIDAD VALENCIANA	315
1.- ANTECEDENTES Y REGULACIÓN JURÍDICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: SU IMPORTANCIA PARA EL CUMPLIMIENTO Y MEJORA DE LA LEY.....	318
2.- METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	324
2.1.- Objeto de análisis.....	326
2.2.- Variables de estudio.....	327
3.- MUESTRA DE CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS.....	330

3.1.- Convenios colectivos sectoriales.....	330
3.2.- Convenios colectivos de empresa.....	331
3.3.- Procesos de paternidad en la Comunidad Valenciana.....	333
4.- RESULTADOS Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN.....	336
CONCLUSIONES	351
Anexo I: muestra detallada del análisis de los convenios colectivos sectoriales por provincias.....	367
Anexo II: muestra detallada del análisis de los convenios colectivos de empresa por provincias.....	451
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	499

ABREVIATURAS

Art.: Artículo

BOE: Boletín Oficial del Estado

CC: Convenio Colectivo

CCAA: Comunidades Autónomas

CCOO: Comisiones Obreras

CDF: Carta de Derechos Fundamentales

CE: Constitución Española de 1978

CEE: Comunidad Económica Europea

CEEP: Centro Europeo de la Empresa Pública

CEDAW: Conferencia sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

CES: Confederación Europea de Sindicatos

CIT: Conferencia Internacional del Trabajo

Cit.,: Obra citada

CRS: Comisión de Reformas Sociales

DA: Disposición Adicional

EACV: Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana

EBEP: Estatuto Básico del Empleado Público

ENCT: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo

ET: Estatuto de los Trabajadores

ILT: Incapacidad laboral transitoria

INE: Instituto Nacional de Estadística

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social

SS: Seguridad Social

LCVFL: Ley de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

LICV: Ley para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana

LIVMC: Ley Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunidad Valenciana

LOGFPV: Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana

LOI: Ley Orgánica para promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres

LPL: Ley de Procedimiento Laboral

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

LRL: Ley de Relaciones Laborales

LSSCV: Ley por la que se regula el sistema de Servicios Sociales en la Comunidad Valenciana

N.º: Número

NC: Negociación Colectiva

NIT: Normas Internacionales de Trabajo

NNUU: Naciones Unidas

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONG: Organización no gubernamental

ONU: Organización de las Naciones Unidas

p./pp.: Página/Páginas

PAVACE: Pacto Valenciano por el Crecimiento y el Empleo

PEIO: Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades

PETRA: Plataforma Feminista de Madres por la Ampliación de los Permisos Transferibles

PIFI: Plan Integral de la Familia y la Infancia

PIO: Plan de Igualdad de Oportunidades

PLENT: International Platform for Equal, Non-Transferable and 100% paid PARENTAL LEAVE

PNL: Proposición no de Ley

PPiINA: Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción

RD: Real Decreto

TCEE: Tratado Consultivo de la Comunidad Económica Europea

TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TRET: Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

UE: Unión Europea

UGT: Unión General de Trabajadores

UNICE: Unión de Confederaciones de la Industria de Europa

INTRODUCCIÓN, OBJETO Y METODOLOGÍA

El permiso de paternidad, en nuestro país, se implantó con el objetivo de fomentar el ejercicio equilibrado de los derechos conciliatorios entre hombres y mujeres, contribuyendo a cambiar roles y estereotipos para potenciar la asunción masculina en el reparto de responsabilidades familiares. La finalidad del reconocimiento de este permiso es promover la corresponsabilidad en la conciliación, desarrollada en su inmensa mayoría por las mujeres, sin embargo, no se puede afirmar con rotundidad que con su reconocimiento se alcanzara el objetivo perseguido dado que se partía de un modelo familiar no cuestionado, siendo inicialmente por ello la duración del permiso de paternidad muy inferior al de las mujeres.

En este sentido, el panorama legislativo desde el año 2007 a día de hoy ha evolucionado formidablemente, pero tanto los estudios científicos como las posiciones teóricas actuales revelan que el *permiso de paternidad*, actualmente denominado “**permiso por nacimiento y cuidado del menor**” sigue suscitando desigualdad de género.

La diferente regulación del permiso de maternidad y paternidad y los diferentes enfoques y consecuencias que ha originado esta actuación por parte de los poderes públicos nos ha inclinado a desarrollar esta tesis doctoral en la que se concretan **tres objetivos** fundamentales:

El primero de ellos, es analizar **la evolución histórica de la desigualdad de género** incidiendo en el concepto de trabajo y la organización patriarcal ya que el Derecho del Trabajo se creó pensando en un hombre trabajador del sector industrial, a jornada completa, responsable del sustento económico y familiar, y que por tanto no precisaba medidas de conciliación ya que no se le consideraba responsable de las tareas domésticas y de cuidado.

Este análisis servirá para comprobar cuales son los motivos principales que han potenciado a enfocar desde sus orígenes un *permiso de paternidad* que genera de por sí desigualdad de género y comprender en calidad de qué fueron incluidos los hombres en la legislación y en las propias políticas sociales de cuidados.

La investigación, como segundo objetivo se propone analizar *el permiso de paternidad* tanto en el ordenamiento jurídico internacional, europeo, estatal y autonómico, prácticamente desde sus inicios hasta la actualidad para comprobar **el tratamiento** que le asigna la ley al permiso y **el desarrollo** de la legislación en torno al mismo.

Y el tercer objetivo, tras analizar la legislación anteriormente citada, tiene como finalidad constatar si la protección del *permiso de paternidad* requiere de una regulación a través de leyes o decretos-leyes o sería más conveniente desarrollarla a través de la **negociación colectiva** ; por ello realizamos una investigación aplicada a través del estudio de convenios colectivos para poder conocer si este instrumento es utilizado de forma adecuada para tratar y ampliar las medidas de conciliación, en concreto, el permiso de paternidad.

El tercer objetivo planteado nos conduce a plantear la siguiente **hipótesis**:

La conciliación de la vida personal y familiar es la base para ejercer una óptima corresponsabilidad entre hombres y mujeres, pero hasta hace poco tiempo las medidas de conciliación se han reconocido únicamente a las mujeres para que puedan compatibilizar el trabajo con el papel que le ha asignado el patriarcado, cuestión que ha sido muy criticada por el movimiento feminista.

El debate teórico y la constatación de la desigualdad en la práctica laboral ha introducido una reflexión sobre las políticas públicas a adoptar y los instrumentos utilizados para el avance de la igualdad de mujeres y hombres. Es importante la adopción de las políticas públicas adecuadas a la finalidad perseguida pero también es muy relevante conocer el instrumento a través del cual se adoptan para ser más efectivas.

En un primer momento parece que **el convenio colectivo** es la herramienta más adecuada para la adopción de medidas de conciliación ya que dispone de mecanismos de autorregulación de las condiciones de trabajo a desarrollar en las empresas, según acuerdos consensuados entre agentes económicos y sociales; siendo la norma más próxima ya que puede ampliar el contenido regulado en normas laborales de ámbito estatal.

Sin embargo, el hecho de que las mujeres todavía siguen padeciendo condiciones de desigualdad en el ámbito laboral, económico y social hace que este instrumento, de momento y mientras persistan las condiciones de desigualdad, no se utilice correctamente por los agentes sociales que son los que negocian los convenios colectivos en sus diferentes ámbitos.

En las negociaciones de los convenios colectivos se excluyen la adopción de medidas que fomenten la igualdad y se mantiene una actitud pasiva en el desarrollo de la integración plena de las mujeres en el mercado de trabajo, que sin ninguna duda liberaría a las mujeres de los cuidados familiares asignados por el patriarcado; esta actitud fomenta que las mujeres en el mercado de trabajo ocupen un papel secundario y residual. Por tanto, la lucha sindical no trabaja en este ámbito de forma adecuada, no defiende a todo el personal laboral por igual si no incluye en los convenios colectivos medidas de integración efectivas y medidas activas de conciliación y corresponsabilidad.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizan diferentes metodologías, lo que se denomina **metodología interdisciplinar** propia de los estudios de género. La investigación que se propone genera una visión amplia en la que varios elementos se conjugan en el desarrollo de la hipótesis de tal manera que la metodología obedece a una concepción jurídica apoyada por las teorías feministas, históricas y sociológicas desde una lógica interdisciplinar que permite ofrecer una visión enriquecedora del tema elegido.

La metodología jurídica examina el origen del Derecho del Trabajo, el análisis de la normativa internacional, europea, estatal y autonómica en referencia a la conciliación, identificando, en el caso, los cuerpos legales que tratan el permiso de paternidad.

Asimismo, se analizan diferentes estudios estadísticos elaborados por diferentes organismos oficiales, todo ello con la finalidad primordial de comprobar cuál es el grado de consecución de las funciones sociales que la legislación persigue.

La *metodología feminista* utilizada asume e integra las críticas propuestas por la epistemología feminista, dotando a las teorías feministas de una mirada metodológica la cual nos subvierte la relación entre sujeto y objeto y evidencia la interdependencia entre teoría y práctica, y es complementada con la *metodología histórica* aplicada en el primer capítulo.

Al analizar el origen de la desigualdad de género, el proceso histórico en la regulación jurídica del permiso de paternidad y maternidad, desvelamos las relaciones de género que atraviesan los fenómenos estudiados, los cuales dan cuenta de las desigualdades asociadas a ellas y se contribuye a la superación de las mismas a través de las conclusiones propuestas en la presente tesis.

Se ha utilizado la aproximación *sociológica* para examinar los resultados del análisis de los convenios colectivos y conocer cuál es el tratamiento legal que recibe la conciliación y en especial el permiso de paternidad en la negociación colectiva, utilizándose por tanto el método cuantitativo, mediante la realización de un trabajo de campo a través de un estudio documental de convenios colectivos sectoriales y de empresa seleccionados y con ámbito de aplicación en la Comunidad Valenciana.

La elección de la *metodología sociológica* a través del estudio exhaustivo de cada convenio colectivo seleccionado nos permitirá saber si estamos o no en lo cierto sobre el planteamiento de la hipótesis aquí expuesta.

La presente tesis se ha estructurado en siete capítulos que se detallan brevemente a continuación:

El capítulo I revisa desde sus orígenes las causas de la desigualdad de género desde las sociedades primitivas analizando la condición de las mujeres en esta época y la adjudicación histórica de roles, y de qué modo dicha desigualdad incide en el área

laboral desde el nacimiento de la disciplina, estudiando la adjudicación social de roles en la vida familiar y de qué modo esta adjudicación impacta en la vida profesional de las mujeres y en su incorporación plena al mercado laboral.

Tras el análisis de la evolución histórica de la desigualdad de género, y las primeras pretensiones sobre el inicio del permiso de paternidad como instrumento necesario para la conciliación, la corresponsabilidad y corrección de la concepción patriarcal que limita y restringe el área de actuación de las mujeres en el ámbito del cuidado, se concibe la incorporación de las mujeres al ámbito laboral como un papel secundario y accesorio que marcan una clara desigualdad en sus condiciones laborales.

Una vez estudiada la situación real de la cual partimos en el capítulo I, y detectado un importante instrumento, en un estado inicial, para la corrección de la desigualdad existente -el permiso de paternidad- en el capítulo II, III, IV y V, analizamos las normas reguladoras de dicho instrumento a nivel internacional, estatal, europeo y autonómico para poder determinar si efectivamente el legislador es capaz de corregir las desigualdades detectadas o de lo contrario se sigue fomentando desigualdad, es decir, estudiamos en este aspecto que si las normas emitidas son efectivas e idóneas para alcanzar la plena igualdad en el área laboral.

En la clasificación de los textos jurídicos a analizar se han incluido tanto los cuerpos legales que directamente aluden a la paternidad; y la normativa que en este ámbito trata la conciliación y los cuidados, ya que forman parte del hilo conductor de dicho instrumento.

A nivel internacional, en primer lugar, se ha procedido al estudio de normativa que incide tanto de forma directa e indirecta a la conciliación y al permiso de paternidad, seguidamente en este **capítulo II** examinamos la influencia de las Conferencias Mundiales a favor de la igualdad de género y concluimos el presente capítulo con la comparativa del *permiso de maternidad y paternidad* por país según los días garantizados.

En **el capítulo III** considerando que el reparto equitativo de las responsabilidades del cuidado de los hijos y las hijas y personas dependientes está estrechamente ligado a la igualdad de trato y de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo entre hombres y mujeres, es ineludible atender al estudio de la normativa europea y mecanismos en materia de igualdad dirigidos tanto a hombres como mujeres, por ello, damos a conocer y valoramos el régimen jurídico existente del permiso de paternidad y las medidas de conciliación del ordenamiento jurídico de la Unión Europea y su progresiva evolución hasta la actualidad.

El capítulo IV que hace referencia al ámbito concreto del ordenamiento laboral español, observa la integración y transposición de la normativa europea al tema que nos ocupa. No obstante, es preciso detallar el trato que ofrece la Constitución Española ya que en ella se establecen las bases para que los poderes del Estado elaboren, ejecuten y apliquen normas y políticas específicas en materia de conciliación.

En **el capítulo V** y tras una revisión de las principales normas internacionales, europeas y estatales, se estudia la normativa en la Comunidad Valenciana la cual se ha centrado en la exposición de la planificación y regulación de diferentes instrumentos para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad.

El capítulo VI aborda los tres modelos de relación *sexo-género* con la finalidad de encuadrar los estereotipos clásicos en los que el espacio social asigna directamente, por el hecho de ser varón o mujer.

Asimismo, se realiza un análisis del reparto del uso del tiempo dividido por sexos atendiendo a la realidad social la cual, y a través de datos oficiales se constata que la mujer trabaja en el mercado laboral el mismo número de horas que su cónyuge varón, y sigue dedicando a las tareas domésticas casi el tripe de tiempo que su pareja.

Estos datos son interesantes de exponer ya que reflejan la situación actual del escenario donde nos encontramos, y ello requiere un nuevo planteamiento conceptual en el que el derecho a los permisos parentales deje de ser el centro de atención y en el que el derecho a la presencia tanto de la madre como del padre se erija como un nuevo objetivo en sí mismo.

Y para finalizar, este capítulo analiza las aportaciones actuales con respecto a la corresponsabilidad y la nueva regulación del permiso de paternidad: “*permiso por nacimiento y cuidado del menor*”, con el fin de poder determinar en qué punto concreto nos encontramos y poder comprobar si la legislación y el camino emprendido por ella ha resultado eficaz en la consecución de la igualdad en el área laboral que estudiamos, y en su caso que medidas correctoras deberían aplicarse. Por este último motivo se aportan las críticas constructivas realizadas al contenido de la aprobación del Real Decreto-ley de “medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”.

En **el capítulo VII** realizamos un minucioso análisis de la norma legal por excelencia en el área laboral, es decir al *convenio colectivo*, y correlativamente de qué modo este potente instrumento para la consecución de condiciones más beneficiosas se está utilizando para alcanzar la corresponsabilidad en el ámbito de los cuidados. Para ello, partimos de una selección de convenios colectivos sectoriales y empresariales de la Comunidad Valenciana, donde se ha analizado y evaluado el grado de inclusión de cláusulas en referencia al permiso de paternidad y conciliación recogidas en cada uno de ellos.

Los objetivos principales del presente capítulo son:

- Realizar un análisis exhaustivo de los convenios colectivos seleccionados tanto en sectores masculinizados como feminizados para extraer cual es el tratamiento detectado en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; en especial al permiso de paternidad.
- Exponer los resultados para establecer propuestas de mejora dirigidas a los poderes públicos competentes y personas responsables de la firma de los convenios colectivos.

El apartado primero del presente capítulo recoge la regulación jurídica básica de la negociación colectiva. Seguidamente se contempla los contenidos relacionados con la metodología de estudio llevada a cabo, detallando el objeto de análisis y las variables de estudio.

En el tercer apartado se expone la muestra de los convenios colectivos analizados y finalmente se efectúa el resultado de conclusiones realizando un análisis comparativo con los procesos de paternidad en la Comunidad Valenciana. Se incluyen como anexos de información; **el anexo I** que recoge la relación y tablas de análisis de los convenios colectivos sectoriales divididos por provincias; y **el anexo II** donde consta la relación de convenios colectivos de empresa divididos por provincias.

Por último, una vez analizados los datos obtenidos en los anteriores capítulos mencionados, elaboramos **un apartado** de conclusiones, que resume los principales resultados de la investigación alcanzados durante esta tesis doctoral.

CAPITULO I.- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA DESIGUALDAD EN LOS CUIDADOS: EL PERMISO DE PATERNIDAD UNA MEDIDA NECESARIA PARA LA CORRESPONSABILIDAD

1.- EL ORIGEN DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO: DIVISIÓN DE LA ESFERA PÚBLICA Y PRIVADA

El permiso de paternidad como instrumento con trascendencia jurídica, es una cuestión muy reciente que no se tenía en cuenta en los inicios de la regulación de las relaciones laborales y, por tanto, no ha sido objeto de regulación por el ordenamiento laboral desde sus orígenes, por ello, para empezar nuestro estudio, en referencia al permiso de paternidad, es necesario conocer sus antecedentes, orígenes, los motivos que impidieron su regulación y los que propiciaron su inclusión en el ordenamiento jurídico, además de poner en relevancia a las personas que lucharon por ello.

Existe una abundante literatura histórica, filosófica, económica y también jurídica que analiza la evolución de la organización social y política de las comunidades humanas desde la prehistoria hasta hoy y, aunque la investigación desarrollada en esta primera parte de la tesis se basa en el análisis jurídico de la regulación del permiso de paternidad, entendemos que para una mejor comprensión del tema es necesario destacar aquellos aspectos que han condicionado el reconocimiento del hecho y su conversión en objeto jurídico de regulación.

Aunque condensar la historia en pocas líneas parezca imprudente, una visión a largo plazo puede estimular la reflexión y ahí radica la motivación principal para situarnos en los antecedentes remotos del inicio de la desigualdad de género. Para ello, distinguiremos tres grandes etapas, señalando las características relacionadas con la organización social respecto al cuidado de la descendencia que de una u otra manera van a condicionar la evolución real y jurídica de los cuidados de los padres regulado inicialmente como *el permiso de paternidad*.

1.1.- Primera etapa: sociedad primitiva y agrícola

Nuestros antepasados y antepasadas, hace miles de años se organizaban en pequeños grupos de cazadores-recolectores y sobrevivían adaptándose al medio y para ello toda la gente contribuía, pero las actividades se repartían dependiendo de la ventaja comparativa que cada individuo ofrecía.

Cazar y pescar eran habitualmente tareas masculinas, en cambio mujeres, niños y niñas recogían agua y frutos silvestres, y si alguien sufría algún tipo de discapacidad o se encontraba en la vejez ayudaba como podía. De esta manera, el estatus de la mujer estaba condicionado por su biología y el entorno¹.

La propiedad comunal continuó siendo importante en el medio rural, pero la propiedad privada demandó unos mecanismos de gestión y transmisión. Por otro lado, la actividad agrícola requería abundante mano de obra, y los asentamientos padecían una elevada mortalidad².

La mujer siguió participando en las tareas del campo, sobre todo en época de cosecha, pero la evidencia histórica sugiere que su esfera de responsabilidad fue paulatinamente confiada al ámbito doméstico. Es más, allí donde se usaba el arado, las mujeres participaban menos en las tareas agrícolas.

Una de las obligaciones del arquetipo de la mujer en la segunda etapa consiste en asegurar el mantenimiento de la familia, lo que implica, si es necesario, ayudar a su marido. Sin embargo, cuando la familia presenta una situación acomodada, la manutención de la familia está asegurada, en este caso la esposa carece de justificación para desempeñar trabajos fuera de los quehaceres que supuestamente le son propios³.

¹ Díez Minguela, Alfonso. 2015. *Desigualdad de Género: ¿Por qué importa la historia? (I)*. Politikon. Consultado el 7 de junio de 2017. Disponible en: <https://politikon.es/2015/01/07/desigualdad-de-genero-por-que-importa-la-historia/#>

² En este contexto, se acentuó la faceta reproductiva de la mujer e irrumpió la figura del pater familias como cabeza de familia.

³ Martín Romera, M.Ángeles. 2009 "Mujeres de mercaders. Testimonios de iniciativas femeninas en el ámbito comercial a finales del siglo XV". *En la España Medieval*, 32:273-296, p.283.

1.2.- Segunda etapa: El papel de la mujer en la sociedad de la Edad Media y Moderna

Al ser la sociedad medieval una sociedad estamental, podemos distinguir a la mujer en: noble, monja y campesina. La mujer noble, a pesar de las riquezas y el poder que pudiera poseer, no dejaba de ser una pertenencia del padre, marido o hijo, o moneda de cambio en matrimonios de conveniencia política, estratégica o económica, que al final venían sólo a favorecer a uno u otro hombre. Además, rara vez se les permitía participar en política y tampoco podían disfrutar de su dote ni aun siendo viudas, sin embargo, si podían instruirse.

La figura de la mujer religiosa se presentaba como una vía de escape a mujeres que habían pecado y querían redimirse, mujeres que no podrían gozar de una dote en su matrimonio, o mujeres que huyen de un matrimonio pactado.

Pero aún más difícil se presentaba la vida para la mujer campesina. Encargada de la casa, la educación de sus descendientes, la limpieza y en muchas ocasiones trabajaba además fuera del hogar, en el negocio familiar, como servicio doméstico en otra casa, como jornalera en el campo o en labores de hilado.

Independientemente de la clase social a la que pertenecieran, las mujeres en la edad media representaban una clara constatación de la diferencia entre sexos. Por el simple hecho de ser mujer eran consideradas con inteligencia y capacidades menores, y en casos extremos sin alma.

Si avanzamos en el tiempo y nos adentramos en el siglo de Oro, veremos que la situación de las mujeres no progresaba respecto a la época anterior, todo lo contrario, la brecha entre hombres y mujeres se iba consolidando con la ayuda de la religión. Las condiciones sociales en que vivieron las mujeres renacentistas se vieron condicionadas por el discurso eclesiástico, por supuesto, masculino, de quien dependerían para justificar su existencia⁴.

El papel de la mujer en la sociedad era muy restringido. Su rol se limitaba al hogar ya que sus funciones principales se reducían a ser madre y esposa y esto era considerado como el deber fundamental y primero de la mujer, y quienes no cumplían con ello eran

⁴ Criado Torres, Lucia. *El papel de la mujer como ciudadana en el siglo XVIII: La educación y lo privado*. Consultado el 8 de noviembre de 2017. Disponible en: <http://www.ugr.es/~inveliteraria/PDF/MUJER%20COMO%20CIUDADANA%20EN%20EL%20SIGLO%20XV%20III.%20LA%20EDUCACION%20Y%20LO%20PRIVADO.pdf>

mal vistas por el resto, ya que consideraba que no estaban cumpliendo con su deber básico.

Con esto la mujer quedaba recluida en su casa, sin tener acceso al mundo exterior, reservado exclusivamente para los hombres. Una sociedad de estas características celosamente patriarcal marginó a la mujer de la educación y la cultura, ya que se consideraba que para ser una “buena mujer” bastaba que fuera instruida en las labores domésticas.

En los siglos XVII y XVIII, la expansión urbana y comercial abrió nuevas oportunidades de empleo. Un buen número de mujeres, normalmente jóvenes y solteras, entraron a trabajar en el servicio doméstico de las familias pudientes y algunas participaban en las tareas del campo, sobre todo si la explotación era familiar.

Sin embargo, la subordinación legal persistía, y el poder político, las profesiones liberales, el arte y la ciencia eran cosas de hombres. En definitiva, la mujer era una pieza integral de la familia en las facetas reproductiva y productiva, pero dentro del ámbito doméstico⁵.

⁵ En este contexto, y en épocas de revoluciones, aparecieron algunas denuncias públicas. En Francia, Olympe de Gouges redactó una Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana. Primer documento que se refiere a la igualdad jurídica y legal de las mujeres en relación a los hombres. En 1789, en plena Revolución Francesa se redacta la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano por parte de la Asamblea Constituyente francesa, prefacio de la Constitución de 1791. Por ello, Olympia de Gouges escribió la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana entrando las mujeres, por lo menos a través de un documento no oficial, a la historia de los derechos humanos.

En este documento, Olympia reclama para las mujeres la igualdad que defiende la Revolución Francesa, y denuncia la manera en que ésta, después de aprovecharse de su participación en eventos como la toma de la Bastilla, busca devolver a las mujeres a sus roles domésticos y a los espacios privados, olvidándose de incluirlas en el proyecto igualitario por el que han luchado. Reivindica el derecho al voto y el reconocimiento de los derechos y libertades fundamentales, legitimando el derecho de las mujeres a acceder a la educación y a la propiedad libre de la tutela jurídica del varón. Marca un momento de gran importancia en la historia de las mujeres, ya que fue la primera vez que una mujer reclama derechos de igualdad con los hombres. Presentada a la Asamblea Nacional Francesa para ser refrendada, no logró el menor impacto. Las revolucionarias francesas protestaron enviando cartas a la Asamblea, que también fueron ignoradas. El paso decisivo no llegaría hasta 1947, cuando la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas creó un borrador que pretendía ser instrumento legal para articular los derechos de hombres y mujeres. Según indica García-Berrio Hernández, sus años de mayor actividad fueron los comprendidos entre 1975 y 1985, al haber dado lugar a las tres primeras Conferencias Mundiales de las Naciones Unidas sobre la mujer. Antes de llegar a esas conferencias centradas en la mujer, hay que repasar otros hitos importantes. El primero de ellos tuvo lugar en 1950. Cuando Naciones Unidas cambió su declaración Universal de los Derechos del Hombre por Declaración Universal de los Derechos Humanos. Más adelante, en 1979, la Asamblea General promulgó la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Elaboraron un texto de 30 artículos y exhortaron a los Estados Partes a condenar cualquier forma de discriminación.

En este contexto Mary Wollstonecraft⁶ parte de la base de que la mujer está sometida al hombre y compara este sometimiento con el que se da en el ejército: *“los soldados carecen de derechos y sólo tienen deberes”*. Las mujeres, al igual que los soldados, se ven empujadas a la vida social sin haber recibido una formación intelectual o moral sólida; para ella, los ejércitos profesionales jamás pueden estar constituidos de hombres resueltos y fuertes, serán máquinas bien entrenadas.

Por lo tanto, las mujeres, como ya hemos visto anteriormente, carecen de derechos y su vida está dedicada sólo y exclusivamente a la vida privada. No teniendo por sí mismas ninguna consideración en el ámbito público. La posición social que tengan estará en función de la que ostente su padre o su marido. En relación al padre es una situación no elegida y transitoria, pero la que realmente las situará en un lugar u otro de la sociedad será la de su marido, por tanto, el matrimonio va a ser un motivo fundamental en la vida de las mujeres, de una parte, porque es la única realización personal y profesional que les está permitida en la sociedad; y de otra, porque es la única forma de participar en los asuntos públicos⁷.

Las Revoluciones Francesa y Americana traen cambios sustanciales y en las Declaraciones de Derechos se consolidan una esfera pública y otra privada, separando la sociedad civil de la sociedad política.

Las mujeres quedan excluidas de la esfera pública y en el ámbito de las relaciones sociales se mantienen en una situación de dependencia; ello permitió mantener la existencia de otro ámbito en las relaciones privadas cual es el espacio doméstico en el que se dan las relaciones entre los sexos desde un principio de jerarquía.

Mientras en Gran Bretaña, Mary Wollstonecraft publicaba una Vindicación de los Derechos de la Mujer en 1792. Posiblemente, no lograron el efecto deseado, pero sentaron las bases para lo que vendría unos años más tarde. En Gran Bretaña, tanto la mecanización como los crecimientos de tierras comunales y baldíos provocaron una profunda transformación socioeconómica.

⁶ Mary Wollstonecraft perteneció al ámbito de los filósofos ingleses receptores de los principios de la Revolución francesa; su vida transcurrió entre 1759-1797 y se dedicó fundamentalmente a la enseñanza. Junto con su hermana y una amiga abrió una escuela y, convencida de que la inferioridad de las mujeres era producto de la educación, intentó aplicar y corregir una educación que les perjudicaba, pues era discriminatoria, errónea, dando como resultado una inferioridad respecto al hombre. La actividad en la escuela le permitió conocer a personas de ideas liberales que le afianzaron en sus planteamientos, y al mismo tiempo relacionarse con los escritores.

⁷ Ventura Franch, Asunción. 1993. “Mary Wollstonecraft: una aproximación a su obra”. *Asparkia* 2: 63-74, p. 72.

Así, pues, el lugar de las relaciones privadas va a ser el mercado y en él solamente tendrá capacidad jurídica el varón, único sujeto de derecho; las mujeres, naturalmente dependientes, dispondrán de un estatus de hijas, madres o esposas, y no gozarán de capacidad jurídica. La autoridad marital se considera de orden natural y se positiviza en los Códigos Civiles; la mujer se considera propiedad del hombre y su tarea fundamental es la producción de hijos e hijas. El matrimonio y la procreación marcan el camino de la diferencia sexual⁸.

El discurso que defiende la Ilustración acerca de las mujeres es un tanto ambiguo, ya que, por un lado, parte de las costumbres y de los prejuicios que se mueven en la sociedad, y, por otro lado, del discurso de una burguesía que nace desarrollando un nuevo modelo de familia en el que las mujeres quedan excluidas del ámbito de lo público.

Las mujeres españolas nunca llegaron a tener las mismas oportunidades que las francesas⁹ pero, aun así, la situación española había experimentado grandes cambios durante el siglo XVIII¹⁰.

⁸ Burrieza Figueruelo, Ángela. 2007. "Setenta y cinco años de sufragio femenino en España: Perspectiva constitucional". *Criterio jurídico*, 7: 141-162, p.145.

⁹ Michel André. 2014. *El feminismo como nació y se insertó en la sociedad. Objetivos de origen*. Historia y Biografías. Consultado el 2 octubre 2018. Disponible en: <https://historiaybiografias.com/feminismo/>: En este periodo las mujeres de los medios populares desempeñaron un papel considerable de preparación y de apoyo a la lucha revolucionaria, tanto en París como en la provincia. En Bergerac, de 1770 a 1789, las mujeres participaron muy activamente en los motines a favor de la tasación del trigo. Por su parte, en Grenoble (1788), las mujeres dirigen una petición al rey; escriben una lista de sus quejas y denuncian la condición femenina: «*Las hijas del tercer estado nacen, casi todas, sin fortuna. Su educación es muy viciosa o muy descuidada*». Reclaman su franquicia, el derecho de votar y de ser representadas por ellas mismas, «*puesto que los representantes deben tener absolutamente los mismos intereses que los representados, las mujeres no pueden estar representadas sino por mujeres*». En 1789, las pequeñas comerciantes, las vendedoras de pescado, las lavanderas, las jornaleras, actrices, costureras, desempleadas, cantantes, alrededor de 4.000, se dirigen a Versalles, de donde volverán junto con la familia real y con el decreto sobre el precio del trigo. Las mujeres de las clases medias fundaron clubes para sostener la Revolución, algunos exclusivamente femeninos. Olympe de Gouge publicó la Declaración de los Derechos de las Mujeres, cuyo artículo X afirma: «*La mujer tiene el derecho de subir al cadalso, debe tener igualmente el derecho de subir a la tribuna*». Condorcet habló ante la Asamblea Nacional a favor de la emancipación de las mujeres, era el mismo que había escrito en 1788: «*El derecho de ocuparse directamente, o por representantes, en los asuntos de su país, es un derecho que los hombres tienen no por sus sexos sino por su cualidad de seres racionales, que le es común con las mujeres*».

¹⁰ Con los Borbones, Francia se convierte en una referencia para todas las mujeres españolas; unas porque siguen la moda y costumbres de París, y otras porque empiezan a tomar conciencia de su condición femenina, exigiendo un puesto en la sociedad para colaborar en la transformación de la misma. Las reformas administrativas iniciadas por Felipe V fueron seguidas por las de Fernando VI, Y Carlos III a través de la fundación de colegios, Institutos Científicos, Museos, Academias y de las sociedades económicas de Amigos del País. Continuaron con la reordenación del régimen tributario. Todo esto llevó a mejorar

Otro aspecto importante en el siglo XVIII era la influencia de la educación, que era considerada como un factor clave para el perfeccionamiento de la humanidad. La educación fue motivo de polémica a lo largo de todo el siglo. Desde el primer momento hubo dos bandos bien definidos: el que consideraba que el ámbito de actuación de la mujer debía ser exclusivamente el hogar y el cuidado de sus descendientes, y el que defendía el derecho de la mujer a participar en la sociedad.

Carlos III, desde el comienzo de su reinado, trató de prestar mayor atención a una enseñanza racional y más adecuada para la mujer. Este hecho dio lugar a diferentes polémicas y discusiones que pronto hicieron eco entre la sociedad. Los clérigos fueron los que más negaron el raciocinio de la mujer, a excepción del padre Feijoo, quien en su obra *Teatro Crítico* dedicó un capítulo entero a la defensa de las mujeres¹¹.

A pesar del esfuerzo de varios teóricos y mujeres que lucharon por encontrar un lugar en la sociedad para la mujer, reivindicando ciertos derechos, este período histórico terminó revelando que no estaba aún preparado para este tipo de liberación, y en este sentido *Cristina Molina Petit* dice: “ La ilustración no cumplió sus promesas en lo que a la mujer se refiere, quedando lo femenino como aquel reducto que las Luces no supieron

favorablemente a las mujeres de las capas sociales más altas, concretamente a la burguesía, mientras que las mujeres de pueblo llano apenas pudieron disfrutar de estos beneficios. La mujer burguesa se unió a la forma de vida del capitalismo, y se limitó a vivir bajo la actividad de los hombres.

¹¹ En *Defensa de las mujeres* Feijoo señalaba la importancia de la educación para todos los individuos, rompiendo con la inferioridad moral e intelectual que existía de la mujer. Para él, el hombre y la mujer tenían las mismas capacidades intelectuales y era la diferente educación que se les daba a las mujeres lo que les impedía desarrollar sus talentos. Feijoo va a señalar que el hombre por naturaleza es mujeriego y que las mujeres pueden incluso llegar a ser más virtuosas que los varones. La mayoría del discurso lo dedica a proponer razones que defiendan las capacidades intelectuales de las damas, quienes, según él, con una formación adecuada llegarían a tener las mismas competencias y habilidades que un hombre. Sin embargo, aunque Feijoo defiende que las capacidades intelectuales de uno y otro sexo sean las mismas, sigue considerando a la mujer como un ser lleno de imperfecciones y defectos. Va a defender que el papel de la mujer, y todas las injusticias que este conlleva, es simple y meramente una idea generalizada que se ha ido creando a lo largo de la historia. El hecho de que la mujer no valga para la política y la economía es una cuestión completamente falsa, y Feijoo aportará en su escrito una lista de mujeres que demuestren sus aptitudes en estas materias. Pretende demostrar nuestro autor que los argumentos de autoridad no sirven, ya que la mayoría de esos autores son evidentemente hombres, y hablan con desprecio e inferioridad respecto a las habilidades y capacidades de la mujer. Para concluir, hay que decir que el pensamiento feijoniano respecto a la mujer resulta muy progresista y valiente frente a las opiniones usuales de la época. Y aunque sus ideas se vean sometidas a las limitaciones que imponen la fe y las creencias comunes de la Iglesia, el estudio del padre Feijoo ofrece multitud de referencias sociales y costumbristas sobre la vida femenina que tienen un importante valor sociológico. Su discurso sobre la mujer ha supuesto, además, una aportación muy provechosa que pronto alzó la voz de muchos varones enfrentándose a sus criterios, como también sirvió de ejemplo para otros muchos autores que se manifestaron a favor de sus ideales.

o no quisieron iluminar, abandonando por tanto, a la mitad de la especie en aquel ángulo sombrío de la pasión, la naturaleza o lo privado¹²”.

1.3.- Tercera etapa: Estatus legal de la mujer durante la Edad Contemporánea

Las explotaciones familiares fueron sustituidas por grandes fincas y el trabajo doméstico por la fábrica, aunque en el largo plazo estos cambios estimularían la igualdad entre la mujer y el hombre, que en aquel entonces eran muy desiguales o discriminantes. No sólo por la emigración campo-ciudad, sino porque las nuevas oportunidades de empleo se concentraban en la minería e industria textil donde las condiciones de trabajo eran extremas.

La protesta social se extendió, siendo las mujeres y criaturas uno de los principales focos de la regulación laboral quedando no reflejada la igualdad de sexo en la agenda política. Esto hizo que diversas voces se alzarán para protestar contra la desigualdad y un claro ejemplo lo tenemos con John Stuart Mill que publicó *El Sometimiento de la Mujer en 1869*, significando dicha obra una denuncia pública de la subordinación de la mujer, la cual tuvo un gran impacto¹³.

A finales del siglo XIX, la divergencia entre los países industrializados o en vías de industrializarse, y el resto, se incrementaba. Aunque el grado de subordinación de la mujer variaba entre unas regiones y otras, la participación de la mujer en actividades de mercado, política y vida pública en la segunda mitad del siglo XIX seguía siendo baja. A partir de entonces, comenzó una carrera mundial hacia la igualdad entre hombres y mujeres, legal, económico, político y social¹⁴ ya que esta época quedó caracterizada por una importante desigualdad de género en los ámbitos señalados.

¹² Molina Petit, Cristina. 1994. *Dialéctica feminista de la ilustración*. Madrid. Anthropos, p.125.

¹³ “Creo que las relaciones sociales entre ambos sexos, - aquellas que hacen depender a un sexo del otro, en nombre de la ley,- son malas en sí mismas, y forman hoy uno de los principales obstáculos para el progreso de la humanidad; entiendo que deben sustituirse por una igualdad perfecta, sin privilegio ni poder para un sexo ni incapacidad alguna para el otro” John Stuart Mill (1869: *El Sometimiento de la Mujer*: Capítulo 1).

¹⁴ Díez Minguela, Alfonso. 2015. *Desigualdad de Género: ¿Por qué importa la historia? (I)*. Politikon. Consultado el 21 de junio de 2017. Disponible en: <https://politikon.es/2015/01/07/desigualdad-de-genero-por-que-importa-la-historia/#>

En los países occidentales, los avances médicos, y una mejor nutrición e higiene redujeron la mortalidad. Además, se extendió la educación pública obligatoria, y los movimientos sociales dieron lugar a sindicatos y partidos políticos que, a su vez, promovieron una mayor extensión del sufragio.

En estas circunstancias, el estatus legal de la mujer mejoró según fueron estableciéndose nuevos marcos legales. Asimismo, un buen número de mujeres, sobre todo de la creciente clase media, rompía tabúes estudiando en la universidad, y aprovechando las nuevas oportunidades laborales. Aun así, su participación económica seguía siendo relativamente baja. En la industria, las mujeres solteras participaban activamente, pero no así las casadas¹⁵.

La extensión de la industrialización y el desarrollo del trabajo en cadena, que sustituyó la fuerza física por la máquina, favorecieron la incorporación de la mujer al trabajo. Debido a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y ante la reducción de las familias y de los índices de natalidad, los gobiernos, en especial los europeos, reaccionaron con las legislaciones que tenían como finalidad favorecer la maternidad. Así la legislación de orientación proteccionista, los sindicatos y los nuevos trabajos fueron los elementos de cambio más importantes en la vida de las mujeres urbanas de clase obrera, entre la década de 1870 y la de 1920¹⁶ pero la desigualdad original establecida en las leyes no se corrigió.

Con todo, los valores y creencias tradicionales perduraban, aunque tras las guerras mundiales¹⁷ y las resultantes movilizaciones, estos valores cambiaron.

¹⁵ Díez Minguela, Alfonso. 2015. *Desigualdad de Género: ¿Por qué importa la historia? (II)*. Politikon. Consultado el 21 de junio de 2017. Disponible en: <https://politikon.es/2015/01/13/desigualdad-de-genero-por-que-importa-la-historia-ii/>

¹⁶ Padilla Castillo, Graciela y Javier Rodríguez Torres. 2013. "La I guerra mundial en la retaguardia: La mujer protagonista", *Historia y Comunicación Social*, 18:191-206, p.200.

¹⁷ El trabajo como actividad natural y cotidiana para los hombres, e infrecuente para las mujeres, se modificó. Las mujeres fueron reclamadas en el trabajo y ocuparon su espacio en las fábricas, en puestos antes reservados a los hombres. La I Guerra Mundial influyó en liberación femenina y en la transformación del rol de las mujeres en la sociedad. Las mujeres se hallaron de pronto en una situación que la Historia les ofrecía por primera vez. En el vacío así creado, estas desahuciadas se hallaron de repente frente a las tareas de los varones. La continuidad del conflicto, el aumento del esfuerzo bélico conforme éste se fue prolongando y la intensificación del alistamiento masivo de soldados, hicieron necesario que los gobiernos contrataran a las mujeres para que colaborasen en la retaguardia y así, evitar el colapso industrial. Resulta evidente que el conflicto armado se convirtió en un medio por el cual se eliminaron las barreras que separaban los trabajos masculinos de los femeninos. Las mujeres se convirtieron en operarias, montaron aviones, trabajaron en fábricas, en los ferrocarriles y en las minas, condujeron el metro, autobuses y

En los años 50 y 60, el baby boom¹⁸ acentuó la faceta reproductiva de la mujer, pero esto no supuso, desde el punto de vista formal, un retroceso alguno en sus derechos. En el último tercio del siglo XX, la transición demográfica se completó; se establecieron políticas de maternidad para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar¹⁹.

Cabe reflexionar por qué los varones asumen el papel de dirigentes en nuestra sociedad, y cómo han evolucionado los valores y creencias sobre el estatus de la mujer a lo largo del tiempo. En este sentido, merece la pena recordar un episodio histórico como el sufragio femenino y su fase previa para poder comprender la dificultad del cambio.

La mujer española consiguió el estatus de plena ciudadanía – según los postulados liberales- con la aprobación del Artículo 36 de la Constitución de la II República, en 1931²⁰. Tuvo lugar esa aprobación el día 1 de octubre del mismo año, gracias al tesón y empeño de una Diputada feminista del partido Radical: Clara Campoamor²¹.

camiones. Se convirtieron en la primera fuerza de la retaguardia y en el campo, su trabajo resultó fundamental para la supervivencia de todos los seres humanos. Este cambio dotó de confianza a la mujer y explica su nueva y necesaria emersión en la sociedad. La guerra desafió el concepto de feminidad existente.

¹⁸ Los altos valores que presentaba la natalidad en España a principios del siglo XX, se explican a partir de las siguientes causas: a) el predominio de una economía y una sociedad rurales, en las que los descendientes empezaban a trabajar pronto ayudando en las labores del campo. El mantenimiento de las criaturas, percibidas como una fuente de ingresos económicos, era poco costoso, teniendo en cuenta la ausencia de un sistema de escolarización obligatorio. Además los hijos e hijas aseguraban el futuro de sus padres y madres, dado que no existía ninguna de las prestaciones que, en la actualidad, ofrece el Estado del bienestar: seguros de enfermedad, pensiones de jubilación... b) la inexistencia de sistemas eficaces para controlar los nacimientos; la única posibilidad era retrasar la edad de acceso al matrimonio en las coyunturas económicas de crisis, con el consiguiente acortamiento del período fértil de la mujer y el descenso del número de hijos e hijas. c) la influencia de los valores religiosos del catolicismo, fuertemente arraigados entre la población, que imponían la procreación como una obligación.

¹⁹ La participación económica de la mujer occidental aumentó, siendo una de las fuentes más relevantes del crecimiento económico. En la Unión Soviética y países afines, la igualdad de género fue un objetivo de partida. Entre las décadas de los 60 y 80, la mujer participó activamente tanto en el campo y fábricas como en política. En 1980, el porcentaje de mujeres en las cámaras bajas de la República Democrática Alemana, Albania, Unión Soviética, Checoslovaquia y Hungría superaba el 28%, por delante de Noruega, Finlandia y Suecia. Hoy, aunque hayan sido superados por los países occidentales, disfrutan de una alta igualdad de género. En el subcontinente indio y China, la mujer también era una pieza integral de la familia en las facetas reproductiva y productiva. Cuando el trabajo fabril sustituyó al doméstico, esta estructura productiva se desmanteló. Sin embargo, no hubo una profunda transformación socioeconómica, tal y como estaba sucediendo en los países occidentales y de hecho pocos avances se produjeron durante la primera mitad del XX, más bien lo contrario, la desigualdad de género pudo agravarse.

²⁰ Artículo 36. Los ciudadanos de uno y otro sexo, mayores de veintitrés años, tendrán los mismos derechos electorales conforme determinen las leyes.

²¹ La defensora en las Cortes Constituyentes de 1931 de los derechos femeninos justificó su actuación no sólo en los imperativos de conciencia para no traicionar a su sexo. En defensa de la República, Clara Campoamor postuló la realización política de la mujer como una necesidad imperiosa del régimen que, si deseaba cambiar la faz de España, debía destruir el divorcio ideológico que el desprecio del hombre hacia la mujer imprimía a las relaciones de los sexos. Defendió esos derechos contra la oposición de los partidos

En este texto constitucional se reconocen derechos y se establecen las garantías jurídicas necesarias para su vigencia efectiva. Los derechos se clasifican en: individuales y políticos, y los relativos a la familia, la economía y la cultura. Su amplitud resulta muy superior a cualquier otra declaración constitucional española. Entre los primeros se encuentran los derechos clásicos del constitucionalismo decimonónico, junto con las garantías procesales y penales.

Se recogen también las libertades de asociación, política y sindical; la mayoría de edad electoral se fijó definitivamente a los veintitrés años tanto para hombres como para mujeres. De este modo la II República consiguió que España fuese uno de los primeros países en reconocer el sufragio universal femenino²².

La defensa del voto femenino fue para Clara Campoamor, como dice ella misma, su pecado mortal²³. No obstante, su labor fue muy relevante para la República y

republicanos más numerosos del Parlamento. Obtuvo el apoyo de los votos del Partido Socialista y de ciertos núcleos republicanos: catalanes, Progresitas, Galleguistas y Al Servicio de la República. También votaron las derechas a favor de la concesión del voto femenino.

²² Martínez Quinteiro, María Esther, et al. 2007. *La igualdad como compromiso. Estudios de género con homenaje a la profesora Ana Díaz Medina*. Salamanca. Aquilea fuente Ediciones, Universidad Salamanca, p. 173.

²³ Cuando en 1931 Clara Campoamor logró el sufragio para las mujeres pese al sorprendente veto de la izquierda, solo había tres parlamentarias en las Cortes. Inició un largo camino de apertura cuando el siglo XX enfilaba su primera década y a ella se le debe la plena defensa de la igualdad de la mujer. Sin embargo, en su época, la incansable luchadora por el derecho de la mujer a decidir soportó la incompreensión, no solo de sus oponentes, sino también de sus compañeros de partido, incapaces de asumir la independencia política y social del sexo femenino.

Cuando al término de la primera Guerra Mundial varios países concedieron el voto a las mujeres, los políticos españoles debatían si les dejasen ejercer el sufragio en las elecciones municipales, siempre que no estuviesen sujetas a la «autoridad marital». El primer régimen que incorporó ese derecho fue la Dictadura de Primo de Rivera (1923), pero limitado a los comicios locales. No fue hasta la Segunda República cuando se concedió sin trabas.

Dos mujeres fueron las protagonistas, las abogadas y diputadas Clara Campoamor y Victoria Kent (Izquierda Republicana). Ambas apoyaron posturas opuestas en el debate, que el 1 de octubre de 1931 acabó con la aprobación del sufragio femenino por 161 votos a favor y 121 en contra. Lo apoyaron el Partido Socialista, con señaladas excepciones, como la de Indalecio Prieto; la derecha y pequeños núcleos republicanos. Votaron en contra el propio grupo de Campoamor, los radicales socialistas y Acción Republicana.

La victoria de la diputada causó un gran revuelo y la airada protesta de Indalecio Prieto, que la calificó de «puñalada traperera a la República». Los argumentos de rechazo que enarbolaba aquella izquierda pueden parecer risibles hoy, pero no queda muy lejos la controvertida implantación del 25 % de cuota de participación femenina en las listas electorales del PSOE, un partido que proclama la igualdad. Los izquierdistas coetáneos de Campoamor aducían la supuesta dependencia de las españolas de la Iglesia y temían que eso hiciese que su voto se decantase a la derecha. En su alegato daban por sentado que las mujeres se dejaban llevar por la emoción y carecían de «reflexión y espíritu crítico».

Acción Republicana, uno de los partidos que votó en contra, proponía el sufragio para los hombres a partir de los 23 años. En cambio, fijaba el límite de edad para las mujeres en 45 años, en base a su supuesta inmadurez anterior en «voluntad e inteligencia». Al fin, en las elecciones de 1933 las ciudadanas españolas

probablemente sirvió para que con el retorno de la democracia en 1978 no se cuestionara el reconocimiento de la igualdad de sexos y el sufragio femenino²⁴.

La Constitución de 1931 significó para las mujeres, la igualdad jurídica después de un proceso extremadamente dificultoso, hasta el punto de que la cuestión del voto femenino ha quedado como el gran debate de la Constitución de 1931. Este debate mostró de una manera muy gráfica cómo los partidos políticos de la época entendían los derechos de la mujer. Tenían todos ellos un común denominador: la escasa importancia que le daban al hecho mismo de la concesión del derecho al voto.

Para aplazar la concesión de este derecho planteaban razones de interés, de oportunidad. El significado político de la extensión del sufragio a las mujeres como la realización de un principio democrático, no estaba en la preocupación de los partidos; sólo la posición que mantuvo la diputada Clara Campoamor identificaba la concesión del sufragio para las mujeres como el reconocimiento de un derecho democrático²⁵.

Se han celebrado pues más de ochenta años del reconocimiento del derecho de sufragio femenino en sentido activo y pasivo. A pesar de lo relevante de este hito histórico, sólo pudo participar la mujer española en dos ocasiones en las elecciones generales a Cortes porque el levantamiento militar y la posterior Guerra Civil dieron al traste con la experiencia republicana.

El triunfo del golpe militar encabezado por el general Franco supuso un retroceso de siglos en el camino de la igualdad.

Resulta evidente que la instauración de un régimen dictatorial y fascista necesariamente había de comportar la limitación y hasta la negación de derechos para todas las

podieron acogerse al artículo 34 de la Constitución que equiparaba los derechos electorales de los ciudadanos de ambos sexos, mayores de 23 años, y ejercer el sufragio.

La izquierda atribuyó la victoria derechista de la Ceda al voto femenino y culpó por ello a Clara Campoamor, que no consiguió renovar su escaño. Al año siguiente abandonó el Partido Radical y pidió ingresar en Izquierda Republicana, pero le abrieron un expediente y votaron en público su solicitud, que fue denegada. Cuando, también con el voto femenino, ganó el Frente Popular, escribió el libro *Mi pecado mortal. El voto femenino y yo*, pero su carrera ya estaba destrozada. Huyó del país al estallar la guerra civil y murió, olvidada, en Suiza en 1972.

²⁴ Gilbaja Cabrero, Estela. 2013. "Clara Campoamor y el sufragio femenino en la Constitución de la Segunda República". *Revista Parlamentaria de la Asamblea de Madrid*, 29:293-309, p. 308.

²⁵ Ventura Franch, Asunción. 1999. "El silencio de género en el derecho constitucional. La Constitución Española de 1978". *Dossiers Feministes*, 3: 23-34, p.25.

personas, hombres y mujeres, pero lo cierto es que el régimen franquista incidió de una manera significativa en la vuelta a la subordinación jurídica de estas últimas, aprobándose numerosas normas jurídicas que tenían por finalidad conseguir el sometimiento de las mujeres, a fin de devolver la mujer a su posición tradicional²⁶.

En las leyes franquistas la familia se identificaba con el matrimonio católico, de tal manera que sólo aquellas familias legalizadas merecían protección jurídica. Este tratamiento repercutía directamente en la descendencia, que según hubiera sido engendrada dentro o fuera del matrimonio, gozaba de más o menos derechos. Pero, además, la familia no sólo era el lugar natural de las mujeres, sino que además ésta tenía una cabeza de familia, el marido, de tal forma que la mujer, cuando pasaba a formar parte de la familia, pasaba también a depender de la potestad del marido²⁷.

Por lo tanto, la desigualdad jurídica entre los cónyuges era evidente, existiendo la llamada licencia marital, que obligaba a la mujer casada bajo régimen de gananciales a que su marido firmara antes que ella autorizándole, por ejemplo, a abrir una cuenta corriente, solicitar un pasaporte, y firmar una escritura o cualquier contrato. Incluso con respecto a la disposición de sus bienes propios, la mujer casada necesitaba la autorización marital. Además, el marido era el administrador único de la sociedad de gananciales atribuyéndole el Código Civil la facultad de enajenar, a título oneroso, los bienes de la sociedad de gananciales.

Asimismo, el franquismo dedicó un especial énfasis a controlar todo lo relacionado con el comportamiento sexual de las personas, especialmente de las mujeres, lo que suponía tipificar en el Código Penal como delitos, situaciones que se calificaban de atentados al honor de las mujeres, y, sobre todo, al de sus maridos²⁸.

²⁶ En este sentido, se suprimiría la escuela mixta, se liberaría a la mujer casada del taller y del trabajo, se derogaría la ley del matrimonio civil y la ley del divorcio, se penalizó el aborto, el adulterio y el concubinato. También se incrementó la mayoría de edad a los 25 años, obligando a la mujer joven a permanecer en el hogar paterno hasta el momento de casarse o entrar en el convento.

²⁷ El marido era quien tenía la potestad dentro del ámbito familiar y quien podía hacer y deshacer de acuerdo con lo que consideraba más oportuno. La ley le reconocía como el único interlocutor válido.

²⁸ Se penalizaba el aborto, así como el uso de los anticonceptivos. También el Código Penal incluía un título específico que se refería a los delitos contra la honestidad, donde se contemplaban las figuras jurídicas de la violación, los abusos deshonestos, el escándalo público, el estupro, la corrupción de menores, el rapto y los delitos relativos a la prostitución.

Otro ámbito vedado a las mujeres era el mundo laboral, limitándose su acceso al trabajo remunerado. El trabajo de las mujeres se situaba en el ámbito doméstico y cuando realizaban trabajos remunerados o fuera del hogar, era un trabajo provisional y auxiliar con respecto al de los hombres.

Siendo lo cierto que durante los cuarenta años que duró la dictadura en España, prácticamente no se modificaron las leyes discriminatorias contra la mujer, a pesar de que tanto la normativa internacional como la de Comunidad Europea estaban dando pasos muy importantes en el reconocimiento de la igualdad de género²⁹.

Pasados tres cuartos de siglo³⁰, es hora de reivindicar desde el derecho constitucional de la igualdad material un nuevo concepto de ciudadanía que desde los postulados del Estado Social de Derecho permita a las mujeres, sexo preterido durante siglos, ser sujetos plenos de derechos; para ello es "*conditio sine qua non*" introducir en el espacio jurídico político el denominado "ámbito doméstico".

Recordando la historia apreciamos la ausencia en España, hasta los últimos años de la dictadura franquista, de un movimiento feminista, en cuanto corriente general en la opinión pública reflexiva que se preocupase de transformar las demandas sociales de igualdad en reformas políticas, no obstante, cabe reincidir que no se desarrolló la condición política de la mujer española hasta la aprobación de la Constitución de la II República en 1931³¹.

El alcance político que tenía la modificación de la condición social de la mujer era evidente. Aunque paulatinamente se le abrieron las puertas de las carreras de personal funcionario, las reformas reclamadas por un feminismo moderado –prácticamente

²⁹ Moraga García, M.Ángeles. 2006. "La igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución Española de 1978". *Feminismo/s*, 8:53-69, p. 56-57.

³⁰ Habiendo sufrido una Guerra Civil que acabó con la República democrática, aguantando una Dictadura de cuarenta años, y conseguido de nuevo una Democracia parlamentaria gracias a la Constitución Española de 1978.

³¹ Fue precisamente la Constitución Republicana de 1931, tan avanzada en muchos aspectos, la que supuso también un importante avance para las mujeres, en la medida que por primera vez se reconoció la igualdad jurídica entre mujeres y hombres. En concreto, el artículo 25 del texto constitucional establecía expresamente que no podía "ser fundamento de privilegio jurídico la naturaleza, la filiación y el sexo". Asimismo, en su artículo 41 se reconocía el matrimonio civil, lo que a su vez permitió instaurar el divorcio a través de la Ley de 2 de marzo de 1932. Esta misma Ley reconoció, entre otros aspectos, la igualdad de los hijos y las hijas, suprimiendo la distinción entre hijos e hijas legítimos e ilegítimos, además de incorporar el término "autoridad del padre y de la madre", frente a la clásica autoridad paterna, aceptándose también el mutuo consentimiento para obtener el divorcio.

inexistente- afectaban al reconocimiento legal de la capacidad de la mujer para intervenir como representante del cuerpo social en la función electoral y en las funciones referentes al Gobierno y a la Administración pública³².

Los prejuicios dominantes en la época inclinaban la balanza de la opinión pública a negar la capacidad jurídica de la mujer para el ejercicio de la vida política. La resistencia por parte de dicha opinión pública para admitir a la mujer en el desempeño de funciones públicas y en especial de representación expresa del Estado se debía, en parte, al concepto general imperante sobre la mujer como “mujer de su casa”.

A ello se añadía la práctica indiferencia que suscitaba el tema del sufragio femenino – muy debatido en otros países- porque se aceptaba sin discusión la incapacidad electoral de la mujer y porque, aunque el sufragio masculino existía en la ley, en la práctica era una farsa indecorosa e indigna, con vicios en su origen, que difícilmente podía permitir a la mujer –aunque éste le fuera concedido- hacer sentir la influencia de su criterio político en las cosas públicas.

Recordar cómo se han ido consiguiendo los derechos de las mujeres, es un acto de justicia, sólo recordando la historia se evita el olvido y el riesgo de tener que repetirla. Un hito de relevancia considerable lo encontramos e insistimos, en el reconocimiento del sufragio femenino en España. Sin embargo, desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres como clave de bóveda del constitucionalismo moderno, no se percibe con claridad meridiana ni en las escasas reivindicaciones que se hicieron desde las asociaciones de mujeres para su consecución, ni en los debates parlamentarios de las constituyentes de 1931.

Tampoco, los distintos autores que se han ocupado de la historia de nuestro constitucionalismo han puesto el acento en esta quiebra. Todo ello sigue siendo buena prueba de que en ese período la lucha de las mujeres por ser sujetos plenos de derechos ocupaba un lugar en el furgón de cola de las reivindicaciones jurídico-políticas.

³² Burrieza Figueruelo, Ángela. 2007. “Setenta y cinco años de sufragio femenino en España: Perspectiva constitucional”, cit., p.147.

Con este escenario, la aprobación de la actual Constitución de 1978 supuso un giro copernicano, un cambio radical, que respondía a las tendencias universales que reclamaban el reconocimiento de la igualdad de las mujeres y los hombres³³.

El reconocimiento de la igualdad para las mujeres españolas en la Constitución de 1978³⁴ significó una puerta abierta hacia el futuro a la hora de ser protagonistas de sus vidas y de participar en condiciones de igualdad en la configuración de una sociedad democrática avanzada. Pero, no era suficiente la igualdad formal establecida en la Constitución³⁵; hacía falta un cambio en la sociedad que desde la igualdad como punto de partida permitiese la incorporación de la mujer a la vida pública.

La Constitución vigente, aprobada hace más de cuarenta años, fue elaborada por unas Cámaras que eran fiel reflejo de la sociedad española de aquel momento, marcada por la desigualdad real entre mujeres y hombres.

Así las cosas, el sujeto se positiviza mediante las Declaraciones de Derechos en el ámbito del Derecho Público y gracias al proceso de codificación en el ámbito privado. La persona, como sujeto individual, es titular universal de derechos, al menos desde una perspectiva formal; esa universalidad formal quiebra cuando se trata de conformar la voluntad de la colectividad y además supone la separación entre la esfera privada de las personas, gracias al reconocimiento de los derechos individuales, y la esfera pública del Estado fundamenta el principio de la división de poderes³⁶.

³³ Moraga García, M.Ángeles. 2006. *“La igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución Española de 1978”*, cit., p. 57.

³⁴ La primera referencia a la igualdad en nuestra Constitución aparece, en el artículo 1.1 C., que se refiere a la igualdad como uno de los “valores superiores del ordenamiento jurídico”, esto es, como una condición ideal, a la que los poderes públicos deben tender a alcanzar. Por lo tanto, dicho precepto sitúa a la igualdad como un valor superior que debe inspirar todo el ordenamiento jurídico. De otra parte, en el artículo 9.2 del texto constitucional, aparece recogida la llamada “Igualdad Material”, como un mandato dirigido a los poderes públicos que exige que se promuevan las condiciones para que la igualdad de los individuos y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas. Con ello, se autoriza al legislador para desarrollar una acción igualizante, más allá de la mera igualdad formal. Finalmente, el artículo 14 reconoce que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna, entre otras, por razón de sexo. Recogiéndose la llamada Igualdad Formal, que se define en dos vertientes distintas: la igualdad ante la ley y la igualdad en la ley.

³⁵ Como bien señala Asunción Ventura, es que el texto constitucional no contiene una mínima perspectiva de género, situando el derecho de la mujer a la igualdad en su artículo 14, junto con el resto de la interdicción de las desigualdades sociales. [Ventura Franch, Asunción. 1999. *Las Mujeres y la Constitución Española de 1978*. Madrid. Instituto de la Mujer].

³⁶ Art. 16 de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789.

En el ámbito privado el reconocimiento de la autonomía de la voluntad, la capacidad para contratar y para ser propietario construye y sostiene la igualdad formal; en el ámbito público-donde se toman decisiones y se pueden exigir derechos- lo hace el nuevo concepto de ciudadanía.

Esta idea de sujeto de derechos se construye sin tener en cuenta el sexo y obviando la construcción social del género. Las mujeres quedan excluidas de ese concepto de sujeto porque la ruptura entre norma y realidad no se origina en el ámbito donde las mujeres estaban recluidas: el ámbito doméstico.

La exclusión de las mujeres de la ciudadanía no estuvo exenta de polémica porque suponía la negación de la misma sin encontrar fundamento en los supuestos de la teoría ilustrada que habían hecho posible el proyecto emancipador del individuo. Los ámbitos científicos, religiosos y filosóficos legitimaron esa situación elaborando un concepto de mujer complementaria y funcional al nuevo hombre que era libre e igual a sus semejantes.

Así el lugar de las relaciones privadas va a ser el mercado y en él solamente tendrá capacidad jurídica el varón, único sujeto de derecho; las mujeres, naturalmente dependientes, dispondrán de un estatus de hijas, madres o esposas, y no gozarán de capacidad jurídica. La autoridad marital se considera de orden natural y se positiviza en los Códigos Civiles; la mujer se considera propiedad del hombre y su tarea fundamental es la producción de hijos e hijas. El matrimonio y la procreación marcan el camino de la diferencia sexual.

Al haberse conformado el ámbito público y el privado con arreglo a unas pautas masculinas, las mujeres en la actualidad son ciudadanas en lo público; pero, siguen, en cierta medida, siendo súbditas en el campo de lo privado. Ese estatuto de ciudadanía se ha conseguido gracias al principio de igualdad formal y la interdicción de discriminación, entre otras causas, por razón del sexo, por tanto, El todavía imperante principio de igualdad formal, representado por la ciudadanía, remite a la mujer a un ámbito, el doméstico, que históricamente le ha sido adscrito y es consecuencia de que la participación de la mujer en el proceso de toma de decisiones sea limitada y claramente insuficiente.

De este modo, si las actuales democracias constitucionales se configuran de forma pluridimensional³⁷ seguirán siendo incompletas porque las mujeres no han conseguido ser plenos sujetos de derecho. Por ello el ámbito doméstico, excluido del pacto constitucional, debe ser incluido en el espacio jurídico político.

El sexo ha sido y sigue siendo un factor de relevancia social que tiene implicaciones jurídicas desfavorables para las mujeres. Históricamente las mujeres han sido relegadas en la sociedad y esta marginación ha alcanzado la categoría de norma.

Aunque actualmente no sucede de la misma manera, el sexo femenino sigue siendo un factor relevante que aparentemente no se tiene en cuenta, pero en la práctica resulta determinante para el desarrollo de las relaciones sociales y por tanto de las relaciones jurídicas siendo un factor importante que sitúa a todas las mujeres en una categoría jurídica inferior en relación al hombre, por el simple hecho de pertenecer a ese grupo³⁸.

Por lo tanto, para avanzar en la igualdad, en primer lugar, resulta necesario que se considere a la mujer como un verdadero sujeto constitucional, lo que no ha venido ocurriendo. Ya que el derecho ha sido concebido desde su origen por y para los hombres, habiendo creado un ordenamiento jurídico totalmente patriarcal, en el que las mujeres no han tenido cabida alguna.

Por ello, no es casual que la Constitución se limite, simplemente, a enumerar el sexo entre las categorías específicas citadas en el artículo 14 como causas prohibidas de discriminación, ilegitimando con ello toda diferenciación de trato basada en el sexo³⁹.

Se deduce así el arduo camino, que desde la Edad Media tuvo que recorrer la mujer hasta nuestros días. Un camino cuesta arriba pero positivo, en el que siglo tras siglo se ha ido transformando la visión de ella en la sociedad en todos los aspectos de la vida (mujer, esposa, madre, ciudadana...).

³⁷ Incluyendo junto a la democracia formal la democracia material, con principios y derechos que condicionan la igualdad ante la ley.

³⁸ Ventura Franch, Asunción, et al. 2007. El derecho a la protección social de las víctimas de la violencia de género. Estudio sistemático del Título II de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de protección integral contra la violencia de género de acuerdo con la distribución territorial del Estado. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, p.135.

³⁹ Ventura Franch, Asunción. 1999. *Las Mujeres y la Constitución Española de 1978*. Madrid: Instituto de la Mujer, p.159.

2.- PROCESO HISTÓRICO EN LA REGULACIÓN JURÍDICA DEL PERMISO DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD

Los orígenes de las políticas y legislaciones de protección de la maternidad en Europa aparecen a finales del siglo XIX y a principios del siglo XX, dependiendo del momento de explosión de la Revolución Industrial en cada uno de los países europeos. Estas primeras leyes de protección de la maternidad obedecen a fines natalistas e intereses claramente demográficos⁴⁰, no obstante, la maternidad ha sido regulada por el ordenamiento laboral desde sus orígenes, en cambio tuvieron que pasar unos cuantos años más para que esto sucediera con el permiso de paternidad.

El permiso de maternidad vio la luz en Alemania, a finales del siglo XIX. Poco después lo introdujeron Bélgica y Francia, y en la primera mitad del siglo XX, lo fueron incorporando otros países hasta llegar a la I Guerra Mundial con un total de 21 países con la licencia en vigor.

Con la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo y los permisos maternales ampliados en duración, entre 1960 y 1970, se empezó a plantear si el cuidado de los hijos debía corresponder solo a las madres, y así fue como Suecia puso en marcha en 1974, el primer permiso parental de tres meses para cada progenitor en vez de mantener la baja de maternidad de seis meses que estaba en vigor.

Sin embargo, los padres transferían a las madres su derecho, de manera que los hombres seguían sin participar en el cuidado de los hijos y las hijas⁴¹. Por dicha razón, los países nórdicos establecieron cuotas intransferibles para los padres, en concreto de un mes de duración⁴².

⁴⁰ Marrades Puig, Ana. 2002. *Luces y sombras del derecho a la maternidad. Análisis jurídico de su reconocimiento*. Valencia: Universidad de Valencia, p.35.

⁴¹ Aunque por primera vez los varones tenían acceso legal a los permisos, la tasa de uso de los mismos por parte de ellos fue muy baja, como consecuencia de la inercia en las costumbres y de la falta de incentivos. Con la introducción de los permisos parentales los permisos se abren por primera vez a los varones, pero, sin embargo, la respuesta de éstos es decepcionantemente pequeña.

⁴² Sánchez Silvia, Carmen. 2010. *La historia de los permisos en Europa*. El País. Consultado el 8 octubre 2018. Disponible en: https://elpais.com/diario/2010/10/21/sociedad/1287612002_850215.html

En este caso el país pionero fue Noruega que, en 1993, introdujo una cuota (no transferible) de un mes en el permiso parental para cada progenitor. De esta manera, si el padre no utilizaba el mes no transferible que le correspondía, éste se perdía. Poco después, en 1995, Suecia hace lo mismo y, asimismo, tanto Suecia como Noruega van ampliando posteriormente esas cuotas destinadas a cada progenitor⁴³.

La legislación sobre protección social de la maternidad en España comienza a ocuparse a principios del siglo XX, ante la necesidad de proteger a la mujer durante el embarazo, puerperio y lactancia, frente a las condiciones laborales de la época, que suponían una amenaza a la salud física de las mujeres trabajadoras y de sus hijos e hijas.

El interés estatal nace de la ideología higienista y pronatalista de la época, por lo que se preocupa de una manera más filantrópica de las madres trabajadoras y sus criaturas, dotándolos de un tiempo legal de descanso en torno al nacimiento del bebé, para asegurar las condiciones óptimas físicas de las trabajadoras y mejorar las tasas de mortalidad infantil. Pero no supone una protección económica durante ese tiempo de descanso, ya que el salario de las mujeres trabajadoras se considera un complemento del salario del varón, el padre o cabeza de familia⁴⁴.

En la evolución jurídica de la maternidad y de la paternidad podemos observar en su legislación diversas perspectivas ya que han transcurrido por diversos periodos.

2.1.- El Derecho Liberal y el nacimiento del Derecho del Trabajo en la revolución burguesa y la revolución industrial

La sustitución de las relaciones feudales de producción por el sistema económico capitalista sitúa precisamente al observador en el teatro de operaciones en que habrá de generalizarse un nuevo conflicto social, cuya integración jurídica explicará históricamente la aparición de nuevos títulos jurídicos de apropiación del trabajo ajeno y de un nuevo ordenamiento jurídico de la prestación del trabajo asalariado.

⁴³ Escot Mangas, Lorenzo. 2010. *Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?*. Universidad Complutense de Madrid. Grupo de Investigación UCM (N° 940051), p.10.

⁴⁴ Igareda Gonzalez, Noelia. 2009. *De la protección de la maternidad a una legislación sobre el cuidado*. Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, 18:140-152, p.141. Consultado el 08 de octubre de 2018. Disponible en: <https://ojs.uv.es/index.php/CEFD/article/view/103/125>

La aparición histórica y extensión general del nuevo conflicto social y de los nuevos antagonistas colectivos es, ciertamente, el resultado de un complejo proceso histórico en el que concurren dos factores o elementos determinantes: la revolución burguesa⁴⁵ y la industrialización capitalista o revolución industrial⁴⁶.

Durante la segunda mitad del siglo XVIII y todo el siglo XIX, Europa se transforma como consecuencia de la revolución. En la fase precapitalista, medios y trabajo se encontraban en las mismas manos, la de los artesanos. Con la máquina se separan creándose grandes fábricas con maquinarias muy costosas, siendo necesario para montar estas fábricas reunir gran cantidad de capital, con lo que aparecen los primeros aportadores de capital que serán los dueños de los medios de producción. Así, el sistema de producción precapitalista se ve desbordado, apareciendo el nuevo modelo de producción capitalista, con una nueva relación entre el capital y el trabajador asalariado. La situación de conflicto es protagonizada ahora por nuevos antagonistas sociales: el obrero asalariado y el capitalista o empresario.

Por ello, se pasa de un sistema artesano y de manufactura a un trabajo en las fábricas, donde se divide y especializa el trabajo creándose unos fuertes sistemas de jerarquización y organización en el trabajo. Y se cambia la estructura de la población, ya que los trabajadores antes artesanos tienen que decidir si se van a convertir en

⁴⁵ Es el proceso histórico a través del cual la burguesía, que ha construido su desarrollo a lo largo de la Edad Media frente a la ideología prevalente del ancien regime, se convierte en clase social dominante, capaz por ello de imponer sus productos ideológico-culturales a las demás clases sociales, sancionando históricamente de este modo el orden económico capitalista y la propiedad privada sobre la propiedad feudal. El triunfo histórico de la burguesía como grupo social frente a las clases del antiguo régimen supone, por cierto, la incorporación a la historia de la humanidad de dos trascendentales categorías culturales: el liberalismo como concepción integral del mundo y al propio tiempo, un nuevo sistema de producción acorde, frente a la rigidez de los comportamientos económicos precedentes, con los intereses de la nueva clase social dominante, no otro que el capitalismo como sistema económico.

⁴⁶ Denomina el proceso de transición de una fase primitiva y todavía inmadura del capitalismo a otra posterior en el que el sistema realiza, sobre la base del maquinismo y del cambio técnico, su específico proceso de producción fundado en la unidad colectiva a gran escala, la fábrica. La invención de la máquina de vapor y la aplicación de su fundamento a multitud de nuevas máquinas, herramientas conduce literalmente a una auténtica revolución de los procesos productivos del momento, que en todos los casos no dejaron de recibir en su configuración transformaciones cualitativas. De este modo, se consuma la separación final entre el productor y su propiedad sobre los medios de producción, estableciéndose una relación directa entre capitalista y asalariados.

fabricantes o en trabajador asalariado, que es lo más habitual. Además, se produce un abandono del trabajo en el campo para irse a trabajar a las fábricas de la ciudad.

Con ello se produce la aparición del trabajo asalariado, que hemos nombrado anteriormente, el cual será la base para que aparezca el Derecho del Trabajo⁴⁷.

El trabajo libre por cuenta ajena⁴⁸ se generaliza con el afianzamiento del modo de producción capitalista. La superación del taller artesano por la manufactura y la fábrica dan lugar a una progresiva disociación del trabajo y del capital, de modo que el personal laboral, sin los medios de producción ahora requeridos, se ve obligado a vender o arrendar su fuerza de trabajo para obtener unos ingresos.

Este fenómeno de la generalización del trabajo libre por cuenta ajena, sobre la que se basa el modo de producción capitalista, es objeto, en una etapa inicial, de una mínima e insuficiente regulación, de acuerdo con principios estrictamente liberales, basados en el dogma de la autonomía de la voluntad. Esta etapa inicial se denomina “derecho liberal o individualista del trabajo”.

El nuevo sistema de producción capitalista estaba regulado por el Derecho Civil⁴⁹ común, triunfando la ideología liberal que propugnaba la libertad de industria y el capitalismo.

Salvo escasas normas, la regulación de las condiciones de trabajo se abandonaba a la autonomía de las partes que celebraran ese contrato de arrendamiento de servicios. La

⁴⁷ Vida Soria, José, José Luis Monereo Pérez, y Cristóbal Molina Navarrete. 2011. *Manual de derecho del trabajo*. Granada: Comares, p. 38.

⁴⁸ No es un fenómeno reciente. En sociedades antiguas y en la sociedad medieval ha existido igualmente tal tipo de trabajo, pero en ellas la prestación del mismo o bien era forzosa –en función de la condición de esclavo o de siervo- o bien, si se trataba de trabajo libre, no constituía un fenómeno generalizado. Pese a la existencia también de trabajo libre por cuenta ajena, el modo de producción esclavista o feudal se basaba, preponderantemente, en el trabajo no voluntario. En cualquier caso, el trabajo libre por cuenta ajena existente fue objeto de regulación jurídica (figura de la “*locatio-conductio operarum*” en el derecho romano), regulación que llega, incluso a ser muy detallada (ordenanzas gremiales, en el derecho medieval). Tal regulación constituye un lejano precedente del actual Derecho del Trabajo.

⁴⁹ La regulación consiste en la previsión, dentro del derecho civil o común, del contrato llamado de arrendamiento de servicios. En nuestro ordenamiento tal regulación no cristaliza sino tardíamente en el art. 1544 CC. Aparte de ser un contrato que englobaba tanto el trabajo por cuenta propia como por cuenta ajena, los escasos artículos (arts. 1583-1587) que se dedicaban, en concreto, al servicio de “criados y trabajadores asalariados”, se limitaban a prever la libertad para fijar la duración del contrato (“sin tiempo fijo, por cierto tiempo, o para una obra determinada, art. 1583), a declarar nulo el arrendamiento hecho por toda la vida (*ibidem*; se trataba de evitar la vuelta voluntaria a la servidumbre), a exigir justa causa para despedirse o ser despedidos si el contrato era por tiempo cierto (art. 1586, en el caso del criado doméstico, si el amo despide sin justa causa debía indemnizar al criado con 15 días de salario, art. 1584), y poco más.

intención no era mala: el trabajador no veía su libertad para trabajar constreñida por limitaciones exageradas como las que llegaron a contener las ordenanzas gremiales. Pero, en la generalidad de los casos ello suponía que el trabajador tenía que aceptar las condiciones propuestas por el empleador, convirtiéndose el contrato en un contrato de adhesión⁵⁰.

Los efectos de este liberalismo dogmático fueron unas pésimas condiciones de vida y de trabajo⁵¹. En este deplorable estado y condición de las clases trabajadoras resultante de la industrialización capitalista, lo que eufemísticamente llegó a denominarse en la época de la cuestión social, se encuentra precisamente el germen de su propia superación.

La respuesta inmediata frente al alarmante estado de cosas habrá de llegar, ciertamente, a través de una doble vía paralela que permite el alumbramiento de dos cruciales procesos históricos, indispensables por lo demás para conocer el nacimiento del Derecho del Trabajo: uno, la *organización y movilización* del proletariado industrial (*el movimiento obrero*⁵²) a partir de la conciencia de clase que articula una reacción de autotutela colectiva de los propios trabajadores frente a su injusta situación; y dos, la *intervención del Estado* en el problema social a través de una legislación protectora del trabajo asalariado.

⁵⁰ Ramírez Martínez, Juan M., y Jesús García Ortega. 2014. *Curso básico de derecho del trabajo: Para titulaciones no jurídicas*. Valencia: Tirant lo Blanch, p.24.

⁵¹ Jornadas de trabajo agotadoras, salarios de hambre, condiciones laborales precarias y ambientes nocivos e insalubres; explotación cualificada del trabajo de la mujer y de los menores, desarrollo de procedimientos como el régimen del truck (consistente en el pago de los bajos salarios en especies distintas del dinero, o en vales canjeables por determinados productos únicamente en los establecimientos propiedad del empresario). Se había llegado, en suma, a la explotación sistemática del proletariado industrial, que veía realmente su propia subsistencia histórica como grupo social diferenciado.

⁵² Los primeros movimientos obreros aparecen con un carácter de defensa (no de contraposición al empresario); son movimientos obreros de solidaridad, con un carácter mutualista, y se denominaban socorros mutuos: se creaban fondos comunes para ayudar a sus asociados en momentos de necesidad. Algunos de estos movimientos iniciales se transforman en movimientos ludistas o antimaquinistas, que propugnaban luchar contra la máquina; era una lucha física, quemando las fábricas y las máquinas. Estos movimientos confundían el avance tecnológico con el sistema de explotación. Fueron más bien esporádicos. El siguiente paso fue la creación de movimientos revolucionarios. Todos critican el modelo capitalista y pretenden transformar totalmente el nuevo régimen de trabajo asalariado. Los fondos de las mutuas de socorro se utilizan para mantener las huelgas. Hay dos ideologías predominantes:

- **Anarquistas:** son movimientos apolíticos que rechazan cualquier colaboración con el Estado o partido político, y propugnan una revolución total a través de la huelga general.
- **Movimiento obrero socialista:** aunque también pretende la transformación del sistema de producción vigente, no descartan una colaboración con el Estado y los partidos políticos.

Por tanto, el fundamento histórico del Derecho del Trabajo y su razón de ser como disciplina jurídica diferenciada no son otros verdaderamente, así pues, que los de servir al proceso de juridificación del conflicto entre el trabajo asalariado y el capital llevado a cabo por el Estado liberal.

El tránsito de una fase mercantil a otra industrial dentro del desarrollo capitalista, que impondrá a fin de cuentas la generalización de un nuevo conflicto social entre nuevos antagonistas históricos, exigía de modo insoslayable la creación de un nuevo cuerpo normativo integrador que cumpliera la misión de imponer al conflicto industrial un cauce de circulación compatible con el mantenimiento y el desarrollo del modelo de producción capitalista.

Tal habría de ser, singularmente, la operación que acomete el Estado con la promulgación de la legislación obrera, primera y trascendental manifestación histórica moderna de la intervención de los poderes públicos en las relaciones entre particulares⁵³.

Como en otros países, si bien con cierto retraso porque el desarrollo industrial es más tardío, la evolución en España se caracteriza igualmente por una primera etapa liberal individualista, frente a la que surge como reacción el Derecho del Trabajo.

El sistema político que triunfó en muchas sociedades del mundo durante el siglo XVIII fue el constitucionalismo burgués. Este sistema fue apareciendo después del período ilustrado y tenía dentro de sus premisas la exclusión de las mujeres del ámbito público bajo el argumento de supuestas aptitudes y carencias naturales, es decir, continuaban las ideas que sostenían que la mujer carecía de los atributos masculinos identificados con la racionalidad, inteligencia, capacidad de juicio y la competitividad⁵⁴.

⁵³ Palomeque López, Manuel Carlos, y Manuel Álvarez de la Rosa. 2016. *Derecho del trabajo*. Madrid: Ramón Areces, p.55.

⁵⁴ Duarte Cruz, José María, y José Baltazar García-Horta. 2016. Igualdad, equidad de género y feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *CS Ciencias Sociales*, 18: 107-158, p. 123.

Ajenas a la nueva condición de ciudadano, las mujeres quedaron apartadas del juego político, no pudiendo votar ni ser votadas, y perdieron absolutamente su primera batalla en el terreno del derecho público.

En consecuencia, los Códigos civiles que surgieron en toda Europa siguiendo el modelo del Código napoleónico de 1804, en España, el Código Civil de 1889, realizaron una artificiosa argumentación jurídica para continuar sosteniendo la desigualdad entre los sexos en un nuevo régimen que se basaba en los derechos fundamentales de la libertad y la igualdad.

Aunque se le reconocería una cierta capacidad jurídica para heredar o realizar ciertos negocios jurídicos con el consentimiento del hombre (salvo las viudas), a la mujer se le siguió negando a principios de la Edad Contemporánea cualquier capacidad política y capacidad de obrar.

Sin embargo, aunque nada había cambiado para ella en el ámbito jurídico, la mujer empezó a alcanzar un importante protagonismo en el siglo XIX, especialmente en el ámbito de las relaciones de trabajo. La revolución industrial permitió la proletarización de la mujer, su salida del ámbito doméstico y su independencia económica, siendo clave también para entender su larga lucha por la igualdad jurídica, que comenzaría a reconocerse a las mujeres en el siglo XX⁵⁵.

⁵⁵ Chamocho Cantudo, Miguel Ángel y Isabel Ramos Vazquez. 2013. *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*. Madrid: Dykinson, p.124.

2.2.- Inicio y desarrollo de la legislación laboral: El sesgo de género en el desarrollo normativo de los permisos

En los inicios del desarrollo de la legislación laboral comienza a perfilarse una nueva distribución de roles de género en el mercado de trabajo, toda vez que las leyes laborales dictadas como respuesta a la cuestión social que se presentó en una buena parte de los países occidentales asumieron como una de sus prioridades la creación de mecanismos especiales de tutela para menores, así como para las mujeres trabajadoras, tanto en lo que respecta a la protección de la maternidad, como a la protección de la mujer por el sólo hecho de ser tal.

Los poderes públicos estaban interesados en que las mujeres siguiesen cumpliendo la función reproductora y de cuidado de sus descendientes, a la vez que se incorporaban al mercado de trabajo y se mantenían como mano de obra imprescindible en la maquinaria de progreso económico que se había puesto en marcha con la Revolución Industrial.

Reconocían que sus menores eran un bien muy preciado para los diferentes Estados y por ello creían que las medidas de protección de la maternidad podrían contrarrestar la caída de la natalidad producida por la masiva entrada de la mujer al mundo del trabajo asalariado⁵⁶.

En ese sentido es interesante dar relevancia a las leyes laborales que tendieron a amparar a las mujeres trabajadoras especialmente debido a su sexo, prohibiéndoles a la realización de ciertas actividades laborales que requieran fuerzas excesivas o que implicaran trabajar en condiciones extremas.

De esta manera, la particular protección de la mujer trabajadora fue conduciendo a su progresiva marginalización del mercado de trabajo, permitiendo a los trabajadores varones reivindicar salarios más altos, dándose así origen a la noción de salario familiar, es decir, el salario aportado por los maridos.

⁵⁶ Igareda González, Noelia. 2009. "De la protección de la maternidad a una legislación sobre el cuidado", cit., p. 90.

El salario del hombre que sustentaba la familia fue concebido como un ingreso suficiente para mantener a sus descendientes y a su mujer. Por el contrario, como miembros dependientes, se entendía que la mujer y los hijos requerían sueldos marginales y, por tanto, menores. Siendo así, que el proceso industrializador marcó el comienzo de una nueva distribución económica en las funciones de género y su impacto sobre las relaciones familiares fue inmediato⁵⁷.

El escaso poder del movimiento obrero en nuestro país, dado el desarrollo tardío de la industrialización y la prohibición de sus asociaciones entre 1855 y 1867, retrasan la elaboración de las primeras leyes laborales hasta los inicios del siglo XX.

La Comisión de Reformas Sociales⁵⁸ fue el organismo público de afrontar la cuestión social en los primeros años de la Restauración, constituyendo un punto de ruptura en la política abstencionista que hasta entonces había imperado en el ámbito normativo estatal. Tenía una labor relativa a “todas las cuestiones que directamente interesaran a la mejora o bienestar de las clases obreras, tanto agrícolas como industriales, y que afectaban a las relaciones entre el capital y el trabajo”⁵⁹.

⁵⁷ Blanchard, Francis, et al. 1996. *El trabajo en la historia*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca, p. 275.

⁵⁸García González, Guillermo. (2008). Los inicios del reformismo social en España: la primera legislación social y la comisión de reformas sociales. *Gaceta Laboral*, 14(2), 251-270. Consultado el 15 de octubre de 2018. Disponible en:

http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200004&lng=es&tlng=es

La CRS se creó en 1883 mediante Decreto de 5 de diciembre, suscrito por D. Segismundo Moret y Prendergast, Ministro de la Gobernación del Gobierno de Posada Herrera, denominándola Comisión para el estudio de las cuestiones que interesan a la mejora o bienestar de las clases obreras, tanto agrícolas como industriales y que afectan a la relación entre el capital y el trabajo. Su texto fundacional consta de un extenso preámbulo, que constituye un documento de gran interés histórico e ideológico, y de una parte articulada más breve. Cuando en 1890 se reestructura, su denominación se simplifica y se la conocerá por Comisión de Reformas Sociales. Nace con una doble finalidad. Su función principal es la denominada científica, consistente en el estudio de todas las cuestiones que directamente interesan a la mejora o bienestar de las clases obreras, tanto agrícolas como industriales, y que afectan a las relaciones entre capital y trabajo. Junto a esta función, y sin perjuicio de la misma, el artículo 2 se refiere a la función de preparación legislativa de la CRS. El año 1890, mediante Real Decreto de 13 de mayo se modifica el régimen de la CRS dotándola de mayor poder normativo, al atribuirle formalmente la posibilidad de preparar Proyectos de Ley. Sin embargo, esta función de preparación legislativa no se tradujo en ninguna disposición concreta. Con la aparición de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900 se reactiva la labor normativa que había estado paralizada durante el último cuarto del siglo XIX, reforzándose las tesis intervencionistas subyacentes en el Decreto de 5 de diciembre de 1883.

⁵⁹ Fernández Riquelme, Sergio. 2013. “Los orígenes de la política social española de la reforma social al proyecto corporativo [1883-1930]”. *Documentos de la política social, historia, investigación y desarrollo* 3: 1-24, p.4.

La mencionada Comisión se crea diez años después de la promulgación de la primera ley obrera en España, es decir, la Ley Benot⁶⁰ que posteriormente analizaremos.

Previamente se llevó a cabo una tarea de información y sensibilización sobre las condiciones de vida y de trabajo de las clases obreras, desarrollando una labor preparatoria de estudio e investigación que precede a la acción estatal normativa y que se denomina intervencionismo científico en las relaciones de trabajo⁶¹.

El intervencionismo normativo, trataba de dar unas normas particulares o especiales protectoras principalmente de los más débiles, mujeres y niños, para que el sistema no se resintiera en su conjunto y pudiera seguir funcionando. Es decir, era una intervención excepcional, representada por normas que limitaban sólo en cierta medida la discrecionalidad empresarial, y que afectaban exclusivamente a determinados sectores y determinadas cuestiones o aspectos de las relaciones de trabajo.

A través de esta primera legislación obrera, el derecho logró ir más allá de la mera regulación del intercambio contractual que suponía la relación de trabajo, vinculada a través del Código Civil y de Comercio, y de la vertiente represora que hasta entonces había tenido en la cuestión social, mediante las leyes prohibitivas de huelgas y asociaciones obreras, comenzando por primera vez a ocuparse de las condiciones de trabajo⁶².

Las primeras acciones del intervencionismo estatal en el campo de las relaciones laborales estuvieron caracterizadas por un evidente sesgo de género, dirigidas a regular el trabajo de la mujer y sus descendientes, los más perjudicados -según los reformadores sociales- por el libre juego de la oferta y la demanda.

⁶⁰ Tras los grandes cambios que la Revolución Industrial hizo patentes en el mundo del trabajo, fue necesario comenzar a regular las relaciones laborales entre patronos y asalariados. En España, la primera ley creada específicamente para tal fin fue la ley Benot, de 24 de julio de 1873, cuyo objeto fundamental era proteger a los menores de las abusivas condiciones en que se les empleaba en los establecimientos industriales, de cara a facilitar su educación.

⁶¹ García González, Guillermo. 2008. "Los inicios del reformismo social en España: la primera legislación social y la comisión de reformas sociales", cit., p.262. El presente autor afirma que las primeras manifestaciones del intervencionismo estatal en las relaciones de producción fueron aquellas que se referían a las condiciones higiénicas y de seguridad de los obreros, así como las que regulaban el trabajo de las mujeres y de los niños. La protección al obrero varón y adulto solo se limitaba a los peligros más alarmantes.

⁶² Chamocho Cantudo, Miguel Ángel y Isabel Ramos Vázquez. 2013. *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*, cit., p.124.

Lo que realmente se intenta es proteger a las mujeres porque se las considera incapacitadas igual que a los menores. Hay incluso medidas específicas que se aplican por igual a unas y otros, unidos por el denominador común de población débil, necesitada de tutelaje. Esta infantilización o minorización si se prefiere, de las mujeres, sanciona su segregación del resto de la mano de obra adulta⁶³.

La concepción ideológica que sustenta esta regulación consideraba que debían protegerse sus funciones maternales, ya que se veía en éstas la garantía de continuidad de la reproducción social; por ello se reguló el descanso antes y después del parto, las horas de lactancia, el establecimiento de un seguro de maternidad, etc.

En el derecho español, la Novísima Recopilación, que vio la luz en el año 1805, contenía en su articulado algunas normas que hacían referencia al mercado laboral, y lo mismo puede decirse del Código de Comercio elaborado por Sainz de Andino, publicado en el año 1829, que, en la regulación de los auxiliares de comercio, contenía preceptos que podrían ser considerados como legislación laboral.

En el artículo 6º del Real Decreto de 20 de enero de 1834 se regulaban algunos aspectos del aprendizaje profesional a través de disposiciones que podrían considerarse derecho laboral. Sin embargo, no sería hasta la Ley Benot de 1873⁶⁴ cuando España vio la luz por vez primera de una norma de carácter expresamente laboral⁶⁵.

El primer paso en la regulación del trabajo de la obrera se produjo durante el Sexenio Revolucionario (1868-1874), cuando las Cortes de la Primera República recibieron el 25 de Junio de 1873 el proyecto de ley de Eduardo Benot, Ministro de Fomento, para la regulación del trabajo en los talleres y la instrucción en las escuelas de los niños y jóvenes de ambos sexos. Hay que señalar, pues, el tardío nacimiento de la legislación laboral en España, respecto a otros países, ya que su inicio corresponde con la ley citada en líneas anteriores⁶⁶.

⁶³ Llop Borrás, José María. 2009. "Los límites del primer intervencionismo estatal en el mercado laboral: La inspección del trabajo y la regulación del empleo de las mujeres (Cataluña, 1900-1930)". *Cuadernos De Historia Contemporánea*, 31: 149-191, p. 162.

⁶⁴ Aprobada la ley el 24 de julio de 1873 fue publicada en la Gaceta de Madrid, núm. 209, de 28 de julio de 1873.

⁶⁵ Martínez Peñas, Leandro. 2011. "Los inicios de la legislación laboral española: La ley benot". *Revista Aequitas: Estudios Sobre Historia, Derecho e Instituciones*, 1: 25-70, p.33.

⁶⁶ Nielfa Cristóbal, Gloria. 2003. "Trabajo, legislación y género en la España contemporánea". *¿Privilegios o eficiencia?: Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, págs. 39-56, p. 51.

La normativa que dio inicio a la legislación social y laboral fue conocida como Ley Benot, pese a que su nombre oficial completo era ***Ley sobre el trabajo en los talleres y la instrucción en las escuelas de los niños obreros*** -*Diario de Sesiones de las Cortes Constituyentes (Sesión del 24 de julio de 1873, nº48, apéndice 3º)*-. No deja de ser llamativo que la ley se aprobara sin debate parlamentario e inmersa en un orden del día intenso y sobrecargado de asuntos que hicieron que la votación de la ley sobre el trabajo de los niños fuera el vigésimo cuarto punto del orden del día de aquella sesión.

Por tanto, de forma un tanto rutinaria, tan importante texto fue aprobado por 149 votos contra 42 diputados que votaron en su contra, al igual que había ocurrido en los países europeos que habían legislado previamente, la primera materia en regularse fue la protección de los grupos de trabajadores más vulnerables⁶⁷.

Por vez primera se prohibió el empleo de los niños y las niñas menores de diez años (Art. 1), regulándose la duración del trabajo para los mayores en función de una doble variable: la edad y el sexo. Para los varones menores de 13 años la jornada máxima se situó en las cinco horas, mientras que para las mujeres la edad se elevó a los 14 años (Art. 2); para los varones mayores de 15 y las mujeres mayores de 17, la jornada diurna se estableció en las ocho horas (Art. 3), permitiéndose el trabajo nocturno para ambos sexos.

La ley recogió también la obligación de tener escuelas primarias subvencionadas por el Estado: a los talleres, fundiciones y minas situadas a más de cuatro kilómetros de una población, con el objeto de proporcionar una instrucción básica a los adultos y menores de nueve años que lo desearan, y obligando a asistir a los niños entre los 9 y 13 años y a las niñas entre los 9 y los 14⁶⁸.

⁶⁷ Antes de ser sometido a la aprobación de la cámara, el proyecto de Benot fue enviado a la Comisión de Fomento, para su estudio previo. El conjunto de la ley recibió un dictamen positivo, pero hubo una excepción: el artículo 4º del texto. Respecto a este artículo, la Comisión de Fomento sugería restringir aún más su ámbito de aplicación, para que incluyera exclusivamente aquellos entornos laborales en los que se emplearan motores hidráulicos y de vapor. Finalmente, el texto incorporó la modificación y fue remitido a las Cortes Constituyentes el día 25 de junio de 1873, para su aprobación bajo el título de "Proyecto de ley, presentado por el señor ministro de Fomento, regularizando el trabajo en los talleres y la instrucción en las escuelas de los niños obreros de ambos sexos.

⁶⁸ Lechuga de la Cruz, Antonia. 2015. "Los orígenes del derecho obrero español". Universidad de Jaén. Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, p.24.

El propio Benot, al presentar su proyecto de ley, resumió estos argumentos con las siguientes palabras:

*"En la gran sociedad humana todos ganan con la ganancia de cada uno y todos pierden con la deficiencia de una sola clase cualquiera de la sociedad. Cualquier negación de derechos es una especie de suicidio, porque en toda destrucción pierde la sociedad el usufructo de lo que hubieran producido las fuerzas destruidas, y, por el contrario, toda mejora es un aumento de las fuerzas sociales y, por consiguiente, del bienestar común"*⁶⁹.

Inglaterra fue el primer país en comprender esto: En 1802, su legislación imponía que los aprendices de las hilanderías debían ser instruidos durante su horario laboral en un lugar específico habilitado para ello dentro del centro laboral.

En el año 1873, ya habían tomado como elemento clave de su lucha la rebaja de las horas de trabajo y el propósito obrero general se vio concretado en dos colectivos: mujeres, niños y niñas. Su incorporación como mano de obra en las fábricas había provocado una espiral de descenso de los salarios que afectaba a la totalidad de los obreros.

Mujeres y menores cobraban un salario muy inferior a un hombre adulto por realizar el mismo trabajo, lo cual provocaba que los obreros tuvieran, a su vez, que rebajar sus salarios para poder resultar competitivos económicamente en relación con infantes y mujeres.

La Ley Benot fue uno de los más interesantes proyectos legislativos del periodo republicano⁷⁰. De la lectura del articulado, el debate social previo y de la misma trayectoria vital del ministro Benot, se deduce que el propósito principal de la ley es la protección de la infancia de cara a facilitar su educación.

Es esta Ley, considerada en la época como una verdadera locura legislativa de nuestro tiempo iniciada durante la Primera República, siendo expresión principal de las realizaciones del programa reformista republicano, la primera disposición protectora de

⁶⁹ Diario de sesiones, 24 de julio de 1873. **Legislatura 1873-1874**. 24-07-1873. N.º 48 (de 893 a 914).

⁷⁰ Martínez Peñas, Leandro. 2011. "Los inicios de la legislación laboral española: La ley Benot", cit., p.38.

rango superior, al propio tiempo que la verdadera llave maestra de la historia española de la legislación obrera y con ella, de nuestro Derecho del Trabajo⁷¹.

Con la elaboración de la ley y la composición de su articulado se intentaba poner fin a las largas jornadas de trabajo de más de catorce horas que se venían soportando por los obreros, incluyendo sábados y domingos hasta mediodía, también intentaba normalizarse la gran desigualdad que había entre los salarios y el trabajo de mujeres y niños.

No obstante, resaltar que en esta primera legislación laboral existía una protección a favor de las niñas con respecto a los niños en la determinación de la edad. La ley intentaba proteger claramente más a las chicas. Esta especial protección a las niñas obreras volvería a hacerse notar cuando se prohíbe el trabajo nocturno en fábricas con motores hidráulicos o de vapor, que eran consideradas de mayor riesgo, por tanto, se establecería una diferencia entre chicos y chicas⁷².

El 14 de agosto de 1873, menos de un mes después de aprobarse la Ley Benot, el nuevo ministro de Fomento, *José Fernando Carné*, presentaba ante las Cortes un proyecto de ley para la creación de jurados mixtos con el propósito de solucionar las diferencias entre los patronos y su personal laboral.

En su articulado, los jurados mixtos pasaban de ser los órganos inspectores que eran en la Ley Benot a ser órganos de negociación colectiva, dotados de funciones jurisdiccionales como "únicos tribunales competentes para resolver las cuestiones civiles que ocurran entre capitalistas y obreros con motivo del cumplimiento de los contratos que hayan celebrado libremente entre sí, siendo en estos asuntos su fallo inapelable y ejecutivo. Sin embargo, este proyecto no habría de aprobarse, ya que las convulsiones a que estaba sometido el gobierno de Salmerón, entonces presidente de la República, pusieron fin a la vida de la ley antes siquiera de que llegara a nacer.

Las medidas que propugnaba como obligatorias no se llevaron a cabo más que en un número ínfimo de establecimientos, de forma que sus beneficios reales para menores y

⁷¹ Palomeque López, Manuel Carlos, y Manuel Álvarez de la Rosa. 2016. *Derecho del trabajo*, cit., p.59.

⁷² Lechuga de la Cruz, Antonia. 2015. "*Los orígenes del derecho obrero español*", cit., p.23.

obreros fueron mínimos. El incumplimiento generalizado de la ley de 1873 fue recogido de forma oficial por textos legislativos posteriores, algo poco frecuente.

Así, la exposición de motivos del **Real Decreto de 10 de diciembre de 1893, que creaba la Comisión de Reformas Sociales**, afirmaba que *“la ley de 24 de julio de 1873 ha quedado ignorada de todo el mundo”*. Pocas leyes han sido tan poco cumplidas en la historia de España como la ley de Eduardo Benot sobre trabajo infantil. Hasta tal punto esto es así, que algunos autores, con ser una ley extraordinaria por varias razones, hacen de este incumplimiento el punto más debatido de la misma.

Parte del articulado de la Ley Benot fue incluido, ampliado o completado en leyes posteriores, principalmente por la Ley de 28 de julio de 1878, sobre el trabajo peligroso de los niños, y la Reglamentación del trabajo de mujeres y niños (Ley de 13 de marzo de 1900).

Esta inmersión del contenido de la Ley Benot en normas posteriores con rango de ley fue la pervivencia que tuvo la ley de 1873⁷³. Por tanto, la tendencia legislativa protectora de las madres obreras se inicia en España en la última década del siglo XIX. Aunque nuestra primera ley laboral era un texto legal dirigido a la protección de los niños y niñas, puede ser considerada como la primera iniciativa legislativa española sobre protección de la mujer trabajadora⁷⁴. Supone además un punto de partida de la normativa de seguridad e higiene en el trabajo en la historia de España, a partir de ésta, se sucederán otras normativas, pero siempre tomándola de referencia.

Posteriormente, el primer intento de legislar a favor de las madres trabajadoras parte de la Comisión de Reformas Sociales que en 1891 encarga a *Vicente Santamaría de Paredes*⁷⁵ la preparación de un proyecto de ley sobre el trabajo de la mujer.

En la base 4ª de este proyecto, presentado el 9 de marzo de 1891, encontramos por primera vez referencia al tema maternal al establecer que: *“Las paridas no podrán ser admitidas en los establecimientos industriales o mercantiles, sino después de las cuatro semanas siguientes al parto”*. La Comisión de Reformas Sociales varió en algunos puntos

⁷³ Martínez Peñas, Leandro. 2011. “Los inicios de la legislación laboral española: La ley Benot”, cit., p. 47.

⁷⁴ Velasco Portero, M.ª Teresa. 2009. “La específica protección de la mujer trabajadora en la prevención de riesgos laborales”. *Dereito*, 2/18: 295-312, p. 296.

⁷⁵ Ministro de Instrucción Pública y Bellas Artes durante el reinado de Alfonso XIII.

las bases del dictamen de Santamaría de Paredes y emitió el 14 de abril del mismo año, uno nuevo en el que no aparece el artículo dedicado a la protección de la madre.

Con el proyecto de ley de 25 de mayo de 1891 presentado por *Cánovas del Castillo*, se vuelve a esta iniciativa legislativa protectora de la maternidad al hablar en su artículo 3º de que: *“Se prohíbe emplear a las mujeres, durante los días inmediatos al parto, en trabajos notoriamente perjudiciales para la salud”*.

En la legislatura de 1891 el Senado conoció un proyecto de ley sobre el trabajo de la mujer, en la de 1893-94 el ministro de Gobernación -Alberto Aquilera- presentó al Congreso uno nuevo regularizando el trabajo de la mujer en los establecimientos industriales; pocos años más tarde en el período de 1898-99 el Congreso de los Diputados estudió nuevamente otro promovido por el ministro de Gobernación -Ruiz de Capdeón- sobre la reglamentación del trabajo de la mujer⁷⁶.

Pero hay que esperar al Gobierno Dato para que este tema vuelva a quedar reflejado en los artículos del proyecto que presentó a las Cortes el 30 de noviembre de 1899⁷⁷. Establecido el precedente, el último cuarto del siglo XIX representó un progresivo auge en la preocupación de los legisladores por regular el trabajo femenino, incluso los sectores más tradicionalmente opuestos a la intervención del estado en las relaciones laborales empezaron a aceptar la necesidad de regular el trabajo extradoméstico de la obrera en base al principio de protección de sus funciones reproductivas.

Fruto de esta coyuntura, desde la aprobación de la Ley Benot hasta el final de siglo, se desarrollaron, como hemos señalado anteriormente, diversos proyectos de ley sobre trabajo de menores y mujeres en la industria que no lograron, sin embargo, superar el trámite parlamentario, así como un informe sobre el estado de la clase obrera encargado a la Comisión de Reformas Sociales.

El 30 de noviembre de 1899, *D. Eduardo Dato*, Ministro de Gobernación, presenta el **Proyecto de Ley sobre accidentes de Trabajo**. Pese a la dura resistencia parlamentaria por parte de los diputados conservadores que representaban los intereses del

⁷⁶ Núñez-Cortés Contreras, Pilar. 2002. “Los orígenes de la protección por maternidad”. *Revista de Fomento Social*, 57: 25-42.

⁷⁷ Sánchez-Albornoz Cabeza, Sonsoles. 1985. “Legislación protectora de la maternidad en la época de la restauración española” *Cuadernos de Historia Moderna y Contemporánea*, VI: 147-162, p.151.

empresariado, el proyecto se convirtió en **ley el 30 de enero de 1900 acerca de los accidentes de trabajo**⁷⁸, significando el inicio efectivo en España del intervencionismo estatal en materia de legislación obrera. Los amplios contenidos de la misma la señalan como el principal referente para las futuras normas legislativas reguladoras del trabajo de la obrera.

Posteriormente presentó un nuevo proyecto legislativo regulando el trabajo de las mujeres y sus descendientes en los establecimientos industriales y mercantiles, convirtiéndose en la Ley de 13 de marzo de 1900⁷⁹.

En ella se establecía las “condiciones de trabajo de las mujeres y de los niños y niñas” con arreglo a una óptica protectora, imponiendo así límites al trabajo de las “medias fuerzas” por razón de la edad y del sexo, así como obligaciones de índole sanitaria o higiénica en la prestación del trabajo.

Uno de los aspectos más destacables es que, por vez primera, se abordó la cuestión de la maternidad de las trabajadoras: se prohibía trabajar durante las tres semanas posteriores al parto, reservándose el puesto de trabajo durante ese periodo⁸⁰.

Esta "protección" de la maternidad, sin embargo, no respondía tanto a una defensa de los derechos de las trabajadoras como a la preocupación de los legisladores por salvaguardar sus funciones reproductivas.

Las bajas así configuradas no eran retribuidas, ni tampoco quedaba cubierta la asistencia sanitaria durante el parto y dado que hasta 1923 no se implantó en España el subsidio

⁷⁸ España, Ley 30 enero acerca de los accidentes de trabajo. Gaceta de Madrid, núm., 211. Tomo III, p. 411.

⁷⁹ España. Ley 13 de marzo, acerca del trabajo de las mujeres y niños. Gaceta Madrid, de 14 de marzo de 1900, núm. 73, Tomo I, p.875.

⁸⁰ Art 9 de la **Ley de 13 de marzo de 1900: condiciones de trabajo de las mujeres y de los niños**. “No se permitirá el trabajo a las mujeres durante las tres semanas posteriores al alumbramiento. Cuando se solicite por causa de próximo alumbramiento por una obrera el cese, se le reservará el puesto desde que lo haya solicitado y tres semanas después de dicho alumbramiento. Las mujeres que tengan hijos en el período de la lactancia tendrán una hora al día, dentro de las del trabajo, para dar el pecho a sus hijos. Esta hora se dividirá en dos períodos de treinta minutos, aprovechables, uno, en el trabajo de la mañana, y otro, en el de la tarde. Estas medias horas serán aprovechables por las madres cuando lo juzguen conveniente, sin más trámite que participar al director de los trabajos, y al entrar en ellos, la hora que hubieren escogido. No será de manera alguna descontable, para el efecto de cobro de jornales, la hora destinada a la lactancia”.

por maternidad, las propias obreras incumplieron habitualmente la prohibición de trabajar durante estas semanas al no disponer de ningún salario compensatorio.

A pesar de que la hora diaria de lactancia establecida en el Art. 9 no significaba una rebaja del salario, su cumplimiento fue también reducido ya que la mayor parte de trabajadoras cobraban a destajo.

Como se ha señalado anteriormente en el siglo XIX ya habían existido normas para reglamentar el trabajo de las mujeres. Así la Ley Benot, mencionada anteriormente, es considerada la primera norma específicamente laboral promulgada en España que mencionaba la prohibición de que niños y niñas menores de 10 años pudieran ser admitidos al trabajo en ninguna fábrica, taller, fundación o mina –art.1-. Pero al no ser una disposición que regulaba sólo temas femeninos, sino que incluía a mujeres, niños y niñas, iba encaminada a legislar casi exclusivamente en favor de menores, haciendo casi nula referencia a las mujeres adultas, y por supuesto al tema maternal que aquí nos ocupa.

En efecto, los principales derechos concedidos a la mujer en el articulado de dicha Ley se especifican *en el artículo 9*, siendo dichos derechos los siguientes:

1. *Prohibición de que la mujer trabajara las tres semanas posteriores al alumbramiento.*
2. *Posibilidad de pedir la baja en el trabajo antes del parto.*
3. *Reserva del puesto de trabajo a la madre durante su ausencia al trabajo por causa de embarazo y parto.*
4. *Establecimiento de una hora de permiso retribuido durante la jornada laboral para la lactancia. Con la facultad que se le concede a la mujer lactante de dividir la hora concedida en dos períodos de media hora cada uno.*

Lo único que encontramos en la normativa anterior a 1900 y que pueda hacer referencia a las mujeres mayores de edad es *la prohibición de que se empleara en actividades subterráneas, o que trabajara en domingos y festivos siempre que no fuera el arreglo o limpieza del taller o industria*. Nada se dice sobre el trabajo de la futura madre. Señalar que la regulación se limitaba al periodo de maternidad.

Desde comienzos del siglo XX, la maternidad ha dejado de ser una realidad silenciosa en la vida social y se convertirá en un elemento clave en la construcción legal de las mujeres en la España del siglo pasado.

Durante las dos primeras décadas del siglo, se abría camino a un discurso renovador sobre el concepto de salud, pero también sobre el trabajo y, más aún, sobre el trabajo femenino⁸¹.

El 13 de noviembre de 1900, y siguiendo lo establecido en el art. 16 de la Ley, el Gobierno elaboró el Reglamento para su aplicación, el cual amplía los derechos concedidos a la mujer trabajadora por la Ley de 1900⁸².

Las Leyes de accidentes de trabajo, de mujeres y menores constituyen, ciertamente, la base de sustentación verdadera del edificio de la legislación obrera en España o, de otro modo, las “primeras etapas reales del nuevo derecho protector de los obreros”, en la medida en que la mayoría de las normas anteriores no lograron salir de la “categoría de las buenas intenciones sin efecto positivo sobre la reglamentación efectiva de las relaciones de trabajo”.

El siguiente hito en la protección de la maternidad viene dado por la **Ley de 8 de enero de 1907**, la cual situaba a nuestro ordenamiento jurídico entre los más avanzados en materia social, y en concreto en relación con la protección de la maternidad que amplía los derechos ya reconocidos por la normativa de 1900.

El origen de esta medida normativa se encuentra en el VIII Congreso de la Unión General de Trabajadores, que se celebró en Madrid entre los días 16 y el 19 de mayo de 1905, en el cual Virginia González -obrero de Bilbao del sector del calzado-, exigió al Instituto

⁸¹ Cuesta Josefina. 2012. “La maternidad en España, primer tercio del siglo XX. Encrucijada de trabajo, salud y género”. *Dire*, 3: 1-22, p. 5.

⁸² 1. Que las mujeres que hubieran entrado en su octavo mes de embarazo pudieran pedir licencia por parto. Esta idea ya estaba contenida en la Ley, pero su redacción era un poco confusa, porque no determinaba el período de descanso anterior al parto, únicamente hablaba de que “próximo el alumbramiento”.

2. La posibilidad de ampliar a cuatro semanas el permiso por parto cuando el médico certificase que la mujer no estaba en condiciones de reincorporarse a su puesto una vez transcurridas las tres semanas que la Ley y el Reglamento le concedían (art. 18).

3. Se permite dividir la hora de la lactancia en cuatro períodos de quince minutos cada uno, utilizables dos por la mañana y otros dos por la tarde, siempre que el niño fuera llevado al taller o establecimiento donde la mujer prestase sus servicios (art. 19). Y así las cigarreras lo hacían habitualmente, e incluso las empleadas de determinadas empresas, tenían habitáculos o salas de lactancia en el centro de trabajo.

de Reformas Sociales la modificación del art. 9 de la ley reguladora del trabajo de mujeres y niños, así como el art. 18 del reglamento que la desarrolla⁸³.

La Ley, al igual que la de 13 de marzo de 1900, extiende su ámbito de protección de la maternidad a las obreras de todas las industrias, sin excluir a las de la agricultura que trabajan a jornal.

Según la nueva redacción dada al artículo 9 de la Ley de 13 de marzo de 1900, queda prohibido el trabajo a las mujeres por una duración de cuatro a seis semanas después del parto. Este plazo nunca podrá ser inferior a cuatro semanas, y se extenderá a cinco o seis presentando un certificado médico que constate que la madre no está en condiciones de reanudar su trabajo sin menoscabo de su salud.

Durante todo este tiempo, la trabajadora tiene derecho a que el patrono le reserve su puesto de trabajo en la fábrica. Junto a esta medida protectora, se establece que la mujer que entre en el octavo mes de embarazo pueda solicitar la suspensión del trabajo, la cual le será concedida previo informe favorable del médico, en cuyo caso se le reservará su empleo⁸⁴.

⁸³ García González, Guillermo. 2007. "La protección a la maternidad: cien años de la Ley de 8 de enero de 1907". *IUSLabor* 2/2007:1-7: Con tal fin, el 18 de enero de 1906 se presentó al Instituto de Reformas Sociales una moción firmada por F. Mora, F. Largo Caballero y R. Serrano, en calidad de representantes de la clase obrera, requiriendo la reforma de los referidos artículos con diferentes justificaciones. Se motivaba la solicitud por la propia condición de la mujer en el periodo anterior y posterior al alumbramiento, por las condiciones perniciosas del trabajo para los hijos, y por comparación con la legislación extranjera. En este sentido, se indicaba que el trabajo de la mujer durante el embarazo trae consigo enfermedades ginecológicas y causa mayor mortalidad infantil, abortos, y partos prematuros. Todo ello causa un perjuicio de trascendencia social, y que afecta a la propia continuidad "de la raza" 7. La moción de la representación obrera es estudiada por la sección primera técnico administrativa del Instituto de Reformas Sociales, que la acepta casi en todos sus extremos, pasándola a la sección jurídica, y siendo aprobada por el pleno del Instituto de Reformas Sociales el 11 de mayo de 1906. A continuación, la propuesta fue enviada al Ministro de Gobernación, Álvaro Figueroa y Taus, Conde de Romanones, y aprobada por el Senado y el Congreso, es convertida en Ley el 8 de enero de 1907.

⁸⁴ UGT y Junta de Castilla y León. 2018. *La protección de la maternidad y la lactancia natural en el marco de la ley de riesgos laborales*. Salud laboral, prevención de riesgos laborales. Consultado el 3 de julio de 2018. Disponible en:

[<http://www.saludlaboral.ugtcyl.es/archivos/proteccion-maternidad-lprl.pdf>]:Suponía esta reforma un gran avance frente a la redacción primigenia del art. 9 de la Ley 13 de marzo de 1900, y del art. 18 de su reglamento de aplicación. De las tres semanas obligatorias de descanso tras el parto, se pasa a las cuatro, y de la semana ampliable a criterio médico contenida en el art. 18 del reglamento, se pasa a las dos semanas, hasta poder alcanzar un total de seis semanas. Se adapta en este punto la normativa española a lo que se había señalado en la Conferencia de 15 de marzo de 1890, convocada por el emperador de Alemania y suscrita por quince países europeos, en la que por unanimidad se determinó que las mujeres no podrán ser admitidas en el trabajo sino cuatro semanas después de haber dado a luz, criterio que fue ratificado por la Société Obstreticale de Francia en 1901. Asimismo, se modifica el segundo párrafo del artículo 9 de la ley y se sustituye por el redactado del primer párrafo del artículo 18 del reglamento. En

Sin embargo y a pesar de la reforma operada, el grave problema que entrañaba esta normativa previa a la instauración del subsidio por maternidad era su carácter prohibicionista, sin compensar económicamente a la mujer durante los periodos de embarazo, lactancia o puerperio. Ello daba lugar a que las mujeres quedaran desprotegidas por la pérdida de su salario sin compensación alguna, lo que suponía que muchas de ellas se veían forzadas a trabajar incluso los días inmediatamente anteriores o posteriores al parto.

Desde el mundo obrero no se encontró satisfacción total en esta media, ya que se entendía que la misma debía ser complementada con un sistema indemnizatorio que permitiera a la mujer sobrevivir durante los meses en los que se ausentara de su trabajo con motivo de la maternidad. Con todo, y pese a la insatisfacción parcial del mundo obrero, esta norma fue considerada como extraordinariamente avanzada en la época, a la vez que constituyó un ejemplo para otros países de nuestro entorno⁸⁵.

Otras normas de carácter reglamentario, como la **Real Orden de 28 de junio de 1913**, declaraban comprendidas en los beneficios consignados en los párrafos 2 y siguientes del artículo 9 de la Ley de 13 de marzo de 1900, y en el artículo 19 del reglamento para su aplicación, a las mujeres que trabajaran a destajo en toda clase de industrias y tuviesen hijos en período de lactancia.

En el año 1922 se ratificaría, por España a través de la **Ley de 13 de julio de 1922**⁸⁶, el *Convenio*⁸⁷ sobre empleo de las mujeres antes y después del parto, adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Washington el 29 de octubre de 1919.

virtud de ello, la trabajadora embarazada tiene la posibilidad, a partir del octavo mes de embarazo, de ausentarse de su puesto de trabajo, debiéndosele reservar por parte del patrono. La anterior redacción de la Ley sólo se refería que este derecho podía ser ejercitado por la trabajadora por causa de “próximo alumbramiento”, pero sin delimitar de un modo claro el tiempo de inicio. De este modo, la nueva redacción daba seguridad jurídica en el ejercicio del derecho a la mujer embarazada, y ponía en concordancia ley y reglamento.

⁸⁵ García González, Guillermo. 2007. “La protección a la maternidad: cien años de la Ley 8 de enero de 1907”, cit., p. 3.

⁸⁶ Publicada en la Gaceta de Madrid el 15 de julio de 1922.

⁸⁷ 1. Se autoriza al Gobierno de S. M. para proceder a la ratificación del proyecto de Convenio concerniente al empleo de las mujeres antes y después del parto, adoptado en la Conferencia internacional del Trabajo, reunida en Washington el 29 de octubre de 1919.

2. Para la aplicación del Convenio, una vez que haya sido ratificado, se autoriza la creación por el Gobierno de una Caja de Seguro Obligatorio de Maternidad, cuyas normas de funcionamiento establecerá el Ministro de Trabajo, previos los informes del Instituto de Reformas Sociales y del Nacional de Previsión. 3. El Ministro de Trabajo queda autorizado para introducir en las Leyes y disposiciones por que actualmente

Este tiene por objeto establecer beneficios a favor de la mujer antes y después del nacimiento de un hijo o una hija. Estos beneficios que se dirigen a la protección de la mujer y de su hijo consisten en establecer períodos de tiempo (6 semanas antes y 6 semanas después del parto) en que la mujer puede dejar de trabajar, sin que por eso pierda su empleo ni las prestaciones que son consecuencia del mismo. Asimismo, se establece que la madre tendrá derecho a descanso para amamantar a su hijo durante la jornada laboral.

La Ley de 13 de julio de 1922, autorizaría, al mismo tiempo, la creación de una Caja de Seguro Obligatorio de Maternidad⁸⁸, encargando este servicio al Instituto Nacional de Previsión, para lo cual se modificó el art. 9⁸⁹ de la Ley del Trabajo de las mujeres y los niños de 1900.

se rige el empleo de las mujeres, antes y después del parto, las modificaciones derivadas del proyecto de Convenio ratificado, publicando el nuevo texto en la Gaceta de Madrid.

⁸⁸ Garrigues Giménez, Amparo. 2004. *La maternidad y su consideración jurídico-laboral y de seguridad social*. Madrid. Consejo Económico y Social, p.36.

⁸⁹ Art. 9.º Se establece en favor de las mujeres asalariadas, cualesquiera que sean su edad, nacionalidad y estado civil, las prescripciones siguientes: 1.º A) No se permitirá el trabajo a las mismas durante un período de seis semanas posteriores al parto;

B) La mujer que haya entrado en el octavo mes de embarazo tendrá derecho a abandonar el trabajo cuando presente certificación médica en que se declare que el alumbramiento sobrevendrá probablemente en el término de seis semanas;

C) En cualquiera o en ambos de los casos a que se refieren los apartados anteriores, el patrono reservará a la obrera su puesto en el trabajo durante el tiempo que esté obligada o autorizada a dejarlo;

D) Dicha obligación del patrono persistirá hasta un tiempo máximo de veinte semanas, en el caso de que una mujer abandone su trabajo o permanezca ausente de él durante períodos más largos que los señalados en los apartados A) y B) con motivo de una enfermedad que, según certificado médico, sea consecuencia del embarazo o del parto, y la incapacite para trabajar;

E) El error del Médico o de la Comadrona en el cálculo de la fecha del parto no perjudicará los derechos anteriormente reconocidos a las obreras embarazadas o parturientas. 2.º Las mujeres que tengan hijos en el período de lactancia tendrán derecho a una hora de descanso, divisible en dos descansos diarios, de media hora cada uno, dentro, en todo caso, de las de trabajo, para dar el pecho a sus hijos. Estas medias horas serán aprovechadas por las madres cuando lo juzguen conveniente, sin más trámite que participar al Director de los trabajos, al entrar en ellos, la hora que hubiesen escogido. No será en manera alguna descontable de los jornales la hora destinada a la lactancia.

3.º Durante el tiempo que, según los apartados A) y B) de la disposición 1.º del presente artículo, estén ausentes del trabajo, las obreras tendrán derecho a la asistencia gratuita de un Médico o de una Comadrona y a una indemnización diaria suficiente para su manutención y la del niño en buenas condiciones de higiene. 2. Para la efectividad de los derechos que se establecen en la prescripción 3.1 del artículo precedente, el Ministro de Trabajo, Comercio e Industria, antes de 31 de marzo de 1925, dictará las normas y la reglamentación de un sistema de Caja de Seguro obligatorio con subvención del Estado, previo informe del Instituto Nacional de Previsión, y dispondrá de las consignaciones que para este fin figuren anualmente en los Presupuestos generales del Estado.

3. Con carácter provisional y hasta la implantación de la Caja del Seguro obligatorio de Maternidad, a que se refiere el artículo que antecede, cuyo estudio se encarga al Instituto Nacional de Previsión, se establece un régimen de subsidio tutelar de la obrera que dé a luz, con arreglo a las prescripciones siguientes: A) Consistirá el subsidio en 50 pesetas, que satisfará el Estado por mediación de los organismos que se

Era requisito fundamental el estar afiliadas al régimen de retiro obligatorio. Este requisito podía, sin embargo, encontrarse con la reticencia de los patronos a incluir a las trabajadoras en el retiro obrero. La que no lo esté debe reclamar de su patrono la afiliación, o denunciarle a la Inspección del retiro.

La obligación de estar afiliadas al retiro obrero para poder beneficiarse de la legislación sobre maternidad pudo ser, en caso de que se cumpliese, un buen incentivo para que las obreras forzaran a los patronos a que las registraran⁹⁰.

Por tanto, se creó el subsidio por maternidad mediante **Real Decreto de 21 de agosto de 1923** que indemnizaba a la trabajadora con 50 pesetas por cada parto y se ampliaba hasta seis semanas la prohibición de asistencia de la mujer puérpera al trabajo; igualmente, se establecía el derecho de la mujer trabajadora a abandonar el trabajo, previa presentación de un certificado médico en que se declarase que el parto acontecería, aproximadamente, en el término de seis semanas.

determinan en este Real decreto. Se concede este subsidio para costear la asistencia adecuada en el alumbramiento y para el sostenimiento de la madre y del hijo durante un mínimo de reposo obligatorio que después del parto proteja su salud.

B) Tendrán derecho a este subsidio todas las obreras o empleadas que den a luz y reúnan las condiciones siguientes: 1.º Estar afiliada en el régimen obligatorio del retiro obrero.

2.º No abandonar al recién nacido. 3.º Abstenerse de todo trabajo durante dos semanas.

C) Se encomienda al Instituto Nacional de Previsión la administración y distribución del "Fondo Nacional de Maternidad" creado para atender a estos subsidios. El Instituto lo hará en armonía con su régimen estatutario, basado en la colaboración de Cajas regionales y provinciales.

D) Para los fines de la aplicación de los subsidios, esos organismos utilizarán a su vez las Mutualidades maternas de la localidad y, en su defecto, las Sociedades de Socorros mutuos o Montepíos de las que las beneficiarias fuesen mutualistas, y que, a su juicio, ofrezcan suficientes garantías. El Instituto y sus Cajas colaboradoras fomentarán la constitución de Mutualidades maternas.

E) Este subsidio habrá de solicitarse forzosamente dentro del plazo de tres meses, a contar del alumbramiento, de la Caja colaboradora respectiva, o, en su defecto, del Instituto Nacional de Previsión, por medio de escrito en papel común, al que acompañarán los siguientes documentos:

1.º Para facilitar la comprobación de la condición de la prescripción B), una declaración de la fecha del padrón en que fue afiliada y organismo en que quedó asegurada. 2.º Para justificar las condiciones 2.º y 3.º de la misma prescripción, una declaración escrita del Médico, Comadrona, Practicante o del Alcalde de la localidad.

3.º Certificación de oficio (con arreglo al art. 32 de la Ley de 27 de febrero de 1908) de inscripción del recién nacido en el Registro civil.F) La solicitud, con su documentación correspondiente, podrá ser formulada directamente por la interesada. En la localidad donde hubiere Mutualidad maternal, a la que perteneciere o pudiese pertenecer la beneficiaria, y en su defecto, Montepío o Sociedad de socorros mutuos donde estuviere inscrita, estos organismos harán la declaración en nombre de la interesada) Para estos subsidios que inician la aplicación en España del Convenio internacional de Protección a la mujer obrera con ocasión del parto, se aplicará desde luego el crédito de 100.000 pesetas autorizado en el art. 32 de la vigente Ley de Presupuestos.

H) Los derechos concedidos por este Real decreto tendrán efectividad a partir de 15 de octubre de 1923.

⁹⁰ Vera Balanza, María Teresa y María Dolores Ramos Palomo.2002. "Discursos, realidades, utopías: la construcción del sujeto femenino en los siglos XIX-XX". *Anthropos*, p.280.

Durante el período histórico de la Dictadura de Primo de Rivera pueden hallarse disposiciones reguladoras del trabajo femenino. En 1926 se promulga un **Código del Trabajo** que, en buena medida, refundía leyes anteriores, pero además regulaba ya el contrato de trabajo. A pesar de su denominación, no se trataba en realidad de un verdadero código sistemático, sino de una mera recopilación, y además incompleta, de la legislación obrera vigente hasta el momento.

No fue sino hasta unos años después, por **Real Decreto Ley de 22 de marzo de 1929**, cuando se estableció el seguro obligatorio de maternidad, cuya estructura y funcionamiento se reguló mediante el Reglamento de 29 de enero de 1930 y se implantó por Decreto del Ministerio de Trabajo de 26 de mayo de 1931⁹¹.

Durante la breve etapa de vida de la Segunda República Española, se aprobaron algunas normas importantes atinentes a la maternidad de las trabajadoras; entre ellas destaca, sin duda, el Decreto 16 de mayo de 1931⁹², por el que se implantaba el Seguro de Maternidad con efectos desde el 1 de octubre de ese año 1931.

El Decreto empieza reconociendo el compromiso internacional de protección a la madre trabajadora que España tiene pendiente de cumplir, para hacer un recorrido histórico del desarrollo y las dificultades encontradas por este Seguro desde que se abriera camino la idea de protección legal a la madre obrera iniciada en 14 de abril de 1891, por una propuesta de la primitiva Comisión de Reformas Sociales; por fin se hace referencia a la cantidad del Presupuesto nacional dedicada al seguro, que no supone un peligro alguno para las finanzas del Estado ni puede detener la noble aspiración generalmente sentida de proteger a las madres y a la infancia de las clases obreras⁹³.

⁹¹ Inicialmente el seguro protegía a aquellas mujeres afiliadas al retiro obrero. El patrono debía abonar una cuota de 1,90 pesetas trimestrales por asalariada y la cuota obrera era de 1,85 pesetas al trimestre. La indemnización oscilaba entre las 90 y 180 pesetas según los periodos cotizados. No obstante, este inicial seguro de maternidad, a pesar del avance que suponía, chocó con la oposición de importantes colectivos de trabajadoras, al hacer obligatoria la cotización y suponer en algunos casos un nivel de prestación inferior al preexistente, de carácter privado o mutualista, cuyo sostenimiento, en algunos casos, corría sólo a cargo del empresario.

⁹² Gaceta de Madrid del día 27. Firmado por Niceto Alcalá Zamora y el Ministro de Trabajo Francisco Largo Caballero.

⁹³ Simón Juárez, Inmaculada. 2014. *Mujer: Asociación y Sindicatos España 1875-1839*. Madrid. Sanz y Torres, pp. 481-482.

Una vez finalizada la guerra civil e iniciada la dictadura, el 14 de diciembre de 1942 se aprobó la Ley del Seguro Obligatorio de Enfermedad⁹⁴, de manera que la prestación por maternidad se incluyó también dentro del mismo. Su reglamento se estableció por Decreto de 11 de noviembre de 1943⁹⁵. Era de aplicación a las obreras de las empresas industriales, aunque se extendió tiempo después a las dedicadas a la agricultura, no sin muchas dificultades.

Ya en época franquista se promulgaron diversas normas⁹⁶ referidas a la maternidad de la mujer trabajadora; así la **Ley de Contrato de Trabajo de 1944**⁹⁷, reconocía a la mujer que hubiese entrado en el octavo mes de embarazo tenía derecho a abandonar el trabajo, siempre que presentase certificación médica en que se hiciera constar que el alumbramiento se produciría aproximadamente en el término de seis semanas y no se reintegraría a su ocupación hasta el transcurso de igual período de tiempo posterior al parto⁹⁸. El patrono debía reservar el puesto de trabajo a la obrera u operaria durante el tiempo autorizado⁹⁹.

A pesar de que, en el inicio de la legislación laboral, los padres no existían, el artículo 67 de la **Ley de Contrato de Trabajo de 1944** rezaba que “*el trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, en caso de alumbramiento de la esposa*”. De este modo se le concedía un día de permiso, considerándolo suficiente para estar con la esposa recién parida y conocer a la criatura ya que las tareas del cuidado del recién nacido o nacida correspondían exclusivamente a la madre.

⁹⁴ España. Ley de 14 de diciembre de 1942, por el que se crea el seguro obligatorio de enfermedad. Boletín Oficial del Estado, 27 de diciembre, núm. 361, p. 10592.

⁹⁵ España. Real Decreto 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley del Seguro de Enfermedad. Boletín Oficial del Estado, 28 de noviembre de 2018, núm. 332, p. 11427.

⁹⁶ Ley 12 de julio de 1941 sobre sanidad maternal e infantil, la Orden de 20 de diciembre de 1941 sobre enseñanzas para madres lactantes.

⁹⁷ España. Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo. Boletín Oficial del Estado, 24 de febrero de 1944, núm. 55, p.1627.

⁹⁸ Espuny Tomás, María Jesús. 2008. “Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (IV): De la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 a las últimas disposiciones franquistas”. *IUSLabor*, 1:1-22, p. 5.

⁹⁹ “Artículo 166. Cualquiera que sea el contrato suscrito, toda mujer que haya entrado en el octavo mes de embarazo tendrá derecho a abandonar el trabajo, siempre que presente certificación médica en que se haga constar que el alumbramiento se producirá aproximadamente en el término de seis semanas y no se reintegrará a su ocupación hasta que transcurra igual período de tiempo posterior al parto. Artículo 167. En cualquiera de ambas circunstancias (...) el patrono reservará a la obrera u operaria su puesto en el trabajo durante el tiempo que está obligada o autorizada a hacerlo (...)”.

La evolución normativa, brindó una protección análoga a la maternidad con respecto a la Incapacidad Laboral Transitoria, de manera que ambas contingencias aparecen reguladas de manera conjunta. Así la **Ley de Seguridad Social de 1966**¹⁰⁰ aprobada por Decreto 907/1966 de 21 de abril en su art. 126¹⁰¹ considera como situación determinante de ILT los periodos de descanso que procedan en caso de maternidad.

Los requisitos para el acceso a la prestación son más duros que los exigidos para enfermedad común: se necesitan 9 meses de afiliación y 180 días cotizados en el año anterior al parto.

La **Ley General de la Seguridad Social de 1974**¹⁰², aprobada por Decreto 2065/1974, mantiene la regulación anterior y la consideración de la maternidad como situación de ILT (art. 126). Lo mismo sucedía en la redacción original de la LGSS de 1994.

Durante el proceso constituyente democrático se aprobó la **Ley 8 de abril de 1976 de Relaciones Laborales**¹⁰³, la cual supuso un cierto cambio de perspectiva legislativa sobre la mujer trabajadora.

El art. 25.4 amplía a ocho semanas el período de descanso postparto de la trabajadora (establecido en seis en la LCT y en el Decreto 2310/1970, de 20 de agosto), y concede a ésta el derecho a causar excedencia por un período máximo de tres años “a contar desde la fecha del parto” norma que introduce una variación respecto del art. 5.1 del Decreto 2310/1970 en el que el cómputo del período (de uno a tres años) se iniciaba una vez concluido el descanso reglamentario posterior al parto; por supuesto, esta norma ha sido derogada automáticamente por el art. 25.4 de la LRL¹⁰⁴.

¹⁰⁰ España. Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobado el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 22 de abril de 1966, núm. 96, pp. 4778 a 4807.

¹⁰¹ Tendrán la consideración de estados o situaciones determinantes de incapacidad laboral transitoria:

- a) Los de enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo.
- b) Los denominados períodos de observación y sus asimilados o equivalentes en caso de enfermedades profesionales.
- c) Los períodos de descanso, voluntario y obligatorio, que procedan en caso de maternidad

¹⁰² España. Decreto 2065/1974. De 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 20 de julio de 1974, núm. 173, pp. 15081 a 15097.

¹⁰³ España. Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. Boletín Oficial del Estado, 21 de abril de 1976, núm. 96, pp. 7894 a 7902.

¹⁰⁴ Montoya Melgar, Alfredo. 1977. “La aplicación temporal de la Ley de Relaciones Laborales”. *Anales de derecho*, 1:9-26, p. 21.

Además, se amplía la licencia de paternidad contemplada en el artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo ya que la LRL introduce que el trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, “en caso de alumbramiento de la esposa”, durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto¹⁰⁵.

Instaurados en el Estado social y democrático de derecho, podemos destacar de la **Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores** preceptos que se dedican a regular las consecuencias laborales de la maternidad¹⁰⁶.

El Estatuto de los Trabajadores de 1980, aprobado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo¹⁰⁷, reconoce al trabajador un permiso de dos días “*en los casos de nacimiento de hijo*”, se deja a un lado la calificación del permiso “por alumbramiento de la esposa”, que expulsaba del derecho a la filiación extramatrimonial, es decir a los hijos o hijas nacidas fuera del matrimonio, mientras que con la nueva denominación introducida por el ET de 1980, este permiso se desliga de la maternidad de la esposa, para ser un derecho adquirido por su condición de padre biológico, ampliándose hasta cuatro días en caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento con motivo del nacimiento. Este permiso, así contemplado, deja ver cómo en 1980, el nacimiento (no la adopción) de hijos e hijas y, además, únicamente dentro del matrimonio, revestía un carácter festivo

¹⁰⁵ Art. 25.3 b) Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

¹⁰⁶ 37.4 ET: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

37.5 ET: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

46.3 ET: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

48.4 ET: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

¹⁰⁷ España. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 14 de marzo de 1980, núm. 64, pp. 5799 a 5815.

para los padres trabajadores¹⁰⁸. Nace así “el permiso o licencia por nacimiento de hijo o hija¹⁰⁹”.

Reformulando durante la transición democrática en el contexto del Estatuto de los Trabajadores, en España el sistema de licencias parentales pivotó entre 1980 y 2007 sobre un permiso de maternidad bien retribuido y un conjunto de medidas no retribuidas y reguladas por igual para hombres y mujeres, poco utilizadas por las mujeres y todavía menos por los hombres.

El interés por las licencias parentales emerge a partir de 1999, cuando el concepto de conciliación de la vida laboral y familiar se populariza en la agenda política española, siguiendo el impulso de las directivas europeas, la Estrategia Europea de Empleo y los Planes de Igualdad de Género, en un periodo de clara expansión del empleo femenino y materno.

No obstante, en 2007, el sistema español de licencias parentales se reformula en el marco de una Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres que traslada el foco de las políticas de licencia parental hacia la paternidad y hacia un sistema de reducciones del tiempo de trabajo voluntario y reversible muy flexibles y que se extiende también a contingencias de cuidado de adultos¹¹⁰.

Este novedoso permiso introducido por la **Ley Orgánica de Igualdad en España**, y cumpliendo el mandato ordenado por dos directivas (Directiva 2002/73/CE y Directiva 2006/54/CE) se incorporó al ámbito de las relaciones laborales la suspensión del contrato por paternidad en el artículo 48 bis del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y su correspondiente prestación de Seguridad Social.

¹⁰⁸ Art 37.3 b) Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores: “El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

¹⁰⁹ Se refiere a nacimiento de hijo o hija, por tanto, el padre solo podrá disfrutarlo en el caso de paternidad biológica no en caso de adopción o acogimiento. Es retribuido por la empresa que asume tanto el salario como las cotizaciones sociales de los días que dure el permiso. Es un permiso poco flexible, ya que se trata de días naturales y su disfrute puede coincidir con fines de semana, festivos o vacaciones. Las garantías frente al despido disciplinario se aplican al permiso por paternidad y no al permiso por nacimiento.

¹¹⁰ Flaquer Luis y Anna Escobedo. 2013. “Licencias parentales y política social de la paternidad en España”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1/32: 69-99, p.81.

Debemos destacar que esta provisión que introduce la LOI no es del todo novedoso puesto que el *Plan Concilia de la Administración General del Estado* contemplaba ya esta medida. Además, y ya dentro del aspecto puramente legislativo, la Comunidad Autónoma de Cataluña había regulado antes de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, aunque solamente para el colectivo de funcionarios dependientes de dicha Administración, un permiso de paternidad de 4 semanas¹¹¹.

El reconocimiento de este nuevo permiso por paternidad supone la posibilidad de ampliación de facto del período de tiempo del que dispone la familia para atender las necesidades generadas por la llegada de un nuevo hijo o hija. Y ello, con la intención, una vez más, de promover que las responsabilidades generadas por tal motivo sean asumidas, al menos en alguna parte, por ambos progenitores, sin-necesariamente- minorar el tiempo de descanso que corresponda a la madre y dando al padre mayor protagonismo en el cuidado de los hijos.

Diversas son, por tanto, las finalidades perseguidas con el reconocimiento de un permiso por paternidad en la LOI, entre las que cabría mencionar: intensificar el catálogo de medidas de conciliación; compensar las trabas, al menos en el plano legal, a la participación del padre en el cuidado de los hijos, derivadas de la configuración del permiso por maternidad biológica; aumentar el protagonismo del padre en el cuidado de los hijos desde su llegada a la familia; ampliar el abanico de posibilidades de reparto entre ambos progenitores de los derechos reconocidos para el cuidado de los hijos recién nacidos, adoptados o acogidos; flexibilizar el disfrute de los derechos, acomodándolo a las necesidades y características de cada familia; repartir, entre hombres y mujeres, el riesgo de perjuicio profesional derivado de la asunción de las responsabilidades familiares; y abrir una vía para dar cabida a las nuevas realidades familiares en el disfrute de los derechos de conciliación de vida profesional y familiar¹¹².

Por tanto, y en cuanto al permiso de paternidad, es destacable que hasta 1989 el ordenamiento laboral español no contemplaba ningún derecho para los hombres

¹¹¹ Gea Guillén, Antonio. 2008. "El nuevo régimen jurídico de la protección por paternidad tras las últimas reformas legislativas". *Anales de Derecho. Universidad de Murcia*, 26:557-578, p.559.

¹¹² Garrigues Giménez, Amparo, y Pilar Núñez-Cortés Contreras. 2008. "La suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad en la nueva ley orgánica de igualdad" En *Comentarios a la Ley de Igualdad*, p.22. CISS-PRÁXIS.

trabajadores en relación con la necesidad de conciliar su vida profesional con sus responsabilidades familiares.

Como se indica, en 1989 se reconoció por primera vez en España la posibilidad de que los hombres trabajadores hicieran uso de parte del «permiso de maternidad»¹¹³.

La Ley 3/1989, de 3 de marzo¹¹⁴, no supone un gran avance ya que se deriva de un derecho accesorio siendo a opción de la madre, quien debe decidir si le concede una parte de su descanso voluntario (diez semanas restantes) al padre para el cuidado y atención de sus hijos permitiendo así su disfrute. En resumen, basándose en el modelo tradicional de hombre y mujer, el padre podrá disfrutar del cuidado familiar a opción de la madre por un derecho accesorio y no un derecho de titularidad directa.

La Ley núm. 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 años¹¹⁵, incluye el acogimiento como circunstancia determinante de la suspensión del contrato de trabajo, junto a la maternidad (biológica) y a la adopción, estableciéndose

¹¹³ 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. Artículo 1.4: El número 4 del artículo 48 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, queda redactado de la siguiente forma:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante, lo anterior, 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, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho».

¹¹⁴ Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. Boletín Oficial del Estado de 8 de marzo de 1989, núm. 57, páginas 6504 a 6505.

¹¹⁵ 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. Boletín Oficial del Estado de 1 de mayo de 1992, núm. 105, páginas 14867 a 14867.

el derecho del trabajador y trabajadora al permiso con la misma duración que en el caso de la adopción.

Ante la introducción en el Código Civil de la nueva figura del acogimiento, previo a la adopción (ley núm. 21 de 1987), se modifica el Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose que, *si el hijo adoptado es menor de nueve meses, el permiso al padre o a la madre que trabajen tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas desde el acogimiento o desde la adopción, a elección del trabajador. Si el adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, el permiso durará como máximo seis semanas.*

No fue hasta **la Ley 42/1994 de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social**, cuando se equiparó el periodo de cotización para ser beneficiario del subsidio con el de la Incapacidad Temporal (180 días en los cinco años anteriores al parto), y luego fueron minorados (art. 133.ter de la LGSS vigente).

Además, se estableció la maternidad como una prestación independiente de la Incapacidad Laboral Transitoria, que pasó a llamarse Incapacidad Temporal. Y así se crearon el capítulo IV bis, y los capítulos IV ter a IV quinquies del Título II (arts. 133 bis a 135 quáter), referidos exclusivamente a la maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo o la lactancia y cuidado de hijos e hijas con enfermedad grave.

La Ley General de la Seguridad Social vigente, aprobada por RD Legislativo 1/1994 de 20 de junio, y que ha sido objeto de numerosas reformas posteriores, en su art.1 dispone que el derecho de los españoles a la Seguridad Social establecido en el art. 41 de la CE, se ajustará a lo dispuesto en la presente Ley.

No podemos obviar la reforma de la LGSS que llevó a cabo la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la cual modifica el art. 48 del ET y la regulación de la LGSS en importantes aspectos¹¹⁶.

¹¹⁶ El padre tiene derecho a la suspensión del contrato por maternidad si la madre no tiene acceso a la prestación, no se exige cotización a las trabajadoras menores de 21 años, se establece una prestación no contributiva de maternidad cuando no se reúna la carencia necesaria, o se instaura la suspensión del contrato de trabajo por paternidad y el subsidio correspondiente. Todo ello, obviamente tiende a la corresponsabilidad hombre-mujer en el cuidado y atención de descendientes, contribuyendo a la igualdad familiar.

La regulación vigente de la maternidad en la Ley General de la Seguridad Social de 1994, tras los cambios operados y las sucesivas reformas llevadas a cabo, las prestaciones están reguladas en el capítulo IV bis (art 133 bis y ss.) del Título II de la LGSS (Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio) y reglamentariamente en el RD 295/2009.

Por remisión expresa hay que tener en cuenta también el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto regula los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad y el art. 45 que regula las situaciones protegidas en los supuestos de adopción o acogimiento y que más adelante analizaremos.

Once años después de reconocerse por primera vez en España la posibilidad de que los hombres trabajadores hicieran uso de parte del permiso de maternidad, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que posteriormente examinaremos, ha supuesto un importante paso en algunos de los temas relacionados con dicha cuestión¹¹⁷.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres insta la prestación por paternidad con la finalidad de corresponsabilizar al padre en el cuidado del menor (Disp. Adicional 18), se trata pues de la suspensión de la relación laboral durante un periodo de tiempo posterior al parto, en favor del otro progenitor, y que también se aplica a los supuestos de adopción o acogimiento.

Se establece una nueva prestación consistente en un subsidio, cuya duración inicialmente es de 13 días ininterrumpidos, ampliándose en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Su duración se ve favorecida en dos días más por el permiso por nacimiento de hijo, conforme establece el artículo 37.3 b) siendo necesario el previo aviso y justificación del trabajador al empresario e incluso cuando se requiera desplazamiento la duración será de cuatro días.

¹¹⁷ Quintanilla Navarro, Beatriz. 2005. "La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual". *Cuaderno de Relaciones Laborales* 23/1: 95-129, p.97.

La entrada en vigor de la duración del permiso de paternidad a *cuatro semanas* se fue aplazando sucesivamente desde 2010 en las leyes de presupuestos generales del estado¹¹⁸.

A efectos de la normativa de la Seguridad Social, serán beneficiarios los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el régimen de la seguridad social, siempre y cuando se cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 165.1 LGSS¹¹⁹ y también deben de cumplir con un periodo mínimo de cotización para acceder al subsidio por paternidad regulado en el artículo 184 LGSS¹²⁰.

Por ello, se benefician los trabajadores y trabajadoras en alta o asimilados que tengan cotizados 180 días en los siete años anteriores al hecho causante o 360 días en toda su vida laboral.

Del mismo modo, serán beneficiarios del subsidio por paternidad, tanto los trabajadores por cuenta ajena y cuenta propia¹²¹, incluidos en los distintos Regímenes Especiales del Sistema de la Seguridad Social, cualquier que sea su sexo, con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que para los trabajadores del Régimen General, es

¹¹⁸ En virtud de lo dispuesto en la Ley 36/2014 de Presupuestos Generales del Estado para 2015 que da nueva redacción a la Disp. Final 2ª de la Ley 9/2009, la cual prevé su ampliación a cuatro semanas ininterrumpidas a partir del 1 de enero de 2017. Puede disfrutarse desde la finalización del permiso por nacimiento (art. 37.3 b del ET).

¹¹⁹ 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.

¹²⁰ Serán beneficiarios del subsidio por paternidad las personas incluidas en este Régimen General que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 165.1, acrediten un período mínimo de cotización de ciento ochenta días dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, trescientos sesenta días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

¹²¹ Podrán disfrutar de los periodos de suspensión contractual con derecho a percibir el subsidio, tanto respecto de su duración como distribución, con los periodos de descanso laboral establecido para los trabajadores por cuenta ajena, con derecho a disfrutar el subsidio de paternidad desde el nacimiento del hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Del mismo modo, podrán percibir el subsidio por paternidad y maternidad en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente. Para reconocer y abonar la prestación por paternidad la LGSS, mantiene la obligación para los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales del Hogar que sean responsables de la obligación de cotizar, dicho de otro modo, hallarse al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Sin embargo, en estos casos será de aplicación el mecanismo de invitación al pago previsto en el artículo 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de los Trabajadores por cuenta propia o autónomos.

decir, tendrán derecho a una prestación económica siempre y cuando reúnan los requisitos de estar afiliados y en alta o situación asimilada en algún régimen del sistema de la seguridad social y acrediten un período mínimo de cotización establecido reglamentariamente.

La prestación alcanza el 100% de la base reguladora que se calcula en la forma establecida para el subsidio de maternidad. Es además independiente de la posible cesión del subsidio por maternidad compartido y compatible con las prestaciones del mismo.

A diferencia de la prestación por maternidad que tiene un ámbito de prestación más amplio, la prestación por paternidad es netamente contributiva. La diferencia concluye, en que la prestación por maternidad también tiene un subsidio no contributivo, ampliando de tal manera los posibles beneficiarios e incluso reconociéndoles dicha prestación económica aun careciendo del periodo mínimo de cotización establecido en el artículo 178 LGSS¹²².

¹²² 1. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si el trabajador tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del parto 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 el trabajador tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del parto 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, el trabajador acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si el trabajador tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del parto 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 dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica, 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.

3. En los supuestos de adopción internacional previstos en el segundo párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo séptimo del artículo 49.b) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Sin embargo, cuando el solicitante del subsidio por paternidad cumpliera los requisitos establecidos reglamentariamente en el artículo 165 LGSS, pero no tuviera cubierto el cumplimiento mínimo de cotización que se le exige, el trabajador podrá suspender su contrato laboral por nacimiento, adopción o acogimiento con derecho de reserva de puesto de trabajo, pero sin acceder a la prestación económica.

Destacar que las prestaciones en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos son idénticas a las previstas en el Régimen General según el Real Decreto 295/2009 por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (arts. 1 y 3), con las particularidades que contiene la norma para el caso que trabajen por cuenta propia.

También por último se pueden disfrutar las prestaciones a tiempo parcial, siempre que se cumpla un mínimo de 50%, con previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente¹²³.

2.3.- La influencia de los movimientos feministas en la conquista de nuevos espacios de libertad e igualdad para las mujeres

Uno de los desafíos más trascendentes al que se encuentra enfrentada la sociedad en el mundo contemporáneo está dado por el progresivo replanteamiento del tradicional pacto de producción y reproducción en el ámbito laboral, el que usualmente se ha manifestado a través del modelo de “hombre proveedor y mujer cuidadora”¹²⁴.

A ello, añadir que la institución familiar ha sido objeto de importantes cambios estructurales en nuestro país y en el mundo entero, los cuales se han reflejado en la creciente preocupación política y social. Resultando incómodo que un espacio privado,

¹²³ Romero Martín, Eloy. 2015. “La protección de la maternidad y las políticas de igualdad”. Artículo doctrinal de Noticias Jurídicas. Consultado el 08 de agosto de 2017. Disponible en: <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/10491-la-proteccion-de-la-maternidad-y-las-politicas-de-igualdad/>

¹²⁴ El argumento es que la fortaleza o debilidad del modelo de proveedor masculino sirve como indicador de la forma en que las mujeres son tratadas en los sistemas de seguridad social, con relación al cuidado infantil y especialmente al tipo de participación de las mujeres casadas en el mercado de trabajo. Este modelo de hombre proveedor fuerte explica la ciudadanía de segunda clase de las mujeres. Esta asignación de roles a género – hombres productores y mujeres cuidadoras- limita considerablemente la vida laboral de las mujeres, su inserción y su desarrollo en el espacio productivo.

como la familia, pueda ser susceptible de un diseño por parte de las políticas públicas que no tienen en cuenta que los problemas que atañen al ámbito de lo privado se deslizan, en todo segmento de la población, hacia el espacio público¹²⁵.

Las cuestiones legales y políticas relativas a la familia han sido en todo caso históricamente tratadas por el derecho privado, en especial el derecho de familia. Nuestro sistema legal es heredero directo en materia de derecho privado del Código Napoleónico de 1804, que fue casi literalmente copiado en la mayoría de los países europeos bajo la influencia del Imperio Napoleónico a lo largo del siglo XIX.

La principal legislación civil vigente durante todo el siglo XX, otorgaba al padre de familia, al “pater familias”, una autoridad y responsabilidad legal casi exclusiva a la hora de disponer cuestiones relacionadas con la maternidad y paternidad: potestad sobre los hijos e hijas, sobre la esposa, etc.

Sólo algunas cuestiones de la maternidad se han escapado a esta consideración de un asunto privado de las familias, aquellas materias que según el momento histórico y político se han entendido relacionadas con intereses generales de toda la sociedad: la moral pública, la política natalista estatal, el control demográfico o el mercado de trabajo.

Son sólo en estas ocasiones en las que aparecen regulaciones jurídicas y políticas sobre la maternidad y sus diversas manifestaciones, trascendiendo el ámbito privado y siendo objeto de regulación por algunas ramas del derecho público: la legislación laboral, la regulación del aborto o las políticas natalistas o eugenésicas¹²⁶.

El modelo señalado en líneas anteriores - “hombre proveedor y mujer cuidadora”-, tiene su origen en la protección del trabajo en los comienzos del desarrollo de la legislación laboral que fue unida a la protección de la familia, con lo cual se intentó una labor de moralización de las clases trabajadoras, sobre todo, mediante la reclusión de las mujeres en el espacio doméstico y su exclusión del ámbito laboral.

¹²⁵ Stuart Mill expone cómo los principios del liberalismo no pueden universalizarse para abarcar a las mujeres en la esfera pública sin provocar un problema acerca de la estructura patriarcal de la vida privada. La separación liberal privado/público esconde desigualdades estructurales que entran en contradicción con su vocación de principios universalizadores. Stuart Mill *The Subjection of Women* (1869).

¹²⁶ Igareida Gonzalez, Noelia. 2008. *“De la protección de la maternidad a una legislación sobre el cuidado”*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de Seguridad Social, p.5.

Se desarrolla así un modelo doméstico y familiar en el que se identifica a la mujer como esposa y madre, cuya competencia son las actividades domésticas, los cuidados y la educación de sus descendientes al interior del hogar, mientras que la responsabilidad de proveer los medios de subsistencia y representar a la familia en el espacio público se atribuye a los varones¹²⁷.

Por tanto, lo que el modelo necesitaba era una madre, tal cual se reconocía y se aceptaba en las familias de la élite. De esta manera, la “madre-dueña de casa-esposa” se plantea como el modelo a imitar por todas las mujeres¹²⁸.

Como mecanismo de control social, el discurso de la domesticidad actuó como mecanismo constructivo eficaz en limitar el ámbito de actuación de la mujer en la esfera privada. En el siglo XIX cualquier transgresión de esta norma significaba la ruptura de las pautas de conducta socialmente aceptadas y, por tanto, la descualificación social de la mujer en cuestión. Existían dificultades delante de la actuación femenina en el ámbito público y este rechazo social de la presencia en la política, el trabajo extra doméstico, la cultura o las actividades sociales dificultó muchísimo la integración de las mujeres en el mercado de trabajo y restringía, a la vez, sus opciones ocupacionales y de protesta social¹²⁹.

Sin perjuicio de lo anterior, la definición de un nuevo concepto de mujer, que se contentaba con su domesticidad, fue propugnada a partir del establecimiento de espacios separados entre hombres y mujeres, la cual fue concebida como parte del orden natural, basada en las competencias y habilidades de cada uno de los sujetos.

Para el pensamiento ilustrado, los humanos eran libres e iguales y la sociedad debía ser pensada como un contrato entre ellos, pero el desarrollo político y económico de estos principios llevó a los varones a buscar nuevas razones a la desigualdad.

En la naturaleza esgrimida por Rosseau encontraron la diferencia sexual que servía a los nuevos intereses del pacto social de los varones. El nuevo orden de esferas separadas,

¹²⁷ Caamaño Rojo, Eduardo. 2010. “Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora”. *Revista de derecho (Valparaíso)* (34): 179-209, p. 186. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000100005>

¹²⁸ Caamaño Rojo, Eduardo. 2010. “Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora”, cit., p.187.

¹²⁹ Nasy, Mary. 1995. Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y definición del trabajo de las mujeres a la España del siglo XIX. *Documents d’anàlisi geogràfic*, 26: 135-146, p.139.

imprescindibles para la realización del proyecto político liberal burgués, obligaba a redefinir los viejos supuestos en que las relaciones entre hombres y mujeres al tiempo que creaba el sistema nacional de educación, imprescindible en este proyecto, que se encargaría de promover y legitimar las nuevas diferencias que aún hoy perviven¹³⁰.

Para Rousseau el lazo afectivo que parte del contacto corporal entre la madre y el hijo tiene una importancia tal que transgrede todas las relaciones familiares e incluso puede llegar a regenerar al Estado.

Hasta este momento, la familia se había fundado básicamente en el linaje, en la filiación, y la mujer era en sí más hija que madre; a partir de Rousseau, la figura dominante en la familia¹³¹ pasa a ser la esposa-madre, de modo que la maternidad se convierte en fuente necesaria y suficiente de respeto y de derechos. Sin embargo, no va más allá de la crianza y alimentación de los hijos. La educación correrá a cuenta de los hombres, que serán los encargados de fijar los principios y los valores por los cuales habrá de regirse la sociedad¹³².

La exclusión de las mujeres de los espacios públicos se basaba en los estereotipos creados respecto de ellas, que las calificaban como bondadosas, virtuosas y con una existencia cuyo único objetivo era el consuelo¹³³ del esposo y resto de la familia¹³⁴.

A su vez, en este proceso de construcción de una nueva posición de la mujer trabajadora, llama también la atención que éste encontrara un eco en el mismo movimiento obrero,

¹³⁰ Ballarín Domingo, Pilar. 2007. "La escuela de niñas en el siglo XIX: La legitimación de la sociedad de esferas separadas". *Historia De La Educación: Revista Interuniversitaria* (26): 143-68, p.144.

¹³¹ La familia es, pues, la condición de posibilidad de la existencia de los géneros, del amor, de los celos y de la división sexual del trabajo. No deja de sorprender la sensibilidad de Rousseau para detectar cualquier raso de desigualdad y el hecho de que considere natural la desigualdad entre los sexos. La división del trabajo entre hombres y mujeres –las mujeres cuidarán de la choza y los hijos varones se ocuparán de la subsistencia familiar-, junto a la institucionalización de la paternidad, confiere a la familia un carácter claramente patriarcal, al tiempo que sienta las bases de la asignación a las mujeres de un papel subordinado respecto de los varones. Cobo Rosa. 1995. *Fundamentos del patriarcado moderno*. Jean Jacques Rousseau. Madrid. Ediciones Cátedra, p.125.

¹³² Marrades Puig, Ana Isabel. 2002. *Luces y sombras del derecho a la maternidad: Análisis jurídico de su reconocimiento*, cit., p.32.

¹³³ Para Rousseau, en contraposición al autor de *De l'égalité*, la superioridad de la fuerza física del varón fundamenta un poder legítimo, de lo cual se sigue "que la mujer está hecha especialmente para complacer al hombre", por aquello de que la actividad y la pasividad, la fuerza y la resistencia, por ley de la naturaleza"-toma ahora como modelo el paradigma mecanicista para plausibilizar su aserto teleológico-son complementarias. Amorós, Celia. 1990. "El feminismo: senda no transitada de la Ilustración". *Isegoría*. 1: 139-150, p.148.

¹³⁴ Rodríguez Rosales, Isolda. 2006. "Educación de las mujeres en el siglo XIX o la construcción de la identidad doméstica". *Encuentro* (73): 97-108, p.100.

el que por regla general consideró como negativo el trabajo femenino fuera del hogar, ya que alejaba a las mujeres de sus deberes esenciales, amenazando la salud física y moral de toda la familia.

Además, el trabajo femenino era visto como una competencia al que desarrollaban los varones obreros, lo que generaba una baja general de los salarios. Esto era considerado como un verdadero círculo vicioso, ya que la mujer trabajaba aun teniendo una pareja estable, porque los salarios de su compañero eran muy bajos y no le permitían mantener a toda la familia y, a su vez, el salario era bajo, porque los empresarios preferían a las mujeres para muchos empleos, dado que percibían salarios menores y eran más sumisas¹³⁵.

Lo anterior explica también por qué el movimiento obrero reivindicó con fuerza el reconocimiento de un salario mínimo o familiar que les permitiera a los trabajadores varones mantener a sus esposas, hijos e hijas.

Al salario familiar que posicionaba a las mujeres con menores como dependientes se sumó una legislación laboral que establecía una protección especial a las mujeres como madres potenciales y que, en la práctica, limitaba sus posibilidades laborales, desincentivando el empleo femenino.

Unido a lo anterior, la legislación civil que responsabilizaba a los hombres por la manutención económica de su familia, así como el sistema de seguridad social que favorecía a la mujer que no trabajaba como carga de su marido terminaron profundizando la noción de que las mujeres no debían trabajar.

Estas medidas sirvieron para ahondar más en la discriminación sufrida por las mujeres, al favorecer el mantenimiento de la mujer en su condición histórica de incapaz, limitándoles aún más las posibilidades de empleo. A su vez, el desarrollo de la producción industrial, al representar el traslado de la producción de la casa a la fábrica, y el consiguiente desplazamiento del hogar como unidad económica de producción,

¹³⁵ La posición que ocupaba la mujer en la vida pública era un reflejo del rol subordinado que tenía asignado en la familia. A las mujeres, bajo criterios biológicos, se las consideraba inclinadas hacia las ocupaciones domésticas, a la crianza de sus menores y a procurar al hombre cuidados necesarios para su descanso y comodidad en el seno de la familia.

tuvo un significado específico para las mujeres, dado que dificultó la compaginación de su trabajo remunerado con el trabajo doméstico.

A partir de este momento, comienza una concepción global de la mujer, que abarca su doble jornada laboral, con el trabajo asalariado de una parte y el trabajo no remunerado, en casa, por otra, situación que se prolongará hasta nuestros días¹³⁶.

Por otra parte, en lo que atañe a los hombres, el proceso de proletarización ya comentado buscó erradicar los comportamientos tradicionales de los peones, como su carácter indómito, poco previsor o errante, por lo que a través de nuevos modelos de relaciones laborales derivados de las propias reivindicaciones obreras y de los intereses de las élites empresariales se buscó disciplinar la mano de obra y asentarla para aumentar la productividad y el control social.

Para ello surge una preocupación por entregar las condiciones mínimas para la instalación de las familias obreras, asignándole el papel de jefe de familia al peón, quien se vio convertido así, más por las circunstancias (legislación social, legislación civil, ciertas políticas empresariales y la acción de la Iglesia Católica) que, por su voluntad real, en obrero y jefe de familia. Por lo tanto, se intentaba convencer a los trabajadores que el camino al bienestar personal y familiar pasaba por aceptar las normas que lo conducían por el camino del padre proveedor.

Lo anterior se verá luego reforzado con la ordenación de un sistema de relaciones laborales que promueve la continuidad de la relación laboral, jornadas continuas de trabajo y mecanismos de protección a las remuneraciones, concebidas para un estereotipo de trabajador preferentemente de sexo masculino que estaba en

¹³⁶ Un sector importante de las feministas de los 70, fuertemente imbuidas por el pensamiento marxista, pensaban que el trabajo doméstico iba a ser abolido con la masiva incorporación de las mujeres al trabajo asalariado:

- Una parte mercantilizaría.
- Otra parte sería asumida por los servicios públicos del Estado.
- Y la parte restante se compartiría en términos de igualdad con los hombres.

Pero no fue así, todo lo contrario, las mujeres se incorporaron al mercado de trabajo, pero aparecieron situaciones como la doble jornada. Comenzó entonces el pensamiento feminista a reflexionar sobre la naturaleza del trabajo doméstico *“cuyo objetivo fundamental era el cuidado de la vida y el bienestar de las personas y no el logro de los beneficios”*.

condiciones de asumir los requerimientos físicos y laborales de la época de oro de la industrialización.

El modelo de obrero, padre responsable y proveedor fijaría las pautas de comportamiento social para todos los varones populares. Esto se vio reforzado con mecanismos de control que resguardarían el cumplimiento del rol masculino dentro de las familias asentadas por parte de las empresas, a lo que podemos agregar la existencia de controles sociales implementados por la misma legislación laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, con el establecimiento de nuevas formas de relaciones de género, basadas en la constitución de familias estables y con roles definidos por sexo, se entregó a los varones el control de las familias, pasando las mujeres a depender de ellos para su subsistencia, lo cual generó una mayor vulnerabilidad de éstas, particularmente, al aumentar los índices de violencia doméstica a fin de hacer cumplir el mandato que por ley les asiste de ser quien detenta el poder y el control de todos los miembros de la familia.

Así, entonces, los caminos de la proletarización encerraron inexpugnablemente a hombres y mujeres populares, obligándolos a asumir roles que estaban ajenos a su experiencia histórica más cotidiana, lo cual generó espacios de tensión que requirieron de la constante intervención de los aparatos públicos y privados para convencer a los sujetos populares de cuáles eran los espacios naturales que debían seguir a fin de aportar a la construcción de relaciones sociales más armónicas y más civilizadas que permitieran el crecimiento y el desarrollo del país¹³⁷.

Esta opción para la distribución de las responsabilidades laborales y familiares es una clara consecuencia de la introducción de la protección jurídico-laboral a comienzos del siglo XX, en cambio el interés del derecho laboral y de la seguridad social por la paternidad, no aparece hasta casi principios del siglo XXI¹³⁸.

Los teóricos del Estado Liberal (Hobbes y Locke, entre otros) postulan y defienden la igualdad como algo natural y el carácter artificial del poder que por lo mismo debe ser

¹³⁷ Caamaño Rojo, Eduardo. 2010. "Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora", cit., p. 192.

¹³⁸ En España, se dio un primer paso con la introducción del permiso de paternidad de 13 días en marzo de 2007, pero se está todavía muy lejos de los sistemas existentes en los países más avanzados en esta materia.

justificado; como el poder político no está constituido, debe constituirse de forma coherente con el principio de igualdad y la libertad personal que presiden las relaciones humanas.

La forma de relación entre individuos con estas características se hace en base a un acuerdo de voluntades que gracias al pacto o contrato constitucionaliza el Estado. A partir de aquí, gracias a la fuerza de la sociedad objetivada en el Estado, la obediencia se deberá a la ley en cuanto mandato procedente del representante político de la sociedad¹³⁹.

De forma sorprendente la revolución liberal no produce ninguna transformación en el ámbito de la relación entre los sexos en la institución secular del matrimonio a pesar de predicar la igualdad.

Con el surgimiento del sujeto jurídico se había eliminado el privilegio jurídico como elemento definidor del sistema preconstitucional. Este privilegio no desaparece en las relaciones entre hombres y mujeres y se mantiene por los varones sobre el llamado “sexo débil”. El pacto de la sociedad civil sólo se realizó entre varones iguales y libres y las mujeres sólo participan en el contrato sexual, presente en el previo estado de naturaleza¹⁴⁰.

En las sociedades occidentales los movimientos feministas se asocian fundamentalmente con la lucha por la obtención del sufragio femenino. Tras la efervescencia feminista de las primeras décadas del siglo XX, los años cuarenta a sesenta se caracterizan por la decadencia del movimiento de liberación de las mujeres. Tras la Segunda Guerra Mundial, la sociedad conservadora ideológica y social que emergía, dominó y reafirmó la visión tradicional de las mujeres como esposas, madres y amas de casa.

La transformación que ha tenido el concepto de equidad proviene en gran parte de las luchas que se protagonizaron a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, por el

¹³⁹ Martínez Quinteiro, María Esther, et al. 2007 *“La igualdad como compromiso. Estudios de género con homenaje a la profesora Ana Díaz Medina”*, cit., p.166.

¹⁴⁰ Burrieza Figueruelo, Ángela. 2007. “Setenta y cinco años de sufragio femenino en España: Perspectiva constitucional”, cit., p.143-144.

*movimiento feminista*¹⁴¹ denominado de primera ola, el cual es definido como la oposición moral a la dominación masculina.

El movimiento feminista¹⁴² de esta época se destacaba por la lucha constante por demostrar cómo el discurso político, filosófico, moral, educativo, cultural, sociológico y hasta religioso, desde la perspectiva dominante conocida como androcentrismo, que sostenía que los modos de pensar en todos los ámbitos de las sociedades estaban descritos por y para los hombres¹⁴³.

La jerarquía de lo masculino sobre lo femenino era para las feministas de esta primera ola¹⁴⁴, el principal obstáculo para que las mujeres salieran de esta situación de desventaja, en cuanto a que lo femenino como sexualidad equivalía a hembra y lo masculino a macho.

Por tanto, el contexto en que aparece el movimiento feminista es el de las transformaciones sociales avanzadas que acompañan a la Revolución Francesa,

¹⁴¹ El concepto emerge de la expresión francesa *feminisme* en 1837, y fue un movimiento que intentó apoyar públicamente los derechos de las mujeres. En la actualidad el feminismo es considerado una ideología y un conjunto de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de los derechos de las mujeres y de los hombres.

¹⁴² “El feminismo ha sido, como movimiento social, una de las manifestaciones históricas más significativas de la lucha emprendida por las mujeres para conseguir sus derechos. Aunque la movilización a favor del voto, es decir, el sufragismo, haya sido uno de sus ejes más importantes, no puede equipararse sufragismo y feminismo. Este último tiene una base reivindicativa muy amplia que, a veces, contempla el voto, pero que, en otras ocasiones, también exige demandas sociales como la eliminación de la discriminación civil para las mujeres casadas o el acceso a la educación, al trabajo remunerado (...)” NASH, Mary y TAVERA, Susana *Experiencias desiguales: Conflictos sociales y respuestas colectivas (Siglo XIX)*, Madrid, 1995, Ed. Síntesis.

¹⁴³ En las dos últimas décadas numerosos estudios, entre los que destaca *El Contrato Social* de Carole Pateman, han abordado una rigurosa reconstrucción de las condiciones del Contrato Social para poner de relieve la trascendencia de la exclusión de las mujeres de este proceso constituyente fundacional de las democracias. A través del análisis de autores clave de la modernidad como Locke, Rousseau y Kant, estos estudios han explicado con detalle cómo la adscripción de las mujeres a la esfera privada-doméstica es el mecanismo por el que la tradición ilustrada y liberal consume la exclusión de las mujeres de las promesas ilustradas de igualdad y libertad. Fuera de lo público no habrá ni razón ni ciudadanía, ni igualdad, ni legalidad ni reconocimiento de los otros. En la modernidad las dos esferas se constituyen con lógicas y simbólicas contrapuestas y, frente a una supuesta complementariedad de identidades y funciones, aparecen rígidamente separadas y jerarquizadas. El discurso teórico de la modernidad y las nuevas producciones científicas se encargarán de legitimar este orden social a través de la ideología de la naturaleza diferente y complementaria de los sexos que se convirtió, tanto desde la filosofía como desde las nuevas ciencias sociales, en la ideología legitimadora de estos dos espacios e identidades. Amorós Celia and Ana de Miguel. 2014. *Teoría Feminista: de la Ilustración a la globalización. De la Ilustración al segundo sexo.1*, Madrid. Minerva Ediciones, págs. 64-65.

¹⁴⁴ El feminismo de la primera ola se caracterizó por la lucha por la igualdad, en particular de derechos, la prohibición de la discriminación en el trabajo, la revocación de las leyes contra el aborto, la igualdad de género en aspectos políticos como el derecho al voto, el trabajo en igualdad de circunstancias y el derecho a la educación.

asentada en las bases filosóficas de la Ilustración, que proclama la dignidad del hombre y los ideales de progreso y felicidad, y que da ocasión a la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano¹⁴⁵.

Los grandes cambios sociales del momento, asociados a los procesos de modernización, industrialización, urbanización y secularización, posibilitan la explicitación del malestar de muchas mujeres generado por la prohibición de su participación en la vida política y pública y su exclusión social del ejercicio de la declaración de los derechos humanos del régimen liberal.

La Declaración universal de los derechos del hombre y del ciudadano es contradictoria en sí misma porque excluye a la mitad de la población, dando pie al surgimiento de la visibilidad de la desigualdad entre los sexos.

Así, la primera concreción visible del movimiento feminista data de la segunda mitad del siglo XIX en el ámbito del proceso de industrialización. Es el inicio del movimiento sufragista femenino que dura hasta la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y que podemos considerar el antecedente, o más bien la semilla, del movimiento feminista. Así, el concepto de igualdad sexual en términos liberales y jurídicos acompaña los primeros pasos del movimiento feminista¹⁴⁶.

¹⁴⁵ La Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano fue votada el 26 de agosto de 1789 como prólogo a una nueva Constitución. Mirabeau, Condorcet, Siesyès, Volney, Brissot y otros pensadores ilustrados participaron en su elaboración. Los constituyentes franceses redactaron la Declaración para su país, pero eran conscientes de hacerlo también para todo el mundo. La Declaración de 1789 se encuentra en la base de la Declaración Universal de los derechos humanos aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, reunida en París en 1948, y de la Convención europea de derechos humanos aprobada por el Consejo de Europa en 1950. Ciertamente, la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano tuvo poco o nada que ver con Rousseau; sus raíces se encontraban en la filosofía ilustrada, y en especial en su pensamiento radical, no en sentimientos ni en la sociedad francesa. Era la auténtica base de la perspectiva y la agenda revolucionarias. Fue elaborada mediante arduos debates por un pequeño grupo directivo de destacados portavoces, todos los cuales estaban saturados de la terminología filosófica de la Ilustración radical (Jonathan Israel). Es cierto que las diecisiete disposiciones aprobadas el 26 de agosto de 1789 fueron suficientes para crear lo irreversible. Tras la noche del día 4 y el decreto del día 11 –La Asamblea Nacional destruye por completo el régimen feudal- consumaron la destrucción en toda regla del Antiguo Régimen, desde la clave de bóveda del poder ejercido y detentado por una persona hasta las diversas expresiones del principio jerárquico, los privilegios, los cuerpos, las obligaciones y las servidumbres. En tres semanas se hizo tabla rasa. En siete días de debates del 20 al 26 de agosto, se pusieron las bases sobre las cuales reconstruir el verdadero sistema del mundo social (Marcel Gauchet). Morange, Jean. 1988. Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano. Colección Los ilustrados, 18. Epílogo.

¹⁴⁶ Pujal i Llombart, Margot. 2015. *El feminismo*. Barcelona. UOC, p.30.

Desde entonces las mujeres no han cesado en la lucha contra su exclusión de la esfera pública. Como decíamos antes, la Revolución Francesa marca el primer momento histórico en que las mujeres se articulan, tanto en la teoría como en la práctica, como un grupo social oprimido con características e intereses propios, es decir, como un movimiento social que reclamaba derechos civiles para las mujeres, siendo la industrialización y el capitalismo los elementos que alteraron las relaciones entre los sexos.

En este contexto, las mujeres comenzaron a organizarse en torno a la reivindicación del derecho al sufragio, lo que explica su denominación como sufragistas. Esto no debe entenderse nunca en el sentido de que esa fuese su única reivindicación. Muy al contrario, las sufragistas luchaban por la igualdad en todos los terrenos apelando a la auténtica universalización de los valores democráticos y liberales. Sin embargo, y desde un punto de vista estratégico, consideraban que una vez conseguido el voto y el acceso al parlamento podrían comentar a cambiar el resto de las leyes e instituciones. Además, el voto era un medio de unir a mujeres de condiciones sociales y económicas y opciones políticas muy diferentes. Su movimiento era de carácter interclasista, pues consideraban que todas las mujeres sufrían en cuanto mujeres, e independientemente su clase social, discriminaciones semejantes¹⁴⁷.

Los movimientos sociales y políticos ocurridos en Francia en 1968 inauguraron la *segunda ola del feminismo*. Tanto en Francia como en el resto del mundo, este nuevo movimiento se caracterizó por un cambio en las prioridades. La búsqueda de la igualdad es sustituida por una afirmación de la diferencia. Las feministas no pretendían que la mujer fuera lo contrario al hombre; buscaban ser otro verdadero, el reconocimiento de su particularidad como género y no solo como opuesto a masculino.

Esta segunda ola fue en muchos sentidos una respuesta en contra del feminismo de la primera ola, que no reconocía la diferencia, sino que se afirmaba como igual al hombre, y se fundamentó la necesidad de establecer mecanismos sociales y políticos capaces de romper la dinámica excluyente del sistema patriarcal, como la discriminación positiva y

¹⁴⁷ Amorós Celia y Ana de Miguel. 2014. *Teoría Feminista: de la Ilustración a la globalización. De la Ilustración al segundo sexo.1*, Madrid. Minerva Ediciones, pp. 65-66.

las cuotas. Sin embargo, en esos mismos momentos el feminismo radical¹⁴⁸ comenzaba a desarrollar el crucial giro de las teorías feministas hacia la esfera privada, un giro teórico que acabaría redefiniendo y revolucionando las políticas de reivindicaciones feministas.

Las feministas radicales denunciaron como centros de la dominación masculina aspectos antes considerados de la vida privada; de este modo analizaron las relaciones de poder que estructuran la familia y la sexualidad. En ese mismo sentido la preocupación y la centralidad que otorgan las radicales a la sexualidad significó una importante ruptura con respecto a otras corrientes del feminismo, tales como el movimiento sufragista, o incluso su contemporáneo el feminismo liberal debido a que según las radicales para mejorar la condición femenina no bastaba ingresar al ámbito público, era además prioritario transformar el ámbito privado.

Por ello podemos afirmar que las feministas radicales fueron las primeras en centrar el análisis de su opresión al interior del hogar, situando el origen de la misma en la propia familia nuclear. Desde esta perspectiva, pusieron énfasis en la opresión que caracterizaba la situación de la mujer dentro de la sociedad, la cual consideraba un claro producto del sistema de dominación masculina al que dominaron Patriarcado¹⁴⁹.

¹⁴⁸ El feminismo radical, en sus diversos grupos, se origina en los movimientos contestatarios de los años 60 del siglo XX. Esta nueva forma de feminismo se define como radical porque, según la etimología de este término, se propone buscar la raíz de la dominación. Se diferencia del feminismo liberal reformista que sólo pedía la integración de las mujeres en el mundo capitalista del trabajo asalariado y de la cultura. También se distingue de una izquierda patriarcal que no reconocía la legitimidad de las reivindicaciones de las mujeres y cerraba los ojos ante el poder masculino ilegítimo existente dentro de los mismos movimientos revolucionarios. Véase Alicia H. Puelo, "Lo personal es político: el surgimiento del feminismo radical", en Celia Amorós, *Teoría Feminista: de la ilustración a la Globalización. Del feminismo liberal a la posmodernidad*. Madrid. Mierva Ediciones, p.41.

¹⁴⁹ Freytes, Nadia. 2009. *Época de cambios importantes. El feminismo radical de los 70 y el Movimiento de Liberación de la Mujer*. Historia Regional, 27. Consultado el 3 de febrero de 2018. Disponible en: http://historiaregional.org/ojs/index.php/historiaregional/article/view/88/258#_edn1

Los conceptos de género y patriarcado¹⁵⁰, acuñados por el feminismo radical y hoy sometidos a crítica y debate, serán en buena medida el punto de apoyo común desde que el feminismo ha hecho visible y analizable el conflicto entre los géneros¹⁵¹.

La tercera ola feminista comienza en los años 90 y se extiende hasta la actualidad que es cuando empieza a resurgir el feminismo en la cuarta ola¹⁵². Constituye una continuación y una reacción a las lagunas que se perciben en el feminismo de la segunda ola. Significa que hombres y mujeres son iguales, pero diferentes, dentro de las complejidades de cada género. Es importante identificar que este nuevo movimiento es multifacético, multidimensional y multicultural, pero al final sigue luchando por el principio básico de la igualdad¹⁵³.

¹⁵⁰ Las primeras elaboraciones teóricas basadas en el desarrollo del concepto de patriarcado proceden del feminismo radical. Kate Millet publica en 1969 su tesis doctoral con el título de Política sexual. En ella define el patriarcado como aquella institución en virtud de la cual la mitad de la población, las mujeres, se encuentran bajo el dominio de la otra mitad, los hombres. Según eso, las distinciones políticas y sociales más elementales no se basan en la riqueza o en el rango, sino en el sexo. El patriarcado sería un sistema universal de estructuras económicas, ideológicas y sobre todo psicológicas a través de las cuales los hombres dominan a las mujeres. La base del patriarcado será, pues, cultural y psicológica. Su principal institución es la familia, considerada como una unidad patriarcal dentro de un conjunto patriarcal. Nuestra sociedad, argumenta Kate Millet, es un patriarcado en el que la dominación de los hombres sobre las mujeres es más rigurosa que la división de clases, más uniforme y, ciertamente, más duradera. Su idea es conceptualizar un sistema de dominación que sea analíticamente independiente del capitalista o de cualquier sistema económico y social; pero no profundiza sobre la cuestión, sino que dedica su estudio a describir algunas manifestaciones de comportamientos abusivos de los hombres en el terreno de la sexualidad a través de textos literarios. Más que una teoría del patriarcado, el libro de Kate Millet se convierte en una denuncia de una sexualidad masculina agresiva y depredadora. Uría Ríos, Paloma. 2009. El feminismo que no llegó al poder. Madrid. Talasa, pp.34-35.

¹⁵¹ Amorós Celia and Ana de Miguel. 2014. Teoría Feminista: de la Ilustración a la globalización. De la Ilustración al segundo sexo.1, cit., p. 74.

¹⁵² En el feminismo se hablaba hasta ahora de las Tres Olas. La primera, en la Ilustración y hasta la segunda mitad del siglo XIX, donde se reclamaban los derechos civiles para las mujeres. La segunda, la de la lucha por el sufragio hasta la Primera Guerra Mundial. Y la tercera, hasta la primera década del siglo XXI, hasta la actualidad, donde había que destacar derechos reproductivos y sexuales. Las protestas en 2017 contra Trump, el #MeToo y las salidas multitudinarias en España, Argentina o Brasil contra quienes quieren coartar la libertad de las mujeres dan un contexto global necesario para afirmar un terremoto en los cimientos del patriarcado y proclamar una nueva ola del feminismo que se expresa a través de Internet, que ha dicho basta ante las agresiones sexuales y que sale a las calles para reclamar una igualdad real en todos los ámbitos en su lucha contra el neoliberalismo. Hidalgo, Mamen. 2018. Las feministas reivindican la Cuarta Ola del movimiento y estos son sus motivos. El Periódico. Acceso el 10 noviembre 2018. <https://www.elperiodico.com/es/extra/20181106/cuarta-ola-feminismo-motivos-movimiento-twitter-7130787?fbclid=IwAR2Ae7wCcXITFoeP9-Xt4R50R94JaPzt8NOdzSDU2im3VnFAY44EVXuGtSM>

¹⁵³ Duarte Cruz, José María y José Baltazar García-Horta. 2013. "Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres". Proyecto de investigación: Sexismo y equidad de género en educación primaria. Lecciones de escuelas públicas en Monterrey y Ciudad de Panamá". Universidad Autónoma de Nuevo León, México.

En esta tercera ola del feminismo, la documentada persistencia de la desigualdad respecto a los varones en el acceso a la esfera pública, fuente de distribución de los recursos, el poder y el reconocimiento de los iguales ha dado lugar a nuevas reivindicaciones destinadas a romper ese techo de cristal, no por transparente menos eficaz. En este orden se inscriben demandas como la de una democracia paritaria¹⁵⁴, en continuidad con las políticas que sostienen que el camino hacia la igualdad sexual es el camino hacia la progresiva inclusión de las mujeres en el espacio público. La situación de las mujeres ya no se define fundamentalmente como una situación de desigualdad en el espacio público. No se niega la exclusión, pero se afirma que la mera inclusión no resuelve el conflicto ni transforma necesariamente las relaciones entre los géneros¹⁵⁵.

Junto al acceso a la formación intelectual y al uso de la razón, el feminismo del siglo XIX estuvo centrado por la lucha por el reconocimiento del derecho al voto. A lo largo del siglo XX las ciudadanas lograron el reconocimiento de sus derechos formales de ciudadanía. La mayoría de los países democráticos reconocieron el derecho al voto de las mujeres en los mismos términos que el de los hombres¹⁵⁶.

Por tanto, el impulso para mejorar la posición de la mujer parece provenir de dos fuentes principales: 1) las doctrinas e ideologías que inspiraron la Revolución Francesa; y 2) los cambios económicos producidos por la Revolución industrial¹⁵⁷. Por lo general, los

¹⁵⁴ Este concepto adquiere, por así decirlo, carta de naturaleza a raíz de la llamada Declaración de Atenas, aprobada en la primera Cumbre Europea "Mujeres en el poder", celebrada en Atenas el 3 de noviembre de 1992, a la que concurrieron responsables políticas, teóricas del feminismo. En ella se contenían, entre otras, las siguientes afirmaciones: la igualdad formal y real entre mujeres y hombres es un derecho fundamental del ser humano; las mujeres representan más de la mitad de la población, por lo que la democracia exige la paridad en la representación y en la administración de naciones; las mujeres constituyen la mitad de las inteligencias y las capacidades potenciales de la humanidad y su infrarrepresentación en los puestos de decisión constituye una pérdida para el conjunto de la sociedad; una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones puede generar ideas, valores y comportamientos diferentes que vayan en la dirección de un mundo más justo y equilibrado tanto para las mujeres como para los hombres. Se había iniciado con las acciones de las mujeres reclamando la igualdad en el acceso a la educación en el trabajo asalariado y en la vida política, y acabó con la reivindicación de una participación equitativa y equilibrada de las mujeres y de los hombres en las instituciones democráticas y en los procesos de decisión política. Sevilla Merino, Julia. 2003. Democracia paritaria y Constitución. Seminario "Balance y Perspectivas de los Estudios de las Mujeres y del Género", págs. 28-58.

¹⁵⁵ Amorós Celia and Ana de Miguel. 2014. Teoría Feminista: de la Ilustración a la globalización. De la Ilustración al segundo sexo.1, cit., pp. 77,78.

¹⁵⁶ Postigo Asenjo, Marta. 2007. "Mujer, feminismo y modernidad: atrapadas entre lo público y lo privado". *Thémata: Revista De Filosofía* 39: 281-286. p.286.

¹⁵⁷ Fue la revolución industrial la que, al aventar a la mujer de su casa para incorporarla al gran trabajo productivo, originó tal cúmulo de situaciones desconocidas en la colectividad, que concluyó por crear

países en los que floreció el feminismo eran protestantes y estaban industrializados o tenían una gran tradición librepensadora.

La sociedad tuvo interés en conceder un grado relativo de emancipación a la mujer cuando se hizo necesario integrarla en la actividad laboral. Aunque la industrialización produjo, naturalmente, mayor efecto en las vidas de las mujeres de clase baja también contribuyó a que se produjesen cambios de actitud en lo referente a la educación de las jóvenes de clase media¹⁵⁸.

El feminismo es, por descontado y por su raíz ilustrada, un universalismo y un adherente a la idea de derechos individuales. Por tales rasgos, resulta disolvente para la eticidad y, es más, ha contribuido como nadie a disolverla. Ha venido marcando una agenda en los últimos tres siglos que, a medida que se ha ido cumpliendo, ha sacado a las mujeres de la eticidad y ha convertido en opresión política lo que era sin más admitido anteriormente como buenas costumbres¹⁵⁹.

Tiene un sólido pasado de casi tres siglos plenos de luchas por conquistar nuevos espacios de libertad e igualdad de las mujeres. Parte de la consideración de que la subordinación de las mujeres no tiene su origen en la naturaleza sino en la sociedad. La sujeción de las mujeres, pues no es el resultado de una naturaleza inferior a la masculina sino de prejuicio y tradiciones que se remontan a la antigüedad clásica. Ha sido frecuente en los textos jurídicos considerar la supremacía de los hombres para lo público ya que encarnan la universalidad y objetividad de la razón mientras que las mujeres representan el sentimiento y tienen una naturaleza infantil, inconsecuente, caprichosa y contingente.

En base a estas opiniones la mujer no ha sido considerada sujeto de derechos de tal forma que ha sido diferenciada peyorativamente en el derecho público y privado¹⁶⁰.

finalmente una mujer nueva, con diferente conciencia de su posición y de sus posibilidades. Desde que el maquinismo comenzó su gigantesca absorción de mano de obra barata, la mujer sintió que entraba en un mundo que no se acomodaba en absoluto para recibirla. Su vida, en cambio, se había transformado profundamente al duplicarse sus responsabilidades: a sus obligaciones domésticas se juntaba ahora su nueva actividad de productora fuera del hogar. Caffarena de Jules, Elena. 1952. Un Capítulo en la Historia del Feminismo. Ediciones del Mench, p. 10.

¹⁵⁸ Scanlon, Geraldine M. 1986. *La Polémica Feminista en la España Contemporánea 1868-1974*. Madrid. Ediciones Akal, p.5.

¹⁵⁹ Valcárcel, Amelia. 2013. *Feminismo en el mundo global*. Valencia. Ediciones Cátedra, p.15

¹⁶⁰ Sevilla Merino, Julia. 2003. *Democracia paritaria y Constitución*, cit., p. 45.

3.- IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERMISO DE PATERNIDAD: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En los siguientes apartados analizamos como el diseño de las políticas públicas en materia de conciliación afectan a la sociedad y cuáles son sus consecuencias. Partiendo de la conclusión de que el Derecho del Trabajo se creó pensando en un trabajador hombre del sector industrial, a jornada completa, responsable del sustento económico y familiar y que no precisaba medidas de conciliación ya que no se le consideraba responsable de las tareas domésticas y de cuidado.

Asimismo, dejamos constancia de las propuestas que planteó Nancy Fraser para conseguir la equidad de género y las desigualdades sociales y el planteamiento efectuado por Valeria Esquivel para modificar la prestación de cuidados, ya que estas posiciones doctrinales tienen una gran influencia en el tratamiento y redistribución del cuidado como responsabilidad y prestación compartida.

Por último, destacamos la relevancia de la corresponsabilidad en la conciliación personal, familiar y laboral.

3.1.- Políticas públicas de conciliación: surgimiento de una nueva desigualdad

El interés por la conciliación de la vida familiar, laboral y personal es una cuestión que ha ido recibiendo una progresiva atención desde las Administraciones Públicas al ritmo que evolucionaba la incorporación de la mujer al mundo laboral¹⁶¹.

Dicha incorporación rompe con el sistema preexistente cimentado en la pervivencia de una sociedad patriarcal cuyos valores establecían la diferencia de roles en función del sexo y como hemos señalado anteriormente, otorgando al hombre la función productiva y a la mujer la reproductora/cuidadora, por tanto el dilema de la conciliación de la vida familiar y laboral parecía no existir ya que en el ámbito público era un asunto que

¹⁶¹ Merino Calle, Irene. 2013. *“El Derecho Comunitario y la Conciliación Laboral, Personal y Familiar”*. Universidad de Valladolid. Instituto de estudios europeos. Centro de Excelencia Jean Monnet, p.7.

formaba parte de la vida privada y del que se ocupaban las mujeres – no se empleaba este término-.

En cualquier sociedad, el grupo dominante impone su concepción del mundo y sus valores, presentándolos como universales. Así, bajo el patriarcado¹⁶² sólo se ha valorado socialmente aquello que guarda relación con la actividad tradicionalmente desempeñada por los hombres –es decir, el empleo- y se ha infravalorado el trabajo familiar, predominantemente realizado por mujeres.

El olvido de la esfera reproductiva tiene importantes consecuencias en el diseño de las políticas públicas y en la distribución de los beneficios sociales, que no tienen en cuenta que los modos en los que las personas gastan su tiempo son seguramente tan importantes como los modos en los que gastan su dinero.

En este sentido, las interacciones entre el espacio doméstico-familiar y el espacio laboral- o la arena política- son fundamentales para comprender cómo la estructura de género construye la desigualdad de mujeres y hombres en las sociedades patriarcales¹⁶³.

La incorporación de la mujer al mundo laboral – asunción de un papel en la esfera pública- se produce sin que la sociedad haya asumido un cambio, ni en la reorganización del espacio público, ni en los roles en la pareja y ni en la necesaria corresponsabilidad de esta en la crianza de los hijos, hijas y los cuidados a otros familiares – entre otras consecuencias-.

¹⁶² “El patriarcado no tiene instituciones visibles que velen abiertamente por su permanencia. Más aún, las instituciones públicas parecen luchar contra sus manifestaciones. En las escuelas no se enseña explícitamente la ideología de la preeminencia masculina; al contrario, nos dicen que somos iguales. Es más, la mayoría de la población se muestra a favor de la igualdad entre hombres y mujeres. El patriarcado no tiene lobbies, convenciones, instituciones internacionales en las que se discuta cómo preservar los intereses de los hombres como grupo dominante. ¿Cómo es posible, entonces, que nuestros comportamientos, nuestras mentalidades y nuestra ideología sigan siendo machistas; que los hombres sigan dominando y que las mujeres sigan siendo dominadas) En definitiva, ¿cuáles son entonces los mecanismos de persistencia del patriarcado? Y, sobre todo, ¿cómo podemos actuar para derribarlo? Ante esta pregunta, surge frecuentemente la afirmación: ¿Hay que cambiar las mentalidades! Es cierto que todas las personas estamos imbuidas desde nuestra infancia de la ideología patriarcal dominante. Aunque no se reconozca explícitamente, esa ideología, esa mentalidad se transmite por medio de múltiples instituciones: los medios de comunicación, la iglesia, el sistema educativo, la moda, la política cultural...todas ellas son el reflejo de esa ideología y, a la vez, la perpetúan. Pero la cuestión es: si hay que empezar por cambiar las mentalidades, ¿cómo hacerlo? La respuesta más frecuente es: ¡Cambiando la educación!”. Pazos Morán, María. 2018. *Contra el patriarcado. Economía feminista para una sociedad justa y sostenible*, Pamplona. Katakarak, p.41.

¹⁶³ Royo Prieto, Raquel. 2013. “Maternidad, paternidad y desigualdad de género: los dilemas de la conciliación”. *Revista de servicios sociales* 53: 123-134, p. 129.

Impulsando de este modo el fenómeno femenino de la doble carga de trabajo y el freno a la carrera profesional de las mujeres, ya que todavía hoy, es ella la que soporta en la mayoría de los casos el peso de compaginar sus obligaciones personales, familiares y laborales. A esto se une la mejora y aumento de la esperanza de vida, que conlleva un envejecimiento más lento de la población y por tanto una mayor demanda de cuidados¹⁶⁴.

La ausencia – falta de efectividad- de normativas, políticas, acciones y medidas que faciliten y permitan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar está dando lugar a importantes consecuencias y transformaciones sociales, como son, por ejemplo, la reducción de la tasa de natalidad, el retraso en la edad de emancipación de la juventud del hogar familiar y la insostenibilidad de los sistemas de protección social, deduciendo de esto el retraso en el logro de la igualdad. Todos estos resultados constituyen aspectos fundamentales para la sociedad y afectan profundamente a su estructura.

Por ello, la adopción, promoción e implantación de medidas que favorezcan la conciliación repercutirá favorablemente y conllevará beneficios para todos los miembros que la componen¹⁶⁵.

La conciliación¹⁶⁶ intenta armonizar el trabajo productivo y el trabajo doméstico, así como a la relación e interacción entre los hombres y las mujeres en la esfera pública y en la privada.

Desde la construcción de la sociedad moderna, los estereotipos marcados por una sociedad en la que lo masculino siempre ha estado relacionado con la participación en el ámbito público mientras que el espacio “natural” de las mujeres ha pertenecido siempre a lo privado, han perpetuado los efectos del patriarcado allí inaugurado. El conflicto surge precisamente con la incorporación de las mujeres al espacio público, esto es, al mercado de trabajo.

¹⁶⁴ Véase Durán Heras, M.ª Ángeles. 2018. *La riqueza invisible del cuidado*. Valencia. Adama.

¹⁶⁵ Merino Calle, Irene. 2015. “La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente: comunitaria y nacional”. *Revista Jurídica de Castilla y León* 36: 1-45, p.5.

¹⁶⁶ El término “conciliación” apareció por primera vez en el Plan de Acción Social de la Comunidad Económica Europea de 1974. En aquel momento, formó parte de la lucha en favor de la igualdad real entre hombres y mujeres, es decir, se trabajó desde una perspectiva antidiscriminatoria.

La doble presencia de las mujeres en el espacio doméstico y en el mercado de trabajo fue la justificación a la necesidad de adoptar políticas de conciliación. La incorporación de las mujeres en el ámbito público hizo necesario pensar en la articulación de medidas para compatibilizar el trabajo en ambos espacios.

En este sentido, el Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral en España, realizado por el Observatorio de la Igualdad del Instituto de la Mujer, ofrece una definición de la conciliación de la vida familiar y laboral como la “capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles de modo satisfactorio el desarrollo de actividades reproductivas y actividades productivas, de forma igualitaria según el sexo, sin que ello implique costes laborales no deseados por las personas y sin que se vea afectado el reemplazo generacional”¹⁶⁷.

En esta tesitura, las políticas de conciliación surgen con el fin de compatibilizar la vida familiar y la participación en el mercado de trabajo, pero siendo las mujeres las principales destinatarias de las medidas propuestas. De esta forma, el antiguo concepto de conciliación trata de aportar soluciones para que las mujeres pudiesen compatibilizar su labor en el mercado de trabajo y en el ámbito doméstico.

Estas políticas han ido destinadas generalmente a las mujeres por el fenómeno de la doble presencia, un concepto usado en sociología del trabajo para definir el papel doble que desempeña la mujer como ama de casa y trabajadora, y que fue acuñado por primera vez en 1978 por la socióloga italiana Laura Balbo¹⁶⁸ en su obra “La doppia presenza”. Aunque este fenómeno va disminuyendo entre las mujeres, durante mucho

¹⁶⁷ Instituto de la Mujer. 2008. *“De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones”*. Madrid. Consultado el 15 de marzo de 2017. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observigualdad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf>

¹⁶⁸ Laura Balbo es profesora de sociología (Departamento de Humanidades de la Universidad de Ferrara). Fue decana de la facultad. También enseñó en la Universidad de Milán, Departamento de Ciencias Políticas, en el Politécnico de Milán y en UCSC (Universidad de California). Se despidió elegida en el Parlamento italiano desde 1983 hasta 1992. Ocupó el cargo de Ministra de Igualdad de Oportunidades desde octubre de 1999 hasta abril de 2000. Trabajó como consultora para la Oficina Europea de la Organización Mundial de la Salud en Copenhague y para la UNESCO; ha participado en grupos de trabajo y comisiones de la Unión Europea. Es presidenta de la Asociación Italia-Razzismo y de la Asociación Internacional para el Estudio del Racismo. Ella ha publicado extensivamente. Es miembro del comité editorial de revistas italianas y europeas para las que escribe regularmente.

tiempo ha implicado una dificultad añadida al producirles la sensación de que no se atiende plenamente a ninguno de los dos ámbitos, lo que provoca frustración y estrés¹⁶⁹.

A finales de la década de los noventa, la Unión Europea, y posteriormente los Estados miembros, incorporaron en sus políticas de empleo el objetivo de la conciliación de la vida laboral y familiar enmarcándolo como una acción relacionada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, si bien, en realidad, las normativas aprobadas se relacionaban con la vuelta al hogar de muchas mujeres mediante la solicitud de una excedencia temporal y una reducción de jornada como estrategia para “facilitar dicha conciliación” sin revisar el contrato sexual¹⁷⁰ establecido en el patriarcado.

Los diferentes regímenes de bienestar varían en función de los instrumentos utilizados, no obstante, las medidas de conciliación primadas han sido aquellas relacionadas con la reducción de jornada y la excedencia para el cuidado, utilizadas fundamentalmente por las mujeres, por lo que no han contribuido a la igualdad entre los géneros en el reparto de las tareas domésticas y de cuidado, sino más bien han favorecido el surgimiento de una nueva desigualdad basada en la creación de dos tipos de presencia en el mercado laboral: a tiempo completo, ocupada fundamentalmente por hombres y por algunas mujeres, y tiempo parcial, tipo de jornada fundamentalmente femenina. Hecho que plantea si la conciliación de la vida laboral y la vida familiar es una cuestión de género o es una cuestión de mujeres¹⁷¹.

De ahí entonces que los primeros pasos tendentes a generar un cambio del modelo arquetípico de producción y reproducción¹⁷² deben producirse fundamentalmente a que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares que hagan uso de las

¹⁶⁹ Women at RRHH. 2014. “Políticas de conciliación de vida laboral y personal, ¿qué beneficios aportan a la empresa? Womenalia. Consultado el 14 de agosto de 2017. Disponible en: <https://www.womenalia.com/es/womenat/368-recursos-humanos/4693-politicas-de-conciliacion-de-vida-laboral-y-personal-que-beneficios-aportan-a-la-empresa>

¹⁷⁰ Véase Pateman, Carole. 1995. *El contrato sexual*. Barcelona. Anthropos.

¹⁷¹ Alcañiz Moscardó, Mercedes. 2015. “Género con clase: La conciliación desigual de la vida laboral y familiar”. *RES*, 23:29-55, p. 35.

¹⁷² La idea de reproducción social es un concepto útil para situar la importancia de los cuidados. Incluye la reproducción de la vida, a través de la procreación, la reproducción de la fuerza de trabajo y la reproducción de las instituciones y lógicas sociales. No hay producción sin reproducción, como no hay sociedad sin reproducción social. El peso de la familia, del estado, del mercado o de la comunidad en la provisión bienestar tiene que ver con la tensión entre la acumulación de capital y la redistribución social. Esta dependencia contradictoria entre producción y reproducción es esencial para entender la economía política de las relaciones de género.

opciones que les pueda ofrecer el ordenamiento jurídico no se vean expuestas a situaciones de vulnerabilidad que supongan pagar un precio demasiado alto por sus limitaciones familiares.

Por lo tanto, como hemos podido observar, se va configurando paulatinamente una tensión en la normativa laboral en su proyección con los cambios en la vida social y en la asunción de responsabilidades de familia. Un análisis general nos muestra que cada vez que el legislador se ocupa de una persona trabajadora, lo hace teniendo como referencia un trabajador típico de sexo masculino, para quien su área de desarrollo vital es la laboral, siendo marginando como titular de derechos vinculados con sus responsabilidades familiares como queda de manifiesto al examinar las disposiciones tradicionales que se ocupan de resolver la conciliación de trabajo y familia, que se han reservado usualmente a la mujer trabajadora¹⁷³.

De esta manera resulta evidente como la consolidación de la protección jurídica del trabajo subordinado fue intensificando la separación de roles entre hombres y mujeres, contribuyendo a la creación de obstáculos normativos y culturales para una distribución más armónica de los distintos ámbitos de la vida de hombres y mujeres en el trabajo y la familia.

Desde distintas formulaciones se ha planteado la necesidad de una agenda política que tome en consideración los cuidados como un aspecto central del funcionamiento de las sociedades, sea sensible a los conflictos de intereses en la familia y reparta los cuidados de forma más equitativa.

Ante esta situación, en la década de los noventa Nancy Fraser¹⁷⁴, plantea una agenda de transformación social orientada a conseguir la equidad de género y a superar las

¹⁷³ Caamaño Rojo, Eduardo. 2008. "El permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar". *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXI*: 325-354, p.329.

¹⁷⁴ Es una intelectual feminista estadounidense, profesora de ciencias políticas y sociales en The New School de Nueva York. Fraser considera que la justicia es un concepto complejo que comprende varias dimensiones: la distribución de recursos, el reconocimiento y la representación. Fraser sugiere una síntesis de elementos de la Teoría crítica y del post-estructuralismo para superar la "falsa antítesis" entre ambos, así como para alcanzar una comprensión más completa de los temas sociales y políticos a los cuales se abocan ambas escuelas de pensamiento. Aboga por un acercamiento neo-pragmático a éstas para obtener un análisis democrático de las instituciones sociales y de los movimientos sociales. Fraser pretende enriquecer la tradición democrática liberal gracias a la teoría feminista, la teoría crítica y el pos-estructuralismo.

desigualdades sociales. La propuesta predominante es la del modelo *Proveedor Universal*, adoptado por las feministas y los liberales en Norteamérica, con el objetivo de promover la equidad de género; se incentiva la creación de empleos para mujeres con servicios estatales que les permitan una mejor inserción en el mercado laboral, tales como guarderías y licencias de maternidad en los que rara vez se incorporan servicios para el cuidado de los adultos mayores, discapacitados o enfermos. Este modelo busca que las mujeres se asemejen más a los hombres, así como el traslado del trabajo del cuidado de las familias al mercado o al Estado, condicionado a la situación laboral de la mujer¹⁷⁵.

Como alternativa surge la *Paridad del Cuidador* que pretende generar la equidad de género, mediante el apoyo y reconocimiento al trabajo informal de cuidado. Las actividades propias de las tareas domésticas buscan ponerse al mismo nivel de las del proveedor universal, de tal forma que hombres y mujeres disfruten de niveles similares de dignidad y bienestar.

Dicho modelo busca combinar el empleo formal con el trabajo de cuidado, sin embargo, cómo lo demuestra Fraser, en esta propuesta el rol del proveedor continúa siendo fundamentalmente masculino y el del cuidado prioritariamente femenino, la diferencia económica entre estos dos roles sigue siendo significativa¹⁷⁶. Fraser debido a las limitantes de los modelos anteriores, opta por una tercera propuesta, denominada *Proveedor de Cuidado Universal*¹⁷⁷.

¹⁷⁵ Orozco Ochoa, Karina. 2011. "El trabajo del cuidado en el ámbito familiar: principales debates". *Debate Feminista*, 44: 19-32, pp. 27-28.

¹⁷⁶ Robledo Gómez, Angela María. 2003. Economía del Cuidado: Del reconocimiento a la redistribución. Retos de la política pública. Consultado el 27 de noviembre de 2018. Disponible en: http://www.dane.gov.co/files/noticias/uso_tiempo_angela_robledo.pdf?phpMyAdmin=a9ticq8rv198vhk5e8cck52r11

¹⁷⁷ La clave para conseguir la equidad de género en un estado benefactor postindustrial, estaría en hacer que los actuales patrones de vida de las mujeres se conviertan en la norma para todos. Las mujeres de hoy combinan la actividad de proveedoras con el cuidado, aunque con una gran dificultad y esfuerzo. Un Estado benefactor postindustrial debe asegurar que los hombres hagan lo mismo, al tiempo que rediseña las instituciones de modo que se elimine la dificultad y el esfuerzo.

Por tanto, según Fraser, un modelo de universalidad del rol cuidador implicaría subvertir la división existente del trabajo según el género y reducir la importancia del género como principio estructural de la organización social¹⁷⁸.

Se trataría pues de que hombres y mujeres, de forma equivalente, tuvieran una vida integrada por el hecho de ganar un salario, la práctica del cuidado, la implicación en la vida asociativa de la sociedad civil, dejando tiempo libre para el ocio. Es una propuesta que se sitúa en el terreno de lo utópico o de lo deseable y Fraser no concreta como se llega a alcanzar, pero indica que, si hoy no empezamos guiándonos por esta concepción, no hay posibilidad alguna de que nos acerquemos a ella algún día¹⁷⁹.

Partiendo de este paradigma, Valeria Esquivel¹⁸⁰ propone modificar radicalmente la prestación de cuidados a través del modelo de las tres “R”: reconocimiento, reducción y redistribución. *Reconocer* implica hacer visible el cuidado y su valor y erradicar los estereotipos que dan por sentado que sea provisto por mujeres. *Reducir* implica comprender las necesidades de cuidadores y cuidadoras, y suministrar infraestructuras y servicios que hagan más efectivos los trabajos de cuidados. Y *redistribuir* obliga a ir más allá de los hogares e incluir el conjunto de la sociedad. Supone pues la provisión de

¹⁷⁸ Muñoz Terrón, José María y María Teresa Martín Palomo. 2013. “Hombres y Mujeres en los cuidados: Viejos y nuevos modelos para la igualdad”. *Cuadernos Kóre. Revista de historia y pensamiento de género* Nº8: 149-178, p.162.

¹⁷⁹ Esto es lo que de alguna manera se propone desde la Economía de Cuidado, se trata no sólo de reconocer el aporte económico de todas las formas de trabajo remunerado que se realizan dentro del mercado, y del trabajo no remunerado o reproductivas, como las actividades de cuidado y desarrollo de las personas, sino de transformar la división sexual del trabajo y las valoraciones que se han construido en torno a éstas. Ello se constituye en una condición fundamental para avanzar en el logro de la equidad de género, al visibilizar la verdadera contribución que realizan las mujeres al bienestar y al desarrollo tanto social como económico de un país. Es este trabajo, desempeñado mayoritariamente por las mujeres, quienes asumen la responsabilidad del cuidado de niños, niñas, enfermos, ancianos, las actividades de pan-coger, sin recibir contraprestación alguna a cambio, lo que configura una clara injusticia social y una práctica de distribución desigual de cargas de trabajo entre hombres y mujeres, lo cual acentúa las relaciones asimétricas de poder social y de género. Robledo Gómez, Angela María. 2003. Economía del Cuidado: Del reconocimiento a la redistribución. Retos de la política pública, cit., p.5.

¹⁸⁰ Economista feminista internacionalmente reconocida, el trabajo académico de Valeria recorre los campos de los mercados de trabajo y la política social, especialmente en temas de trabajo no remunerado, tiempo y cuidado. También ha trabajado en macroeconomía sensible al género, particularmente en América Latina. Su enfoque siempre ha sido multidisciplinario, y está igualmente familiarizado con las herramientas de investigación cuantitativa y cualitativa. Gran parte de su trabajo enfatiza la importancia del encuadre y de la producción de conocimiento del Sur. Se unió a UNRISD en agosto de 2014 como Coordinadora de Investigación sobre Género y Desarrollo. En su papel, Valeria fue responsable de conceptualizar, desarrollar y administrar la investigación sobre temas relacionados con el género que preocupan al sistema de las Naciones Unidas ya otras partes interesadas dentro del marco de la Agenda de Investigación de UNRISD.

servicios públicos y empleos, que en general benefician a las mujeres. Esquivel añade finalmente una cuarta “R”: la *remuneración del cuidado no pagado*, reconociendo la dimensión polémica de esta propuesta¹⁸¹.

La otra cara del cambio de roles en los hombres está en el sector de los cuidados pagados, que por su carácter precario y feminizado contribuye también a perpetuar la brecha de género. El reconocimiento y valoración de los empleos de cuidado es necesario para implicar a los hombres en él y esto repercute en el terreno familiar, pues los trabajos no remunerados de cuidado incrementan su valoración si los trabajos remunerados también lo hacen¹⁸².

En la actualidad, el cuestionamiento del arquetipo tradicional de distribución de roles laborales y familiares se intensifica con la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo, lo que ha redundado en un aumento del número de mujeres que se dedican simultáneamente al trabajo fuera y dentro del hogar.

Es así como las transformaciones que ha experimentado el trabajo a través del postfordismo, los cambios tecnológicos y productivos, como a su vez mediante el notable desarrollo de modalidades atípicas de contratación laboral han abierto nuevas posibilidades de trabajo a las mujeres (aunque habitualmente más precario), pues en una época en que se preconiza la desregulación de las condiciones de trabajo y una mayor exigencia de disponibilidad de los trabajadores y las trabajadoras se dificulta o imposibilita la conciliación con sus responsabilidades familiares que sigue asumiendo prácticamente en solitario.

En general, sea cual sea el país que se considere, la menor actividad laboral femenina está estrechamente relacionada con el conflicto que supone la conciliación de la vida laboral con el papel asignado a las mujeres en el tradicional reparto del trabajo por sexos.

Diversos análisis han puesto de manifiesto que en los países con unas relaciones de género más igualadas, como es el caso de los países nórdicos y escandinavos, en los que

¹⁸¹ Véase Esquivel, Valeria. 2015. “El cuidado: de concepto analítico a agenda política”. *Nueva Sociedad*, 256: 63-74, p.69.

¹⁸² Comas D’Argemir Cendra, Dolors. 2016. “Hombres cuidadores: Barreras de género y modelos emergentes”. *Psicoperspectivas* 15 (3): 10-22, pp. 15-16.

el Estado ha asumido parte del coste de reproducción social no remunerado¹⁸³, la participación laboral de la mujer es mucho más elevada que la media europea¹⁸⁴, mientras que en los países mediterráneos, con una menor implicación del Estado en este sentido y con una transformación más reciente en el papel de la mujer en el trabajo familiar, se observa un crecimiento más tardío de las tasas de actividad femenina que no llegan aún a los niveles medios europeos¹⁸⁵.

¹⁸³ Mediante ayudas familiares, legislaciones favorables a la conciliación de la vida familiar con el trabajo, o servicios públicos directos como guarderías, residencias de ancianos, centros de día...)

¹⁸⁴ La tasa de empleo de las mujeres está avanzando gradualmente en el conjunto de países de la UE. En 2017, el promedio europeo ha alcanzado un 66,5%. No obstante, esta cifra sigue notablemente por debajo del promedio del 78% correspondiente al empleo masculino en 2017. En los países de la UE se observan grandes diferencias entre las tasas de empleo de las mujeres: en once países superan el 70%, mientras que en otros solo llegan al entorno del 50%. Por debajo de la media figuran una serie de países de reciente adhesión, pero también está España. Si bien la tasa española ha ido aumentando en los últimos años y ha superado el 59% por primera vez, todavía seguimos casi siete puntos por debajo del promedio de la UE y muy lejos de los países punteros. Incentivar una mayor participación laboral de las mujeres es todavía una asignatura pendiente en España. Instituto de Estudios Económicos. 2018. La tasa de empleo femenino supera por primera vez el 59% en España, pero urge lograr una participación laboral de las mujeres. Consultado el 29 de noviembre de 2018. Disponible en: <https://www.ieemadrid.es/2018/04/26/la-tasa-empleo-femenino-supera-primer-vez-59-espana-urge-lograr-una-participacion-laboral-las-mujeres/>

¹⁸⁵ Miedes Ugarte, Blanca. 2005. "Trabajo y mujeres: una visión panorámica". En *El legado plural de las mujeres*. Sevilla: Alfar, 21-40, p. 33.

Tabla 1: Tasas de empleo femenino en la UE en 2017

(En % de la población con edades entre 20 y 64 años)

Suecia	79,8	Irlanda	67,0
Lituania	75,5	Francia	66,7
Alemania	75,2	UE-28	66,5
Estonia	75,1	Chipre	66,2
Dinamarca	73,7	Hungría	65,7
Reino Unido	73,1	Eslovaquia	64,7
Países Bajos	72,8	Bélgica	63,6
Letonia	72,7	Polonia	63,6
Finlandia	72,4	Rumania	60,2
Austria	71,4	España	59,6
Rep. Checa	70,5	Croacia	58,3
Portugal	69,8	Malta	58,0
Eslovenia	69,7	Italia	52,5
Luxemburgo	67,5	Grecia	48,0
Bulgaria	67,3		

Fuente: Instituto de Estudios Económicos

El acceso de un mayor número de mujeres al mercado laboral no impide que el trabajo doméstico siga representando una de las claves de la actividad femenina, por lo que las mujeres entran en la esfera productiva sin abandonar la esfera reproductiva¹⁸⁶. Por estas razones las responsabilidades familiares y, en concreto la maternidad, comienzan a tornarse en un obstáculo para la integración y permanencia de la mujer en el trabajo¹⁸⁷.

Lo anterior termina siendo una consecuencia de que las iniciativas políticas de igualdad en el empleo sobre hombres y mujeres tenían un carácter meramente formal, pues partían de la base de que la igualdad era una equivalencia de todo lo no relacionado con la reproducción, vale decir, la igualdad de derechos se reconocía a la mujer desligada de su condición de madre real o potencial y de su papel dentro de la familia, con lo cual, en los hechos, la discriminación de la mujer trabajadora persistió¹⁸⁸.

La política de la Unión Europea y, en parte por ello, la política de los estados miembros ha visto en la negociación colectiva el instrumento privilegiado para promover la conciliación entre la vida laboral y familiar, en el marco de las políticas orientadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres. Ello es así porque la política de la Unión Europea sigue el principio de subsidiariedad, de forma que los propios actores son los promotores de la regulación, a partir de un marco de actuación común, en este caso, a partir de las directrices en materia de conciliación.

Precisamente, la gobernanza sobre la conciliación trata de coordinar, articular y reorientar las políticas laborales y sociales en un escenario de gobierno de las relaciones laborales en diferentes niveles o, si se prefiere, multinivel.

El marco legal inducido por la Unión Europea constituye posiblemente una vía para ir introduciendo de forma gradual esos “nuevos” derechos de ciudadanía social en las relaciones laborales de los centros de trabajo, a través de la negociación colectiva¹⁸⁹.

¹⁸⁶ Véase Durán Heras, María-Ángeles. 2005. “Mujeres y hombres en el siglo XXI”. *Cuenta y razón*, N.º 138:45-60, p. 55.

¹⁸⁷ Caamaño Rojo, Eduardo.2009. Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo. / ["the effects of maternity protection to establish equality of treatment between men and women at work"]. *Revista De Derecho* (33): 175-214, p.183.

¹⁸⁸ Caamaño Rojo, Eduardo. 2010. *Mujer y trabajo: Origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora*, cit., p. 199.

¹⁸⁹ Carrasquer Oto, Pilar y Antonio Martín Artiles.2005. La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. un aspecto de la estrategia europea de empleo/The policy of

Sin embargo, a pesar del potencial que tiene la negociación colectiva, los acuerdos basados en la autonomía de las partes no son suficientes porque estiman que una parte de la solución al problema se ubica en un terreno ajeno al de la propia dinámica laboral, como puede ser la provisión de servicios públicos.

Es por lo antes expuesto que, en los últimos años, las legislaciones laborales más modernas que la nuestra a través de procesos de negociación colectiva o de diálogo social, han comenzado progresivamente a articular medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar en el entendido de que estas representan a corto y largo plazo un factor clave para el desarrollo social y económico de las naciones.

En concreto se ha pretendido adoptar medidas para asegurar la igualdad de oportunidades en el trabajo como, asimismo, para alcanzar una distribución más justa entre hombres y mujeres de sus responsabilidades familiares, contribuyendo a hacer compatible el trabajo con el cuidado de la familia.

Una cultura que incorpore la necesidad de reforzar políticas de conciliación laboral incide significativamente en las actitudes, el desempeño y los resultados organizacionales. Si apoya el equilibrio trabajo-familia, presenta una mayor sensación de satisfacción en su personal laboral, mayor compromiso organizacional, menor intención de dejar el empleo y mayor intención de ejecutar comportamientos de ciudadanía. Por el contrario, una percepción de apoyo negativa se relaciona con sensación de tensión en el trabajo, angustia y mayor conflicto trabajo-familia¹⁹⁰.

Es importante considerar como un elemento de juicio adicional que pone de manifiesto la necesidad de avanzar en la adopción de políticas sociales y de ajustes en los tradicionales esquemas normativos de la legislación laboral, el hecho que desde la década de los ochenta del siglo pasado se han tornado cada vez más comunes las

conciliation between work and family life in the collective bargaining. an aspect of european employment strategy. *Cuadernos De Relaciones Laborales* 23 (1): 131-150, p.139.

¹⁹⁰ Jiménez Figueroa, Andrés y Verónica Aravena Vega. 2015. Desafíos de fomentar estrategias personales e incorporar políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones /Challenges to promote personal strategies and incorporate work-family conciliation policies in Organizations/Desafios de fomentar estratégias pessoais e incorporar políticas de conciliação trabalho-família nas organizações. *Pensamiento Psicologico* 13 (2): 123-135, p.125.

familias en las que los dos miembros de la pareja trabajan, así como las familias monoparentales¹⁹¹, básicamente formadas por mujeres solas y su descendencia.

Aunque no podemos establecer con precisión cómo incide la monoparentalidad en la situación laboral de las mujeres, que son las que mayoritariamente encabezan este tipo de familias, sí que podemos decir que factores como las dificultades que encuentran las mujeres para acceder al mercado de trabajo se agravan en las familias monoparentales, dado que no existe una política específica dirigida a este tipo de familias que facilite la compatibilización del trabajo profesional y familiar y, por tanto, la integración de este tipo de padres/madres en el mercado de trabajo¹⁹².

Sin perjuicio de lo anterior, no se puede perder de vista que la demanda por alcanzar mayores grados de armonización de trabajo y vida familiar no se limita únicamente a promover una mayor participación laboral femenina, así como a precaver y a sancionar actos de discriminación basados en el sexo, sino que busca también reivindicar el derecho de los trabajadores varones a vivir más intensamente el cuidado de sus familias, permitiéndoles que puedan conciliar efectivamente sus responsabilidades laborales y familiares.

Las familias en Europa con descendientes ya reducen su tiempo de trabajo remunerado, sobre todo mediante una reducción de las horas de trabajo de la madre por debajo de la jornada completa o retirándose temporalmente del mercado laboral. Salvo en los países nórdicos donde las generosas bajas por maternidad y por paternidad hacen

¹⁹¹ El estudio de la incidencia de la monoparentalidad en la UE resulta muy problemático, ya que dicha situación familiar es conceptualizada y medida utilizando diferentes criterios y técnicas en cada país de referencia. Por lo tanto, la inexistencia de una definición estándar dificulta las comparaciones entre los distintos países europeos. Ante la falta de una definición oficial, la Organización de las Naciones Unidas recomienda definir a las familias monoparentales, como aquellos núcleos formados por un solo progenitor con hijos a su cargo, pero no establece límite de edad de los hijos, por lo que se pueden estar ocultando situaciones muy diversas de monoparentalidad. En este contexto de ambigüedad conceptual, los distintos estudios que se han realizado sobre la monoparentalidad en la UE han tomado como referencia los informes previos realizados por la Comisión Europea, como el “Informe Friis”, que definía a la familia monoparental como “aquella formada por progenitores solos con hijos dependientes residiendo o no en el hogar familiar junto con otras personas, siempre y cuando éstas no fueran su pareja”.

¹⁹² Moreno Mínguez, Almudena. 2000. Las familias monoparentales en España. *Revista Internacional De Sociología*: 39-63, p.56.

innecesario abandonar el empleo, muchas mujeres con hijos muy pequeños dejan de trabajar¹⁹³.

Así que, se trata de poner de manifiesto que la conciliación de la vida laboral y familiar no incumbe únicamente a hombres y mujeres, sino a toda la sociedad. Por tal razón se sostiene que la conciliación de trabajo y vida familiar debe ser entendida antes que nada como una materia de política de familia, desarrollada tanto en el marco del mercado de trabajo, como de la protección social.

Las políticas públicas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral deberían arbitrarse de forma tal que se proteja el derecho de la madre a acceder al mercado de trabajo y a permanecer en él sin que la situación familiar sea un elemento discriminatorio, al igual que deberían proteger el derecho del padre en el mismo sentido, así como el derecho de descendientes a ser cuidados y educados por sus padres, y el derecho de ascendientes y personas dependientes a permanecer con sus familias cuando así lo deseen y éstas puedan atender.

En definitiva, este tipo de políticas públicas deberían proteger el derecho de todos los miembros de la familia a la convivencia diaria sin tener que renunciar a la misma por exceso de trabajo de uno o de ambos progenitores¹⁹⁴.

Como decíamos, la incorporación de las mujeres al mercado laboral no supuso, al mismo tiempo, la modificación del trabajo que venían desempeñando en exclusiva en el ámbito privado.

Cuando las mujeres comienzan a realizar tareas en el ámbito público, siguen ocupándose igualmente del trabajo en el ámbito familiar, produciéndose la denominada *doble presencia*¹⁹⁵, que hemos citado anteriormente, de las mujeres, es decir, la presencia de

¹⁹³ Macinnes, John. 2005. "Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar" /Ten myths about work life balance. *Cuadernos De Relaciones Laborales* 23 (1): 35-71, p.55.

¹⁹⁴ Caamaño Rojo, Eduardo. 2008. "El permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar", cit., 332.

¹⁹⁵ En sentido estricto, doble presencia es el lema acuñado por Laura Balbo a finales de los años setenta para mostrar la realidad de la vida cotidiana de las mujeres adultas en las actuales sociedades urbanas. Con ese lema que substituye en España al más coloquial "doble jornada", la socióloga italiana pretende mostrar la sincronía de la doble carga que el binomio tiempo-trabajo plantea a esas mujeres cotidianamente. Torns Martín, Teresa, Pilar Carrasquer Oto, Vicent Borràs Català, Clara Roca de Torres. 2002. El estudio de la doble presencia: Una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar. Bellaterra: QUIT-Departamento de Sociología/Instituto de la Mujer. Informe de investigación.

las mujeres en el mercado de trabajo no conlleva paralelamente un cambio en la división sexual del trabajo en el ámbito familiar, representando por un reparto desigual de las tareas con ausencia de los hombres e igual presencia de las mujeres. Esta situación comportará, además, nuevas fuentes de discriminación para las mujeres en el ámbito público y en el privado.

En el primero por ver limitada su capacidad productiva por el desgaste del trabajo no remunerado que ellas hacen de manera exclusiva, en el segundo porque son ellas quienes mayoritariamente se ocupan y son responsables del trabajo doméstico.

A pesar del cambio de roles y actitudes de las generaciones actuales respecto del reparto del trabajo doméstico entre mujeres y hombres, el análisis cuantitativo nos arroja bastantes evidencias de que el reparto de trabajo doméstico está aún lejos de ser equitativo, es decir, está lejos de materializarse.

De manera que la forma en la que se organizan los hogares no depende únicamente del nivel de ingresos o de la disponibilidad de sus integrantes, sino que se define y expresa en las relaciones de género que operan en esta esfera. Para que esto cambie, parece imprescindible que para los hombres también exista la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar¹⁹⁶.

La conciliación, además, se fundamentó en resolver los problemas exclusivamente en el ámbito laboral. Así, durante mucho tiempo, para solucionar la contradicción entre el trabajo productivo y el doméstico, los poderes públicos han tratado de actuar en el primero dejando intacto el espacio privado. Los poderes públicos debían poner solución a la manifiesta incompatibilidad en las tareas a desempeñar por las mujeres en el ámbito privado y en el público, pero sin alterar el espacio de aquellas y adoptando exclusivamente mediadas en el ámbito laboral.

El peligro de establecer estas medidas, supuestamente neutras, no es otro que el de perpetuar los roles y estereotipos de género respecto del cuidado y las responsabilidades familiares al mismo tiempo que fomentar la desconfianza empresarial frente a las mujeres en edad fértil. Desde esta idea, las políticas de conciliación no

¹⁹⁶ Agirre Miguélez, Amaia. 2016. "Negociaciones de pareja: los trabajos domésticos, la crianza y la construcción de la maternidad y la paternidad". /Negotiations in couples: Childcare, workhouse and the construction of motherhood and fatherhood. *Papeles Del CEIC* (1): 1-27, p. 6.

pueden considerarse políticas dirigidas a la igualdad de género al ir dirigidas únicamente hacia las mujeres y pretender más bien el aumento de la productividad en el mercado laboral que la igualdad real entre mujeres y hombres, sin cuestionar las estructuras sociales existentes.

La conciliación trata, en un primer momento, de solventar los problemas derivados de la incorporación, así entendidas, no entran a regular el trabajo doméstico, y como resultado, los ajustes necesarios en estas tareas como consecuencia de la incorporación de las mujeres al ámbito público son una cuestión privada. Si las mujeres eran y son quienes asumen mayoritariamente tales tareas, el ajuste también será cosa de ellas mientras los estereotipos y roles sociales no sean modificados.

Podemos decir, de este modo, que la conciliación se refiere a la manera de hacer compatibles diferentes aspectos, facetas o partes de un proyecto de vida, es decir, articular de forma adecuada el desempeño laboral, la vida familiar y otro conjunto de dimensiones o actividades que podemos llamar personales¹⁹⁷.

Constantemente el debate de la conciliación se afronta desde la dualidad vida familiar y laboral, donde la dimensión familiar es entendida como la disposición de relaciones afectivas, cuidados y educación tanto de los hijos e hijas como de las personas dependientes y la dimensión laboral abarca la provisión de recursos y el desarrollo profesional.

Sin embargo, y con total certeza, la vida de cada una de las personas está integrada por, al menos, otro aspecto, el personal, entendido este como una combinación de matices- descanso, formación, ocio y tiempo libre..., etc.- que se realiza simultáneamente a las

¹⁹⁷ Carolina del Olmo en referencia a la conciliación sostiene que el discurso hegemónico sepulta estas alternativas bajo la exaltación del modelo de crianza triunfante, ese que es no conflictivo, que se adapta al terreno y al sistema, que supedita la crianza y vida familiar al mundo laboral y la vida económica, y que se ha decidido vender como conciliación. La realidad es bien diferente, la conciliación agota, solo supone el reparto en lo privado del agotamiento de padres y madres, sobre todo de éstas, donde, las contradicciones de la doble jornada han demostrado ser insostenibles. Las trampas de las políticas de conciliación esconden la cruda realidad opresora y esclavista y es que concilian para oprimir aún más: más guarderías, sí, ¿pero a cambio de qué? A cambio de más precarización del empleo, de salarios más bajos y de jornadas más largas. La conciliación real sería aquella que abandonara su propio nombre, y pasara por un retorno a una organización social que nos permitiera cuidarnos y cuidar sin la exclusiva privatización y externalización mercantil. Pousada Gonzalez, Carla. (2016). ¿Dónde está mi tribu? *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 34(1), 197-201, p.200.

otras dos dimensiones y es totalmente necesario para el crecimiento, consonancia y estabilidad de la persona.

Es importante integrar las tres dimensiones con la finalidad de que se generalicen y se amplíen las medidas de conciliación a poner en funcionamiento, ya que el olvido de la faceta personal juega en contra del progreso hacia la igualdad de mujeres y hombres y deja la responsabilidad y la lucha por la demanda de medidas potentes de conciliación y su ineludible aplicación en manos de las mujeres. En síntesis, no cabe duda de que la conciliación busca el necesario equilibrio entre las tres dimensiones mencionadas¹⁹⁸.

3.2.- El papel relevante de la corresponsabilidad en la conciliación

Consecuencia de las anteriores consideraciones y de la crítica a las medidas desarrolladas por las políticas de conciliación, enfocadas sobre todo a regular permisos laborales dirigidos a las mujeres, surge el concepto de corresponsabilidad en las políticas públicas de conciliación.

La corresponsabilidad va un paso más allá del concepto original de conciliación, incorporando la idea de que las mujeres y los hombres comparten presencia, responsabilidades, derechos y obligaciones tanto en el ámbito público como en el privado, y considerando que el reparto de las actividades de carácter doméstico y los cuidados debe ser equitativo¹⁹⁹, requiriéndose participación de mujeres y hombres en todos los espacios públicos y privados; igualdad de oportunidades de mujeres y hombres; ejercicio pleno de la ciudadanía; utilización del tiempo propio y de forma autónoma de mujeres y hombres por igual y revalorización del espacio doméstico.

¹⁹⁸ Merino Calle. Irene. 2015. "La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente: comunitaria y nacional", cit., p.4.

¹⁹⁹ Esta responsabilidad compartida en el cuidado y tareas domésticas ha de ser asumida tanto por los hombres como por las mujeres, creando con ello nuevos significados en las relaciones de género que estén basados en la igualdad real entre ambos. Pero son igualmente corresponsables otros agentes implicados en la promoción de esa igualdad efectiva, principalmente representados por los poderes públicos como garantes del principio de igualdad, pero también empresas, sindicatos y otros agentes sociales. Ahora bien, para conseguir la corresponsabilidad, las medidas a desarrollar no pueden extenderse solamente al ámbito laboral, sino que las políticas dirigidas a la familia deberían entenderse también como políticas de conciliación desde la perspectiva de corresponsabilidad. Las políticas de conciliación cuyo objetivo sea la corresponsabilidad han de dirigirse tanto a hombres como a mujeres y adoptarse para resolver cuestiones del ámbito público, pero también del privado. Esta nueva concepción conllevará una modificación de las estructuras sociales y un nuevo pacto social que conduzca a (re)organizar nuestro tiempo dedicado al trabajo en el mercado laboral y el de responsabilidades domésticas y de cuidado y, por supuesto, también el dedicado al ocio, tiempo libre y vida personal de cada persona.

Para la consecución de este objetivo la dificultad es grande, dado que supone no sólo adoptar políticas públicas de conciliación que sean verdaderamente de género, sino que requiere, como premisa, una modificación de estructuras sociales y una ruptura con planteamientos teóricos tradicionales sobre la idea de trabajo, cercanas a las líneas planteadas por la economía feminista²⁰⁰.

Al incorporar la definición aquí ofrecida sobre trabajo doméstico junto con la idea de corresponsabilidad, nos hallamos ante la necesidad de repensar en políticas de conciliación en las que seamos capaces de desplazar el eje analítico desde los procesos de acumulación de capital hacia la idea de sostenibilidad de la vida, incorporando como básicas las necesidades de cuidado²⁰¹ junto con las necesidades mercantiles²⁰² para el desarrollo de una corresponsabilidad efectiva.

Sin embargo, la realidad de las políticas de conciliación ha sido otra bien distinta, y aunque en los últimos tiempos la corresponsabilidad se ha incorporado, sólo terminológicamente, en distintos instrumentos políticos, las medidas planteadas están muy lejos de representar esta idea de corresponsabilidad tal y como ha sido aquí definida.

La corresponsabilidad en las tareas de cuidado y la conciliación en el mercado laboral, personal y familiar desde una perspectiva de género requiere cambios en el modelo social actual y una buena educación en igualdad, haciendo especial incidencia en la educación afectiva y sexual.

Es entendida, no como una responsabilidad derivada del ámbito privado al ámbito público o social, sino como originaria de cada uno de estos actores, asumida en forma

²⁰⁰ En el caso de sintetizar planteamientos feministas, se trata de hacer emerger el “trabajo de cuidados” como una actividad económica, tanto a nivel macro como microeconómico. Desde una perspectiva macroeconómica, supone dejar de considerar que un análisis económico debe observar la dimensión mercantil-monetaria-empleo para dejar paso a la idea de que el trabajo no remunerado relacionado con el cuidado es también parte indispensable para que el mercado pueda funcionar. Desde un análisis micro, habrá que reflexionar sobre la organización del tiempo y del trabajo de los hogares como una importante dimensión de género a incorporar también en las políticas públicas.

²⁰¹ Derivadas de las tareas del hogar, del cuidado de descendientes y de otras personas dependientes y del trabajo emocional y afectivo.

²⁰² Derivadas del empleo y de cuestiones monetarias.

solidaria y a la que cada uno debería responder desde su lugar y con sus propios recursos en forma articulada y armónica²⁰³.

Por ello, es necesario cambiar la mirada sobre lo público y lo privado y hacer corresponsables de su garantía a los poderes públicos, agentes sociales y empresariales además de a las personas.

Generalmente suele simplificarse excesivamente el alcance del término, limitándolo exclusivamente a la implicación masculina en el cuidado, pero en el ámbito jurídico laboral el término corresponsabilidad implica a otros sujetos. De un lado requiere ciertamente una implicación de todos los miembros de la unidad familiar por medio del reparto de responsabilidades y de la implicación masculina en las tareas domésticas y de cuidado.

De otro lado, también el tejido empresarial debe ser llamado a intervenir en la responsabilidad que le corresponde por medio de una gestión adecuada del tiempo de trabajo que permita pensar que los derechos de corresponsabilidad no son solo derechos de ausencia sino, fundamentalmente, derechos de presencia.

El tercer sujeto implicado en la corresponsabilidad es la propia sociedad a quien corresponde intervenir en un doble nivel: invirtiendo financieramente para colaborar activamente en las actividades de cuidado e interviniendo normativamente para asegurar la corresponsabilidad de la unidad familiar y del propio empresario²⁰⁴.

Por tanto, es función de la familia, la sociedad y el Estado, ser corresponsables en su atención, cuidado y protección, siendo la familia la institución más comprometida, dado que es allí donde el ser humano crece, se proyecta y aprende a ser hombre o mujer para insertarse en una sociedad que exige compromisos de ciudadanía²⁰⁵.

Tal situación supondría dar la misma relevancia a las necesidades mercantiles y a las de cuidado, ambas imprescindibles para la sostenibilidad de la vida. La transversalidad de género en las políticas de conciliación hace necesaria la participación de profesionales

²⁰³ Luená, María Teresa. 2013. "Conciliación entre trabajo y familia: La corresponsabilidad social en las tareas de cuidado. análisis legislativo y comparado". *Dos Puntas* (7): 167-186, p.171.

²⁰⁴ Ballester Pastor, María Amparo. 2011. "La era de la corresponsabilidad: Los nuevos retos de la política antidiscriminatoria". *Lan Harremanak: Revista De Relaciones Laborales* (25): 53-77, p.56.

²⁰⁵ Hoyos Botero, Consuelo. 2012. *La corresponsabilidad familiar: rupturas históricas y prospectiva en Medellín*. Medellín. UNAULA., p. 13.

que sean capaces de analizar, intervenir y evaluar las necesidades sociales de hombres y mujeres en el intento de corresponsabilizar su trabajo, sus vidas y su tiempo libre²⁰⁶.

Cabe señalar que las medidas de conciliación en la empresa son una herramienta imprescindible para impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el plano laboral.

Ahora bien, para afrontar un reparto equilibrado de las tareas tanto en el espacio público como en el espacio doméstico y de cuidado, hay que vincular la conciliación con la corresponsabilidad. Y es que en el ordenamiento jurídico español existen medidas de conciliación que, con redacciones aparentemente neutras, no satisfacen la consecución de la corresponsabilidad en el cuidado.

Durante años, se ha trabajado sobre el eje de la conciliación, en vez de incorporar a éste un nuevo replanteamiento del trabajo reproductivo y las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, es decir, una corresponsabilidad que permita un equilibrio natural entre trabajo y vida.

Hemos podido observar que el concepto conciliación trabajo-familia se puede entender de diversas maneras: conciliación en sentido estricto, indica la posibilidad de compatibilizar los tiempos dedicados a la familia y al trabajo.

En sentido amplio, se refiere al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para sí. Se trata de mantener un equilibrio entre las múltiples dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

La corresponsabilidad social va más allá de la conciliación. Implica una actitud sensible de las organizaciones hacia esta cuestión que supone el progreso a una nueva cultura de la organización. El éxito de las medidas que tienen en cuenta el enfoque de la corresponsabilidad radica en su universalización, ya que se aplican tanto a trabajadores como a trabajadoras, porque su finalidad es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

²⁰⁶ Fernández de Castro, Patricia y Orlanda Díaz García. 2016. "La corresponsabilidad de género en las políticas de conciliación: espacio del trabajo social. Universidad de Castilla-La Mancha.

La falta de corresponsabilidad, y las dificultades para conciliar la vida familiar, personal y laboral contribuyen a sostener la discriminación laboral y salarial de las mujeres y constituyen una de sus principales barreras para evolucionar profesionalmente. Para la sociedad supone la pérdida de talento, lastra la competitividad empresarial y dificulta el progreso económico. No se trata de buscar medidas para que las mujeres puedan trabajar sino de repartir tareas y responsabilidades para que hombres y mujeres disfruten y ejerzan los mismos derechos y las mismas responsabilidades²⁰⁷.

En el panorama actual la conciliación de la vida familiar y laboral, cuando se da a nivel legal, no lleva de forma automática a una corresponsabilidad de hombres y mujeres en la atención a la familia, son las mujeres las que en la mayoría de los casos concilian sus trabajos reproductivo y productivo, actuando los hombres de forma supletoria. Es necesario tomando como referencia la Directiva 96/34 de 3 de junio sobre permisos parentales poner en marcha programas de sensibilización, diferenciar claramente los permisos de maternidad de otras medidas que buscan la corresponsabilidad y poner obstáculos legales a que los permisos, suspensiones u otras instituciones que han de jugar para la corresponsabilidad sean transferibles.

Corresponsabilidad de hombres y mujeres en la atención de la familia, en un plano de corresponsabilidad del Estado en estas tareas es la mejor vía de ir avanzando en la construcción de las políticas legislativas.

Así, desde un planteamiento de reformas se plantea que un esquema en el que solo sean los miembros de las familias los responsables de los cuidados, es incompatible con las demandas económicas de las mujeres sobre responsabilidades y cargos. Hoy las mujeres están cada vez mejor formadas y se les relega a un impago trabajo reproductivo, habría que ir hacia una descentralización de los cuidados de la familia, como política que además facilitaría no solo una mayor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo y de sus posibilidades de carrera profesional, sino que además sería una fuente de

²⁰⁷ Ereñaga De Jesús, Nerea, y Mariola Serrano Argüeso. 2014. "De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia: Realidad o utopía". *Revista Facultad De Derecho y Ciencias Políticas*, 44 (120): 153-179, p.158.

creación de empleo a nivel de los servicios que las mujeres están ahora realizando en sus casas²⁰⁸.

Consideramos que la relación de los padres con sus descendientes desde el derecho laboral es inexistente, por tanto, la conciliación en este ámbito se sustenta en que tener hijos e hijas y criarlos es cosa de mujeres y por ello se desarrolla la protección en base a ellas.

Con el paso de los años y sobre todo el movimiento feminista pone el foco en que no es suficiente que las mujeres trabajen, sino que resulta imprescindible que los hombres se hagan cargo de la crianza; es en este momento cuando empieza a desarrollarse todo el derecho en base a la idea de que no solamente las mujeres se tienen que hacer cargo de la conciliación, sino que todo este sistema proteccionista de alguna manera para las mujeres tiene que extenderse a los hombres.

Añadir que la denuncia de la situación de las mujeres por parte del movimiento feminista a inclinado a los poderes públicos a adoptar medidas para la igualdad, no obstante, el movimiento feminista pone el dedo en la llaga al cuestionar que estas políticas no vayan dirigidas también hacia los hombres para que realicen y participen en los cuidados. De este modo falta vincular las proclamas de dicho movimiento con el avance del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

²⁰⁸ López López, Julia. 2002. "Corresponsabilidad familiar y políticas legislativas sobre igualdad". *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 67: 45-70, p.70.

CAPITULO II.- REGULACIÓN JURÍDICA INTERNACIONAL DE LOS CUIDADOS: LA PROTECCIÓN SOBRE EL PERMISO DE MATERNIDAD Y SU EXTENSIÓN AL PERMISO DE PATERNIDAD

En el presente capítulo procederemos al análisis de la normativa internacional para averiguar cuál es el tratamiento que recibe el permiso de paternidad; seguidamente examinaremos la incidencia de las Conferencias Mundiales a favor de la igualdad de género y concluiremos con la comparativa del permiso de maternidad y paternidad por país según los días garantizados.

1.- ANTECEDENTE NORMATIVO Y REGULACIÓN INTERNACIONAL

El régimen internacional laboral está integrado fundamentalmente por los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos y disposiciones normativas de derecho internacional laboral, conocidas como “normas internacionales de trabajo” (NIT).

Estas normas están consagradas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo –en lo sucesivo OIT-, los cuales crean obligaciones internacionales para los Estados que los ratifican, o bien en las recomendaciones, que brindan directrices para la acción de los gobiernos²⁰⁹.

La regulación del trabajo femenino por medio de los convenios de la OIT ha tenido un importante impacto, tanto en términos de regulaciones concretas como también ha actuado en un marco conceptual para las legislaciones internas. De este modo, al ratificar un determinado convenio, el Estado Miembro de la organización asume la obligación de implementar los principios establecidos en el convenio.

El carácter vinculante se manifiesta, además, en la obligación de informar periódicamente los motivos que impiden su ratificación y las medidas que se están tomando para revertir la situación desfavorable.

En todos los casos, con o sin propuesta de ratificación, los Estados Parte deben someter al cuerpo legislativo de sus países el convenio o la recomendación, ya que servirá para

²⁰⁹ Pacheco, Yilly Vanessa. 2011. “La licencia de maternidad en el régimen internacional laboral y su desarrollo en Colombia a partir de la Constitución de 1991”. *Criterio Jurídico* (11)2: 69-88, p.74.

divulgar el contenido de las normas internacionales del trabajo y para propiciar el debate público, permitiendo que los agentes sociales participen en el proceso a escala nacional e influyan respecto de la ratificación del convenio o la aceptación de la recomendación.

Desde su nacimiento, la OIT ha mantenido y desarrollado un sistema de normas internacionales del trabajo cuyo objetivo es la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

En este ámbito la OIT mostró, desde sus orígenes, una especial preocupación por las implicaciones que el trabajo podría tener respecto de la maternidad y el cuidado de la familia, sin prestar atención en sus inicios a la paternidad.

1.1.- Antecedente normativo

El antecedente inmediato de los convenios que regulan el trabajo de la mujer es la consagración del principio de igualdad en la Constitución de la OIT de 1919, al reconocer el derecho a: “un salario igual a trabajo igual” -*Preámbulo*²¹⁰- y en la Declaración de Filadelfia de la OIT de 1944 que consagra el principio de igualdad de oportunidades²¹¹, ampliando el principio de la igualdad salarial a los trabajos de igual valor.

²¹⁰ *Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas; Considerando que, si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países:*

Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

²¹¹ *(a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.*

1.2.- Regulación internacional

Siguiendo la clasificación propuesta por la **Sra. Petra Ulshoefer**, que fue *Directora de la Oficina de Zona y del Equipo consultivo multidisciplinario para Europa Central y Oriental de la OIT en Budapest (Hungría)*, con efecto a partir del 1 de septiembre de 2002, los convenios de la OIT referidos al trabajo de la mujer se clasifican en convenios protectivos e igualitarios²¹².

1.2.1.- El reconocimiento universal de los derechos vinculados a la protección sobre la maternidad

Uno de los primeros convenios aprobados en el seno de este organismo, es el **N.º 3 de 1919**²¹³, el cual se ocupa de promover el reconocimiento universal de los derechos vinculados a la protección sobre la maternidad. El mismo establece la prohibición de que las trabajadoras de empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, trabajen hasta seis semanas después del parto, al tiempo que otorga la posibilidad que abandonen su puesto de trabajo seis semanas antes del mismo, previa presentación del certificado médico. Asimismo, se les reconoce el derecho a prestaciones para su manutención y la de su descendiente, las que serán asumidas por el Tesorero Público o por un sistema de seguro social, como también se les garantiza asistencia sanitaria gratuita.

En caso de amamantamiento, el empresariado deberá concederles dos descansos remunerados de media hora cada uno y se considera el despido durante la licencia maternal como ilegal.

²¹² Los convenios protectivos (Nº 3; 13; 41; 89; 103; 127; 183), son los primeros convenios que aparecen cronológicamente, hasta 1950 aproximadamente, que se caracterizan por proteger a la mujer no sólo en su función biológica como madre, sino de la consideración de la mujer como sujeto limitado de derechos. Los convenios igualitarios (Nº 100; 111; 156; 171) no buscan únicamente garantizar el derecho a la no discriminación, sino que avanzan en crear las condiciones para el logro de la igualdad de oportunidades.

²¹³ C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3). *Convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto (Entrada en vigor: 13 junio 1921) Adopción: Washington, 1ª reunión CIT (29 noviembre 1919) - Estatus: Instrumento en situación provisoria (Convenios Técnicos).*

La constitución de una familia es un objetivo muypreciado por muchos trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, el embarazo y la maternidad son épocas de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias.

Las embarazadas y las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o a la de sus hijos e hijas, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para la lactancia. Al mismo tiempo, requieren una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la baja por maternidad.

Esa protección no sólo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de unos ingresos que a menudo son vitales para el bienestar de su familia y para su propia independencia. La garantía de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en período de lactancia, y la protección contra la discriminación en el trabajo, son condiciones requeridas para alcanzar una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo, y para permitir que los trabajadores y las trabajadoras constituyan familias en condiciones de seguridad²¹⁴.

Esta línea tutelar fue perfeccionada luego por los Convenios N.º 103 de 1952 y N.º 183 de 2000, sobre la misma materia.

²¹⁴ Organización Internacional del Trabajo. Normas del Trabajo. Temas comprendidos en las normas. Protección de la maternidad. Consultado el 30 de octubre de 2017. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--es/index.htm>

1.2.2.-El incremento a doce semanas mínimo del descanso por maternidad, sin prestación

El Convenio N. **º103 de 1952**²¹⁵ incrementa el descanso por maternidad a doce semanas como mínimo, de las cuales seis debían ser posteriores al parto (Art.3). No obstante, se establecía que en ningún caso la parte empresarial estará obligada a costear las prestaciones debidas a las mujeres que emplea, y en el Convenio nº.183 se introducen dos excepciones: *(a) que así lo prevea la legislación antes de la fecha de adopción de este convenio, o (b) se acuerde en el ámbito nacional por gobiernos, empleadores y trabajadores*, con lo cual se aumenta la desprotección y la vulnerabilidad ante la negociación colectiva.

1.2.3.- La maternidad como bien jurídico tutelado y el derecho a la prestación

En el año 2000, el convenio anteriormente reseñado fue revisado con la redacción del **Convenio N.º 183**²¹⁶ que introduce la maternidad como bien jurídico tutelado, ampliando considerablemente el ámbito de aplicación de la protección a todas las mujeres que estén ocupadas en labores industriales, no industriales y agrícolas, así como las ocupadas en el trabajo doméstico y en el trabajo asalariado a domicilio. Establece la posibilidad de que las semanas destinadas al permiso de maternidad sean distribuidas a opción de la interesada, con la única salvedad, que por lo menos seis semanas sean utilizadas después del parto. Prevé asimismo la posibilidad de aumentar el período del descanso por maternidad cuando sobrevenga una enfermedad derivada del embarazo o del parto y ratifica la prohibición de despido en este período.

Las prestaciones médicas y monetarias a ser recibidas por la mujer deben ser cubiertas por un seguro social obligatorio o con fondos públicos, estableciendo de manera expresa que éstas no deben ser cubiertas por el empresariado, lo que contribuye a evitar la

²¹⁵ C103 - Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103). *Convenio relativo a la protección de la maternidad (revisado en 1952) (Entrada en vigor: 07 septiembre 1955) Adopción: Ginebra, 35ª reunión CIT (28 junio 1952) - Estatus: Instrumento que ha sido superado (Convenios Técnicos). El Convenio puede ser denunciado: 07 septiembre 2025 - 07 septiembre 2026.*

²¹⁶ C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) *Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (Entrada en vigor: 07 febrero 2002) Adopción: Ginebra, 88ª reunión CIT (15 junio 2000) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos). El Convenio puede ser denunciado: 07 febrero 2022 - 07 febrero 2023.*

discriminación de las mujeres en el área laboral, al no desincentivar al personal empleado a su contratación, como sucede cuando son quienes tienen que abonar las prestaciones. Con ese mismo fin, el convenio dispone que los impuestos o contribuciones al seguro social, atendiendo al número total de plantilla de la empresa, y no así, al número de mujeres empleadas en ella.

1.2.4.- El incremento del descanso por maternidad a 14 semanas, y prohibición de despido por esta causa

El **Convenio N.º 183 de 2000** significa un cambio importante en la protección de las mujeres trabajadoras. En primer lugar, si bien extiende la cobertura a las empleadas incluidas en formas atípicas de trabajo dependiente, y la licencia por maternidad a 14 semanas, retrocede en términos de las prestaciones.

Toda mujer que se ausente del trabajo por licencia de maternidad tendrá derecho a una prestación en metálico que le garantice su mantenimiento y el de su descendiente en condiciones de salud apropiadas y con un nivel de vida adecuado. El monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a las dos terceras partes de sus ganancias anteriores o a una cuantía comparable.

El convenio también dispone que los Estados ratificantes deberán adoptar medidas para garantizar que no se obligue a las embarazadas o a las madres en período de lactancia a realizar un trabajo que haya sido considerado como perjudicial para su salud o la de su descendiente, y establece la protección contra la discriminación basada en la maternidad.

La norma también prohíbe que la parte empresarial despida a una mujer durante el embarazo o durante su ausencia por licencia de maternidad, o después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, con el nacimiento de descendientes y con sus consecuencias o la lactancia. Se garantiza a la mujer el derecho a reintegrarse en el mismo puesto de trabajo o en un puesto equivalente con la misma remuneración. Asimismo, otorga a la mujer el derecho a una

o más interrupciones al día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia²¹⁷.

Establece, por ejemplo, que el financiamiento de las prestaciones pecuniarias se hará “ mediante un seguro social obligatorio, o con cargo a fondos públicos o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales”, implicando de esta forma un retroceso, ya que tal como fue mencionado, únicamente con prestaciones financiadas socialmente se puede proteger a la maternidad²¹⁸, en tanto la prestación es automática, no está sujeta a la eventual insolvencia o arbitrariedad del equipo encargado y a la vez evita la discriminación en el empleo.

Asimismo, el convenio deroga la obligación de fijar las contribuciones a la seguridad social en función del número total de personal empleado, autorizando implícitamente a establecer contribuciones basadas en el número de mujeres empleadas, con lo que resulta potencialmente discriminatorio²¹⁹.

El aspecto que se considera más grave en este convenio es que por vía de la excepción del menor desarrollo relativo autoriza la baja de las prestaciones pecuniarias, lo que acentúa la penalización de la maternidad por la pérdida de remuneración líquida durante la licencia, y coloca a la embarazada o madre en la incertidumbre respecto al cobro de las prestaciones pecuniarias.

Por tanto, el convenio tiene dos objetivos: defender la salud de las mujeres y sus hijos e hijas durante el embarazo y la lactancia y, al mismo tiempo, protegerlas de la discriminación laboral que puede afectarlas por su condición de madres.

De esta forma se busca garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras y trabajadores. Además, hace referencia a un conjunto de convenios

²¹⁷ Organización Internacional del Trabajo. Normas del Trabajo. Temas comprendidos en las normas. Protección de la maternidad. Consultado el 30 de octubre de 2017. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang-es/index.htm>

²¹⁸ La protección de la maternidad es un derecho laboral fundamental y ha quedado consagrado en tratados universales fundamentales de derechos humanos. El bienestar infantil y la protección de la maternidad son preocupaciones principales de la Organización Internacional del Trabajo desde su creación en 1919.

²¹⁹ C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). *Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (Entrada en vigor: 07 febrero 2002) Adopción: Ginebra, 88ª reunión CIT (15 junio 2000) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos). El Convenio puede ser denunciado: 07 febrero 2022 - 07 febrero 2023.*

internacionales orientados a la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras y trabajadores y considera que la protección de embarazo es una responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, compuesto por cinco componentes: licencia de maternidad, protección del empleo, prestaciones pecuniarias y médicas, protección de la salud y lactancia.

1.2.5.- La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria

El Convenio N.º 41 de 1934²²⁰, prohibía el trabajo nocturno de las mujeres en las empresas industriales, públicas o privadas, exceptuando los casos de fuerza mayor. Excluyó de la prohibición del trabajo nocturno a las mujeres que ocuparan cargos de responsabilidad en materia de gestión y previó además la posibilidad de modificar el intervalo de siete horas definido por la palabra “noche”.

El Convenio N.º. 89 de 1948²²¹ revisa el N.º. 41 y regula el trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria, eliminando la prohibición para mujeres que ocupen puestos directivos o de responsabilidad, y a las empleadas en servicios de sanidad y bienestar que no efectúen trabajos manuales. Establece asimismo que la prohibición del trabajo femenino nocturno podrá suspenderse por una decisión del gobierno, previa consulta a las organizaciones interesadas de empresariado y de personal empleado, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.

En cuanto al Protocolo²²² relativo a este último convenio, adoptado en 1990, consiente modificaciones de la duración del período nocturno y excepciones a la prohibición del trabajo nocturno que pueden decidir los gobiernos previa consulta con las organizaciones del personal. Igualmente protege a las embarazadas y a las madres

²²⁰ C041 - Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41). *Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres (Entrada en vigor: 22 noviembre 1936) Adopción: Ginebra, 18ª reunión CIT (19 junio 1934). [Derogado por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 106.a reunión (2017)].*

²²¹ C089 - Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89). *El Convenio puede ser denunciado: 27 febrero 2021 - 27 febrero 2022. Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria (revisado en 1948) (Entrada en vigor: 27 febrero 1951) Adopción: San Francisco, 31ª reunión CIT (09 julio 1948) - Estatus: Instrumento en situación provisoria (Convenios Técnicos).*

²²² P089 - Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948.

lactantes prohibiendo la aplicación de esas variaciones y excepciones durante un período mínimo de dieciséis semanas antes y después del parto.

El Convenio N.º 13 de 1921²²³ relativo al empleo de la cerusa en la pintura, prohíbe el empleo de mujeres y de menores de dieciocho años en los trabajos de pintura industrial que empleen cerusa, de sulfato de plomo, o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Finalmente, **el Convenio N.º. 127 de 1967**²²⁴ relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador, establece que el empleo de mujeres y jóvenes en el transporte manual de carga que no sea ligera será limitado y que cuando se emplee a mujeres y jóvenes el peso máximo de esta carga deberá ser considerablemente inferior al que se admita para trabajadores adultos de sexo masculino.

El citado convenio y la Recomendación correspondiente 1967 (N.º 128), son los dos últimos instrumentos que en este ámbito necesitan revisión, según el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas.

Las principales preocupaciones señaladas fueron que las disposiciones del Convenio N.º 127 y la Recomendación N.º 128 están más orientadas hacia la protección que hacia la prevención, que la Recomendación N.º 128 fija un peso máximo de carga permitido, y que no deberían incluirse disposiciones aplicables específicamente a un sexo u otro. Conviene observar, sin embargo, que ese límite no se regula en el convenio, sino en la recomendación correspondiente.

A este respecto cabría barajar dos posibilidades: la primera consistiría en abordar el tema de la manipulación y el transporte de las cargas en su totalidad y con una orientación preventiva, lo cual requeriría la elaboración de nuevos instrumentos. Resultaría factible eliminar la disposición del Convenio N.º 127 referida concretamente

²²³ C013 - Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13) *Convenio relativo al empleo de la cerusa en la pintura (Entrada en vigor: 31 agosto 1923) Adopción: Ginebra, 3ª reunión CIT (19 noviembre 1921) - Estatus: Instrumento pendiente de revisión (Convenios Técnicos). Actualmente abierto a denuncia:*

²²⁴ C127 - Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127) *Convenio relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador (Entrada en vigor: 10 marzo 1970) Adopción: Ginebra, 51ª reunión CIT (28 junio 1967) - Estatus: Instrumento pendiente de revisión (Convenios Técnicos). El Convenio puede ser denunciado: 10 marzo 2020 - 10 marzo 2021.*

a las mujeres, pero habría que estudiar con detenimiento la necesidad de mantener el grado de protección dispensado en dicho instrumento²²⁵.

1.2.6.- El principio de Igualdad salarial entre hombres y mujeres

El Convenio N.º 100 de 1951²²⁶ establece: “principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”. Establece que los países miembros deberán garantizar, en la medida de lo posible, la materialización del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres, aplicando los métodos vigentes de fijación de remuneración. Este principio se hará efectivo por medio de la legislación interna de cada país, por contratos colectivos y por la acción conjunta de diversos medios. A su vez, establece que se deberán adoptar las medidas para promover una evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que el puesto laboral demande, no considerándose la diferencia que resulte de dicha evaluación como contraria al principio de igualdad de remuneración entre trabajadores de ambos sexos.

1.2.7.- El principio de no discriminación entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación

El Convenio N.º 111 de 1958, relativo a la no discriminación en materia de empleo y ocupación establece que, a los efectos de su aplicación e interpretación, el término “discriminación” comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación; (b) las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las

²²⁵ Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Informe VI. Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 91ª reunión 2003.

²²⁶ C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). *Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor* (Entrada en vigor: 23 mayo 1953) Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales). El Convenio puede ser denunciado: 23 mayo 2023 - 23 mayo 2024.

calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación; (c) los términos empleo y ocupación incluyen, a los efectos del convenio, tanto el acceso a los medios de formación profesional, la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

Asimismo, obliga a todo país miembro a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo para eliminar cualquier tipo de discriminación; y a promover programas educativos y leyes que garanticen la aceptación y cumplimiento del principio igualitario, así como a derogar cualquier disposición legislativa y revisar aquellas prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política.

1.2.8.- El principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores. La compatibilidad de la vida familiar y profesional

El convenio N.º 156 de 1981²²⁷ relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, establece la obligación para los estados miembros de adoptar políticas que posibiliten al personal empleado con responsabilidades familiares, que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho sin ser objeto de discriminación, y sin conflicto, en la medida de lo posible, entre sus responsabilidades familiares y laborales²²⁸.

Asimismo, establece la obligación para los países de adoptar medidas compatibles con las posibilidades nacionales, para permitir la libre elección de ocupación de las personas con responsabilidades familiares, facilitar su acceso a la formación profesional, permitir la integración y permanencia de estos trabajadores a la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades. Por último,

²²⁷ C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). *Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (Entrada en vigor: 11 agosto 1983) Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (23 junio 1981) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos). El Convenio puede ser denunciado: 11 agosto 2023 - 11 agosto 2024.*

²²⁸ Pautassi, Laura, Eleonor Faur y Natalia Gherardi. 2004. "Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad". CEPAL-Serie Mujer y Desarrollo, 56., p.27.

establece claramente que la responsabilidad familiar no debe constituir una causa para terminar la relación de trabajo²²⁹.

El Convenio N.º 171 de 1990²³⁰, equipara el tratamiento de hombres y mujeres en cuanto a la regulación del trabajo realizado en horas de la noche, con la sola especificidad del tratamiento de las trabajadoras gestantes y lactantes, protección instituida debido a la maternidad y no en función del sexo, respondiendo de esta forma a los lineamientos trazados por el Convenio N.º 111.

Las medidas pueden consistir en la asignación de un trabajo diurno o la prórroga de la licencia por maternidad. Durante este período la trabajadora no podrá ser despedida ni enviársele preaviso, ni perder los beneficios relativos a la antigüedad, promoción y grado, como debe garantizarse que el monto de los ingresos de la trabajadora resulte suficiente para la manutención de ella y de su descendiente.

La Recomendación 165 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981)²³¹ establece que “durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él”. “La duración del período posterior a la licencia de maternidad y las condiciones de la licencia deberían determinarse en cada país por vía legislativa, disposiciones reglamentarias, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional” (Art. 22 (1 y 2)).

Ofrece al personal directivo orientación práctica sobre las políticas en el lugar de trabajo, encaminadas a garantizar que el personal laboral pueda hacer frente a las

²²⁹ C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). *Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (Entrada en vigor: 11 agosto 1983) Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (23 junio 1981) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).*

²³⁰ C171 - Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171). *Convenio sobre el trabajo nocturno (Entrada en vigor: 04 enero 1995) Adopción: Ginebra, 77ª reunión CIT (26 junio 1990) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos). El Convenio puede ser denunciado: 04 enero 2025 - 04 enero 2026.*

²³¹ R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) *Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (23 junio 1981) - Estatus: Instrumento actualizado.*

responsabilidades laborales y familiares y seguir siendo productivos. En dicha recomendación se brindan orientaciones sobre la reducción de la jornada laboral y del número de horas extraordinarias, los horarios de trabajo flexibles, el trabajo por turnos y la reorganización de los horarios de trabajo cuando el empleo requiera la realización de trabajo nocturno, así como sobre la necesidad de tener en cuenta las posibilidades de movilidad del cónyuge en los casos de traslado. Propone medidas que tomen en cuenta las condiciones de la plantilla a tiempo parcial, temporeros y quienes laboran a domicilio.

Esta recomendación plantea generar medidas que contribuyan con las políticas de mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de las personas con responsabilidades familiares, incluyendo a quienes tienen trabajos “atípicos”, es decir, aquellas personas que trabajan a tiempo parcial o en sus hogares. Todas estas iniciativas se basan en la idea de que tanto hombres como mujeres, son responsables de sus descendientes o de personas dependientes en el hogar.

Otros medios tangibles, que establece esta recomendación, para generar espacios para trabajadores con responsabilidades familiares, son la ampliación de los servicios a la infancia y de ayuda familiar estableciendo planes para el desarrollo sistemático y facilitando la organización de servicios y medios adecuados y suficientes, de forma gratuita o a un costo razonable, que respondan a las necesidades de trabajadores y trabajadoras y de las personas a su cargo²³².

Se sugiere la ampliación de los servicios a la infancia y de ayuda familiar, basada en estadísticas y encuestas, gratuitamente o a un coste razonable. Se asume que tanto el hombre como la mujer son responsables de sus hijos e hijas y, por lo mismo, se propone que ambos puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia de maternidad. Se establece que hombres y mujeres deberían poder obtener un permiso en caso de enfermedad de sus descendientes o de otro miembro de la familia.

²³² Váscónez Rodríguez, Alison. 2010. *Informe Técnico de sustento para la ratificación por parte del Estado Ecuatoriano del Convenio 156 de la OIT, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares*. Comisión de transición hacia el consejo de las mujeres y la igualdad de género., p.12.

La Recomendación 165, aprobada en Ginebra el 23 de junio de 1981, está relacionada con el Convenio 156 el cual se refiere a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, y hemos nombrado y entrado en detalle anteriormente. Reconoce los problemas y necesidades particulares que enfrenta la plantilla con responsabilidades familiares, definidos como “trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia descendientes a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”.

Este Convenio establece la obligación de los Estados de incluir, entre los objetivos de su política nacional, el permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Asimismo, deben implementar medidas para permitir la libre elección de ocupación y facilitar el acceso a la formación, y para permitir la reintegración a la fuerza de trabajo después de una ausencia por las responsabilidades familiares. Plantea la adopción de medidas que tomen en cuenta las necesidades de este grupo de personas trabajadoras, y el desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias.

El Convenio, que se aplica a todas las categorías de la plantilla laboral, declara inequívocamente que “la responsabilidad familiar no debe constituir por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”, es decir, señala claramente que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa para despido²³³.

De estas normas destaca la tendencia de la OIT a proponer acciones amplias a través de las cuales los Estados miembros puedan canalizar la protección a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, sin mencionar ninguna en concreto, como es el caso del permiso de paternidad que nos interesa en este estudio, sin que por

²³³ Organización Internacional del Trabajo. Notas OIT. Trabajo y familia. Trabajo y responsabilidades familiares: nuevos enfoques. Consultado el 3 de noviembre de 2017. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189330.pdf

ello pueda entenderse excluido del convenio, toda vez que representa sólo una de las múltiples vías por la cual se puede promover la mayor y mejor armonización de trabajo y familia, en la que el acento está en la promoción del rol del padre trabajador.

Cabe destacar, que el Convenio N.º 156 es un buen ejemplo de giro normativo y conceptual acerca de la materialización efectiva de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la vida laboral y familiar, incluyendo a los hombres trabajadores en el reconocimiento de derechos que les corresponden como padres, como a su vez, sentando las bases de lo que debe ser la acción de los Estados en la materia, la que no puede limitarse a un mero reconocimiento positivo de estos principios y derechos, sino que debe estar especialmente orientada, en conjunto con la actuación de los actores sociales, a la promoción y desarrollo de acciones positivas que posibiliten un cambio real del viejo esquema del hombre proveedor y la mujer cuidadora.

Como podemos observar, la recomendación relacionada explica que los estados parte deben adoptar medidas para garantizar que los términos y las condiciones de empleo permitan al personal laboral conciliar sus responsabilidades familiares con su empleo. A su vez, deja claro que los trabajadores y las trabajadoras deben poder tomarse permisos en caso de enfermedad de un descendiente dependiente.

Así, entonces, estamos en presencia de una Recomendación que pretende construir una nueva dimensión de tutela, complementando los tradicionales instrumentos que proscriben la discriminación en el empleo, por la vía de poner el acento en una igualdad de trato que trasunte los atávicos esquemas de producción asociado al trabajo de hombres y de reproducción y cuidado entregado a las mujeres.

Tanto hombres como mujeres deben compartir roles en el trabajo y en la familia, no pudiendo ello conllevar diferencias de trato en el empleo. En efecto, apostar hacia la igualdad debe llevar necesariamente aparejada la corresponsabilidad en el cuidado, pues hasta ahora las carreras profesionales masculinas se han sustentado con tiempos cedidos por las mujeres.

Estas disposiciones tienen especial importancia para las mujeres trabajadoras de todo el mundo porque actualmente las mujeres son las principales responsables del cuidado

y la crianza de los niños y las niñas, lo que las sitúa en una posición desigual en el mercado de trabajo al asumir tareas que deben ser compartidas.

El Comité de Expertos de la OIT considera que el Convenio N.º 156, relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y la Recomendación núm. 165 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, constituyen “elementos inseparables de toda acción destinada a promover la igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres”²³⁴.

1.2.9.- Ampliación del permiso por maternidad a 18 semanas por partos múltiples

La **Recomendación 191**²³⁵ propone extender la licencia de maternidad por al menos 18 semanas, su ampliación en ocasiones de nacimientos múltiples y la extensión de las mismas garantías y derechos en caso de adopción. Además, incorpora atribuciones paternas en caso de fallecimiento de la madre para el usufructo del período de licencia restante. Asimismo, la madre o el padre deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad²³⁶.

Tanto en la Recomendación N.º 165 (que acompaña el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, núm. 156) y en la Recomendación N.º 191 (que acompaña al Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad), hemos podido comprobar que contienen disposiciones sobre la licencia parental.

La duración de este período de licencia, así como su remuneración y otros aspectos, como las condiciones de la licencia y la distribución de la licencia parental entre los padres, no se establecen en las Recomendaciones, pero deberían determinarse en la legislación nacional. En la Recomendación núm. 165 la licencia parental forma parte de un planteamiento integrado para facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales.

²³⁴ Human Rights Watch. Nueva York- Washington-Londres-Bruselas. 2002. Del hogar a la fábrica. Discriminación sexual en la Fuerza Laboral Guatemalteca.

²³⁵ R191 - Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191). *Recomendación relativa a la revisión de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952. Adopción: Ginebra, 88ª reunión CIT (15 junio 2000) - Estatus: Instrumento actualizado.*

²³⁶ Organización Internacional del Trabajo. 2009. Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

1.2.10.- Reconocimiento de la participación de los padres en las responsabilidades familiares. El permiso de paternidad y los orígenes del permiso parental

La Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, N.º 123²³⁷ y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, N.º. 95²³⁸, que precedieron a las Recomendaciones núm. 191 y N.º 165 anteriormente mencionadas, sólo contenían disposiciones sobre la licencia de maternidad y sólo trataban la necesidad de la mujer de conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares.

Un cambio importante en la política de la OIT con la adopción de las Recomendaciones actuales (y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, N.º 156) fue el reconocimiento de la participación de los padres en las responsabilidades familiares en general y en este caso especialmente con respecto a la licencia parental. Se trató de un paso importante hacia la creación de la efectiva igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo.

1.3.- Las aportaciones más relevantes sobre la licencia de paternidad en el ámbito internacional

La política de la OIT sobre igualdad de género²³⁹, exhorta a adoptar medidas que se refuercen entre sí a fin de promover la igualdad entre los sexos tanto en el ámbito del personal como en la esencia y la estructura de la Organización. Ello se logra mediante la integración de la igualdad de género en todos los aspectos de la labor de la OIT.

La estrategia general consiste en intensificar la transversalización del género en todos los programas de la OIT, incluidos los programas de trabajo decente por país y las políticas y estrategias nacionales para la erradicación de la pobreza.

²³⁷ R123 - Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965 (núm. 123). *Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares* Adopción: Ginebra, 49ª reunión CIT (22 junio 1965). [Reemplazada / Sustituida por la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)]

²³⁸ R095 - Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95).

²³⁹ Circular núm. 564(1999) del Director General.

El enfoque aplicado por la OIT en materia de incorporación de las consideraciones de género tiene una perspectiva doble, y se basa en análisis que examina las necesidades e intereses específicos y a menudo disímiles de las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

Por un lado, esa conciencia respecto de la diferencia de necesidades e intereses se integra en todas las políticas, programas y proyectos, así como en las estructuras y mecanismos institucionales. Por el otro, en especial cuando las desigualdades son extremas o están muy arraigadas, se adoptan medidas específicas de respecto de uno de los sexos en particular en las que se involucra a mujeres y hombres, ya sea por separado o juntos, o mediante medidas concebidas explícitamente para confrontar las desigualdades. De ser menester, la incorporación puede suponer acciones específicas en materia de género²⁴⁰.

Los convenios anteriormente analizados son trascendentales en su respectivo ámbito, no se puede desconocer que se sitúan en un estadio inicial en relación con el tema que nos ocupa, pues continúan enfocados en una protección circunscrita exclusivamente a la mujer por razones biológicas obvias y excluyen una perspectiva más amplia que involucre también al padre trabajador en sus derechos y responsabilidades como progenitor.

La licencia de paternidad²⁴¹ es fundamental para promover y reconocer el papel de los hombres en materia de responsabilidades familiares y prestación de cuidados, además brinda una excelente oportunidad para que, durante el periodo próximo al nacimiento, los padres alimenten a sus hijos e hijas, brinden apoyo a las madres en cuanto a las numerosas necesidades físicas y emocionales relacionadas con el parto y presten los primeros cuidados.

²⁴⁰ Organización Internacional del Trabajo. La OIT y la igualdad de género. Consultado el 2 de febrero de 2018. Disponible en: <http://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>

²⁴¹ Las investigaciones indican una relación entre la licencia del padre, la participación de los hombres en responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil. Los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos e hijas.

La licencia de paternidad se está reconociendo progresivamente en todo el mundo, lo que refleja la evolución de la percepción de la paternidad y de las necesidades de los hombres como de las mujeres de conciliar el trabajo y la vida familiar.

No obstante, a pesar de que no existe una normativa internacional al respecto, para que los Estados ratificantes concedan licencias de paternidad, las mismas están siendo recogidas cada vez más en las legislaciones nacionales y prácticas empresariales; y otorgan a los nuevos progenitores distintos de la madre biológica un período corto de licencia tras el nacimiento de su descendiente.

Hemos podido observar que la OIT posee un gran avance en su política, que es el reconocimiento de la participación del padre en las responsabilidades familiares en general, creando un vínculo entre la igualdad en el hogar y la igualdad en el lugar de trabajo. Dicho reconocimiento lo hallamos en las Recomendaciones núm. 165 y 191²⁴² que anteriormente hemos reseñado.

Además, resulta interesante constatar que, en estos instrumentos internacionales, la OIT considera que muchos de los problemas con que se enfrenta el personal laboral se agravan en el caso de personas trabajadoras con responsabilidades familiares, por lo que se reconoce la necesidad de mejorar la condición de estas últimas a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar su condición en general.

Es más, La Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009²⁴³ reconoce que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar interesan a los hombres y a las mujeres.

²⁴² Organización Internacional del Trabajo. 2009. Informe VI. La igualdad de género como eje del trabajo decente. Conferencia Internacional del Trabajo. 98^a reunión. Ginebra. Consultado el 2 de febrero de 2018. Disponible en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf

²⁴³ Organización Internacional del Trabajo. 98.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 3 - 19 de junio de 2009. Consultado el 3 de febrero de 2018. Disponible en: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/lang--es/index.htm>

La Resolución insta a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad y/o parental y prever incentivos para que los hombres las aprovechen.

La forma en que se incorpora a los padres a las políticas sobre licencias para el cuidado de sus descendientes puede tener implicaciones importantes tanto para la igualdad de género como para la utilización de esas políticas.

A medida que fue transcurriendo el siglo XX, los convenios de la OIT relativos a la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria fueron pasando gradualmente de ser tenidos por conquistas memorables en el terreno de la protección de las trabajadoras a ser considerados un estorbo para el empeño y el compromiso de la Organización por promover la igualdad y rechazar la discriminación entre los sexos en el trabajo²⁴⁴, ya que se encargó a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones analizar si las normas de la OIT relativas al tema seguían teniendo validez y se amoldaban a las necesidades, los principios y los valores actuales.

Por tanto, a la vista de los convenios y recomendaciones reseñados hemos podido comprobar cómo se vincula a la mujer, su maternidad y el cuidado de los hijos como un signo de debilidad y vulnerabilidad que restringe la plena integración de las mujeres al mundo laboral, relegando su papel a un segundo nivel, inferior al que desempeñan los hombres. Algunas de las normas que se desarrollan son normas de carácter proteccionistas que lejos de fomentar la igualdad de las mujeres y hombres, adoptan medidas de protección hacia las mujeres que las excluyen de la integración igualitaria, como es el caso de la prohibición de que las mujeres trabajen de noche en la industria.

No obstante, lo anterior, la Comunidad internacional va evolucionando y modificando sus normas y las antiguas normas paternalistas van evolucionando hacia otras normas que exclusivamente persiguen la igualdad real entre hombres y mujeres.

Hay que recordar que el mandato de la OIT de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución y fue proyectado

²⁴⁴ Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41), el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm.89), y el Protocolo de 1900 relativo a este último convenio.

en las normas internacionales del trabajo pertinentes que hemos analizado anteriormente.

2.- LAS CONFERENCIAS MUNDIALES SOBRE LA MUJER Y SU INFLUENCIA EN LA LEGISLACIÓN SOBRE EMPLEO Y FAMILIA

Los decenios de 1950 y de 1960 fueron un período de intensa actividad normativa, dedicado tanto por la OIT como por las Naciones Unidas a cuestiones relacionadas con los principios de no discriminación e igualdad en el mundo del trabajo, así como en otros ámbitos.

Previamente en 1945, las Naciones Unidas anunció su compromiso de trabajar en pos de la igualdad entre el hombre y la mujer. Treinta años después, ante la persistencia y cada vez más agravada desigualdad de las mujeres, con respecto a los hombres, la Asamblea General de las Naciones Unidas declara a 1975 como Año Internacional de la Mujer, y decide conmemorarlo con la realización de una Conferencia Mundial²⁴⁵.

La finalidad de esta Conferencia era la de formular recomendaciones sobre acciones y medidas que debían ser cumplimentadas por los gobiernos, las organizaciones y la comunidad internacional para lograr la plena igualdad y participación de la mujer en la vida social, política, económica y cultural.

2.1.- Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer – México 1975-

La convocatoria a la PRIMERA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER realizada en México, fue el punto culminante del Año Internacional de la Mujer.

Los ejes temáticos fueron, igualdad, desarrollo y paz. La Conferencia de México fue la primera reunión intergubernamental cuyo programa estaba dedicado a la mujer en la sociedad, y la primera en que prácticamente todas las delegaciones tenían mujeres entre sus miembros.

²⁴⁵ La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer instó a organizar la primera conferencia mundial sobre la mujer en ocasión del Año Internacional de la Mujer. Posteriormente se celebró la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer en Ciudad de México; participaron en ella representantes de 133 gobiernos, al tiempo que 6.000 representantes de ONG asistían a un foro paralelo, la Tribuna del Año Internacional de la Mujer. En la Conferencia se definió un plan de acción mundial para la consecución de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, que incluía un amplio conjunto de directrices para el progreso de las mujeres hasta 1985.

En la **Primera Conferencia Mundial** de las Naciones Unidas del Año Internacional de la Mujer, que se celebró en México del 19 de junio al 2 de julio de 1975, se indicó que: *“El establecimiento constitucional y legislativo de garantías respecto al principio de no discriminación por sexo e igualdad de derechos y responsabilidades de hombres y mujeres es esencial. Deben, por tanto, promoverse la aceptación general de los principios contenidos en tal legislación y un cambio en las actitudes referidas a ellos a fin de fortalecerlos. Es así mismo esencial asegurar que la adopción y consolidación de esa legislación pueda por si misma tener influencia significativa en el cambio de actitudes y valores tanto en los medios públicos como privados.”*

El informe²⁴⁶ de la Conferencia urgía a los gobiernos a revisar la legislación en todo aquello que pudiera afectar la posición de las mujeres a la luz de los principios y estándares sobre derechos humanos consagrados internacionalmente. Señalaba que donde fuese necesario, la legislación debía ser derogada o actualizada para colocarla en correspondencia con tales principios.

En ese Informe se decía, además, que la legislación nacional tenía que ser revisada para fortalecerla en los derechos que correspondían a las mujeres en materias como participación política, educación y capacitación, empleo y actividad económica, salud y nutrición, familia, participación de las mujeres en la dinámica demográfica y otros asuntos. Finalmente insistía en la necesidad de que los países ratificaran las Convenciones Internacionales de Derechos y adecuaran sus legislaciones a ellas.

Paralelamente a ésta fue celebrado el Foro de Organizaciones No Gubernamentales (ONG), a los ejes temáticos de la Igualdad, Desarrollo y Paz, el Foro de ONG incorporó una gran cantidad de subtemas.

La Conferencia Internacional del Trabajo, que también promovió la igualdad entre hombres y mujeres mediante la adopción de la Declaración de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, en 1975 reforzó el compromiso de la comunidad internacional a través de un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres trabajadoras.

²⁴⁶ Informe de la Conferencia. Párrafo 37. Documento ONU: E/CONF. 66/34 (76, IV.1), 1976. En: *The United Nations and the Advancement of Women*. 1945-1995. NY 1995.

La Asamblea General de Naciones Unidas proclama al período comprendido entre 1976 y 1985 como Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer.

Durante ese Decenio, específicamente el 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)²⁴⁷. Su aprobación fue fruto de cinco años de trabajo de la Comisión Social y Jurídica de la Mujer de las NNUU²⁴⁸.

Importante el papel de la Organización de las Naciones Unidas en el fortalecimiento del reconocimiento del principio de no discriminación. En esta línea se crea, en 1946, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer²⁴⁹.

A partir de esa fecha, se multiplican las medidas e instrumentos para garantizar desde Naciones Unidas, el ejercicio de los derechos humanos por parte de las mujeres.

Por tanto, entre los instrumentos más importantes en el ámbito de la lucha contra la discriminación de las mujeres nos encontramos con la Declaración de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer²⁵⁰

²⁴⁷ Esta Convención es uno de los instrumentos legales más importantes que pueden ser usado por las mujeres. Consta de 30 artículos, los cuales promueven la igualdad de derecho en todas las esferas sociales, establece el derecho de las mujeres al acceso sin discriminación al empleo, la educación y las actividades económicas, otro item fundamental establece que la función procreadora de la mujer, no debe ser causa de discriminación y establece el derecho de la mujer a decidir "libre y responsablemente el número de hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, educación y los medios que le permitan ejercer estos derechos". Además, amplía la interpretación del concepto de los derechos humanos, reconociendo el papel desempeñado por la cultura y la tradición, en la limitación el ejercicio de los derechos fundamentales de la mujer.

²⁴⁸ INDESO MUJER (Instituto de Estudios Jurídico-Sociales de la Mujer). Noemí CHIAROTTI. Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, México 1975. Consultado el 28 de febrero 2018. Disponible en: <http://base.d-p-h.info/es/fiches/premierdph/fiche-premierdph-2359.html>

²⁴⁹ La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Se trata de una comisión orgánica dependiente del Consejo Económico y Social, creado en virtud de la resolución 11(II) del Consejo, de 21 de junio de 1946.

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer desempeña una labor crucial en la promoción de los derechos de la mujer documentando la realidad que viven las mujeres en todo el mundo, elaborando normas internacionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

²⁵⁰ La **declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer** es una declaración de derechos humanos proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, dedicada a los derechos de las mujeres. Fue adoptado por la Asamblea General el 7 de noviembre de 1967. La Declaración fue un importante precursor de la Convención jurídicamente vinculante llamada Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

y la citada Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer²⁵¹.

2.2.- Segunda Conferencia Mundial de la Década de las Naciones Unidas para la Mujer -Copenhague 1980-

Cinco años más tarde se realiza la Segunda Conferencia Mundial de la Década de las Naciones Unidas para la Mujer²⁵², con sede en Copenhague del 14 al 30 de julio de 1980. El propósito principal de la Conferencia era evaluar los logros alcanzados y obstáculos encontrados en la primera mitad de la década. Se esperaba que este examen permitiera derivar y aprender lecciones para el futuro.

Por primera vez en un escenario intergubernamental de alcance mundial se afirmó como asunto doctrinario que las causas de la desigualdad entre hombres y mujeres eran estructurales y estaban vinculadas a un complejo proceso histórico, derivado de factores políticos, culturales, económicos y sociales que determinaron un proceso acumulativo de discriminaciones contra las mujeres, en todas las esferas. El informe reconoció la existencia de algunos avances legislativos en esos primeros cinco años de la década, pero señaló que aún eran insuficientes.

En tal sentido el Plan de Acción que se aprobó establecía la necesidad de examinar las legislaciones a fin de remover todas las disposiciones discriminatorias, con especial cuidado a aquellas que afectarán los derechos en materia económica, política y social²⁵³.

²⁵¹ Secretaría General de Políticas de Igualdad. Instituto de la Mujer. 2007. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el protocolo opcional a la convención.

²⁵² En esta Conferencia se reconoció que había disparidad entre los derechos garantizados y la capacidad de la mujer para ejercerlos. Se establecieron tres esferas en las que precisaba establecer medidas de igualdad, desarrollo y paz:

- Igualdad de acceso a la educación.
- Igualdad en las oportunidades de empleo.
- Igualdad en servicios adecuados de atención a la salud.

²⁵³ ONU. Conferencias Mundiales sobre la mujer. Consultado el 1 de marzo de 2018. <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

2.3.- Tercera Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los logros de la Década de las Naciones Unidas: Igualdad, Desarrollo y Paz -Nairobi 1985-

La Tercera Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los logros de la Década de las Naciones Unidas: Igualdad, Desarrollo y Paz celebrada en Nairobi, Kenya, del 15 al 26 de julio de 1985, fue el foro mundial donde se aprobaron las famosas e influyentes “Estrategias hacia el Futuro para el Adelanto de la Mujer”, mejor conocidas como las “Estrategias de Nairobi”, en las cuales la visión estaba colocada en los logros a alcanzar a largo plazo antes del año 2000 en el marco del establecimiento de un orden económico internacional diferente.

La Conferencia fue el espacio en el cual las mujeres elevaron sus criterios sobre los efectos devastadores de la recesión económica y los ajustes estructurales en las golpeadas economías de los países subdesarrollados. Lo que fundamentalmente estaba relacionado con los derechos y la legislación fue tratado en el capítulo relativo a la Igualdad. Se señaló concretamente que la Ley es un recurso indispensable pero que no basta para asegurar automáticamente sus objetivos en el plano real.

Una de las novedades de esta conferencia en esta parte fue recomendar que las disposiciones legislativas no sólo se contemplarán en el alcance nacional, sino que se desarrollarán esfuerzos en este sentido en las legislaciones locales vinculados a la vida de las comunidades (Municipios). Por otra parte, se exigía que los cuerpos legislativos se ocupasen de monitorear el cumplimiento de las leyes a favor de las mujeres por los órganos de la Administración a todos los niveles.

La Conferencia de Nairobi reconocía que la igualdad de la mujer no era algo aislado, sino que abarcaba toda la esfera de la actividad humana; que era preciso contar con la participación de la mujer en todas las cuestiones, no sólo en las relativas a la mujer²⁵⁴.

²⁵⁴ Naciones Unidas. Resultados sobre la mujer y la igualdad de género. Consultado el 1 de marzo de 2018. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/csw/outcomes>

2.4.- La Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer – Beijing 1995-

Diez años más tarde se realizó la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, realizada en Beijing, China, del 4 al 15 de septiembre de 1995. Mucho de lo que en ella se discutió y aprobó, fue el resultado de la evolución de la discusión de 20 años en las Conferencias anteriores, Mundiales y Regionales. Por ello los asuntos novedosos parecieran limitados en algunas áreas que se habían tratado extensamente en las anteriores.

La Conferencia, a una década de la de Kenya, fue cuidadosamente preparada y se organizó con el propósito de contar con recomendaciones más cercanas a los hechos, menos generales, pero dentro del espíritu de las Estrategias de Nairobi.

Esta fue la perspectiva que permitió proponer la definición de una Plataforma de Acción, diseñada con sentido estratégico. El procedimiento para arribar a dicha Plataforma fue el de identificar las Áreas de Especial Preocupación que en ese momento aparecían como los ejes alrededor de los cuales se concentraban los problemas fundamentales y determinar para su superación, un conjunto de objetivos estratégicos y sus correspondientes acciones.

Una de las áreas identificadas fue la de los Derechos Humanos de las Mujeres, que dos años antes, en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, habían sido reconocidos como derechos fundamentales²⁵⁵.

En la IV Conferencia, se sustituyó la expresión “derechos de la mujer” por la noción de “género”, declaración que en su época marcó un antes y un después porque colocó por primera vez la violencia contra las mujeres, por el sólo hecho de ser mujeres, en el marco de los derechos humanos, incluyendo la violencia física, psicológica o sexual así como las amenazas de sufrir violencia en el contexto familiar, en la comunidad y en el estado, es decir tanto en la vida pública como en la privada.

²⁵⁵ Organización de los Estados Americanos. Comisión Interamericana de Mujeres. Conferencias Mundiales de la Mujer. Consultado el 1 de marzo de 2018. Disponible en: <http://portal.oas.org/Portal/Topic/Comisi%C3%B3nInteramericanadeMujeres/Participaci%C3%B3nPol%C3%ADtica/Conferenciasmundiales/tabid/963/Default.aspx>

Será en este año cuando se “reconozca” por parte de la ONU, que la violencia contra las mujeres y el maltrato de mujeres, la cual es ejercida en todos los ámbitos de la sociedad, constituye un atentado a los derechos humanos de las mujeres y un problema de salud pública de primera magnitud que requiere urgente atención y que debe ser penalizado, el cual impide el logro de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, estableciéndose por primera vez un límite a las costumbres, tradiciones y religión, de modo que éstas no se pudieran esgrimir como justificación para la discriminación contra las mujeres o para atentar contra sus vidas y sus derechos fundamentales²⁵⁶.

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas²⁵⁷ cruciales.

Las anteriores conferencias citadas de las Naciones Unidas testifican el compromiso internacional con la promoción de la igualdad a través de un enfoque del desarrollo basado en el respeto de los derechos²⁵⁸.

2.5.- La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI -Nueva York-

En el año 2000, La Asamblea General adoptó la decisión de celebrar su 23º periodo extraordinario de sesiones para llevar a cabo un examen y una evaluación quinquenal de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, así como estudiar posibles

²⁵⁶ Arte contra Violencia de Género. 2010. Legislación. IV Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing 1995. Consultado el 1 marzo 2018. Disponible en: <https://artecontraviolenciadegenero.org/?p=134>

²⁵⁷ La mujer y la pobreza, Educación y capacitación de la mujer, La mujer y la salud, La violencia contra la mujer, La mujer y los conflictos armados, La mujer y la economía, La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, Los derechos humanos de la mujer, La mujer y los medios de difusión, La mujer y el medio ambiente, La niña.

²⁵⁸ OIT. 2003. *Informe del Director General. La hora de la igualdad en el trabajo*. Consultado el 5 de marzo de 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf

medidas e iniciativas futuras. La evaluación, a la que se dio el nombre de “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”, tuvo lugar en Nueva York y de ella resultó una declaración política²⁵⁹ y nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

2.6.- Examen y evaluación decenales de la Plataforma de Acción de Beijing-2005-

En el año 2005, en el marco del 49º periodo de sesiones de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer se llevó a cabo un examen y una evaluación decenal de la Plataforma de Acción de Beijing. Los delegados aprobaron una declaración que subraya que la aplicación plena y eficaz de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing es esencial para la consecución de los objetivos de desarrollo internacionalmente convenidos, incluidos los contenidos en la Declaración del Milenio.

Como resultado de la revisión de diez años, la Comisión adoptó una Declaración que reafirmó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General; acogió con satisfacción los progresos realizados al tiempo que destacaba los obstáculos y desafíos restantes; y se comprometió a emprender nuevas acciones para garantizar una implementación completa y acelerada. Reconoció, entre otras cosas, el cumplimiento de los compromisos de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer que se refuerzan mutuamente para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer²⁶⁰.

²⁵⁹ Naciones Unidas. Resoluciones y Decisiones aprobadas por la Asamblea General durante su vigésimo tercer período extraordinario de sesiones. 5-10 junio 2000. Consultado el 5 de marzo, 2018. Disponible en: <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/S-23/13>

²⁶⁰ United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. 2005. Beijing at Ten and Beyond – Publication. Consultado el 5 de marzo de 2018. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/beijingat10/index.html>

2.7.- Examen y evaluación decenales de la Plataforma de Acción de Beijing -2010-

El examen al cabo de quince años de la Plataforma de Acción de Beijing se realizó durante el 54º periodo de sesiones de la Comisión, celebrado en 2010. Los Estados Miembros aprobaron una declaración en la que se acogía con beneplácito los progresos realizados con el fin de lograr la igualdad de género y se comprometían a adoptar nuevas medidas para garantizar la aplicación integral y acelerada de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

2.8.- Examen y evaluación decenales de la Plataforma de Acción de Beijing -2015-

A mediados de 2013, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas pidió a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer examinar y evaluar la aplicación de la Plataforma de Acción en 2015, en una sesión conocida como Beijing + 20. Para informar las deliberaciones, el Consejo exhortó también a los Estados Miembros de la ONU a llevar a cabo exhaustivas evaluaciones nacionales, y alentó a las comisiones regionales a llevar a cabo exámenes regionales²⁶¹.

Desde que Naciones Unidas declara en 1975 como el Año Internacional de la Mujer²⁶², han sido numerosos los esfuerzos realizados para encontrar el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por tanto, las contradicciones entre las normas de la OIT en materia de trabajo nocturno de las mujeres en la industria y los principios fundamentales de rechazo de la discriminación y de igualdad de oportunidades entre los sexos quedan confirmadas por la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”²⁶³.

²⁶¹ ONU. Conferencias Mundiales sobre la mujer. Consultado el 1 de marzo de 2018. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

²⁶² La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer instó a organizar la primera conferencia mundial sobre la mujer en ocasión del Año Internacional de la Mujer. Posteriormente se celebró la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer en Ciudad de México; participaron en ella representantes de 133 gobiernos, al tiempo que 6.000 representantes de ONG asistían a un foro paralelo, la Tribuna del Año Internacional de la Mujer. En la Conferencia se definió un plan de acción mundial para la consecución de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, que incluía un amplio conjunto de directrices para el progreso de las mujeres hasta 1985.

²⁶³ Es la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW son sus siglas en inglés), aprobada por Naciones Unidas en 1979 y ratificada por 187 países, el 96% de los existentes, entre ellos España, que la ratificó en 1984 y la publicó en el BOE el 21.04.1984.

3.- ANÁLISIS DE LOS PERMISOS POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD EN CADA PAÍS: DURACIÓN SEGÚN LOS DÍAS GARANTIZADOS

La comparación internacional, tanto del permiso de maternidad como el de paternidad, nos muestra que existen divergencias tanto en la duración, el carácter remunerado y en sus políticas, las cuales vienen ligadas a las líneas de igualdad de género desarrolladas por los gobiernos²⁶⁴ de cada país. Por ello, en el siguiente apartado, analizamos tanto el permiso por paternidad y maternidad en cada país, atendiendo a su duración por los días garantizados, la remuneración y el agente remunerador.

Su Protocolo Facultativo, ratificado por España en 2001, permite a personas o asociaciones elevar al Comité CEDAW denuncias por violación de la Convención, cuando no encuentren en su país tutela judicial o administrativa rápida y efectiva, y al Comité abrir de oficio un procedimiento de investigación por violación grave o sistemática de la Convención.

La Convención exige a los Estados Partes no sólo que no discriminen, declarando su artículo 15 que todo contrato o instrumento que limite la capacidad jurídica de la mujer “se considerará nulo”, sino que *modifiquen* el papel tradicional de hombres y mujeres en la sociedad y en la familia y tomen constantemente MEDIDAS PARA ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, incluso con acciones positivas, que el artículo 4 define como “medidas especiales de carácter temporal encaminadas a *acelerar* la igualdad”, que no se considerarán discriminación hasta alcanzar los objetivos de igualdad real entre hombres y mujeres.

²⁶⁴ Escot Mangas, Lorenzo. 2012. *Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?*, cit., p.25: Las principales conclusiones del presente proyecto son las siguientes: Los permisos remunerados son utilizados ampliamente y los no remunerados son utilizados de manera minoritaria. Es decir, parece que la demanda del uso de permisos es muy sensible a la remuneración, particularmente en el caso de los varones. Existe igualdad de género en los permisos de lactancia, en la excedencia por cuidado de familiares y en la reducción de jornada por cuidado de familiares y en cambio no existe igualdad de género formal o legal en los permisos retribuidos. Los varones españoles responden de manera mayoritaria al hecho conjunto de tener permisos bien remunerados y no transferibles ya que en caso contrario la tasa de uso es muy baja, hecho que se observa en el resto de los países. Desde la introducción del permiso de paternidad los padres españoles comenzaron a hacer un uso mayoritario de él y la tasa a la que se utiliza ha tendido a aumentar en los años posteriores. La introducción del permiso de paternidad de trece días en el primer trimestre de 2007 proporciona un caso de experimento natural: los padres de niños y niñas nacidos inmediatamente después de la reforma son tratados de manera diferente a los padres de niños y niñas nacidos inmediatamente antes de la misma y aumenta el grado en que los hombres utilizan el sistema de permisos parentales. La brecha de mujeres-hombres en el uso de los permisos ha disminuido como consecuencia de la introducción del permiso de paternidad. Los varones que trabajaban en el sector público, aquellos cuya cónyuge tenía empleo remunerado y los que vivían en el País Vasco, Navarra, La Rioja, Castilla-La Mancha, Castilla León y Murcia, tenían una probabilidad más alta de estar de permiso en la semana de referencia; pero los que tenían contratos temporales y los que eran inmigrantes, tenían una probabilidad más baja de estar de permiso. Asimismo, la edad presentaba un efecto negativo sobre el uso de los permisos por parte de los varones, más mayores de la muestra, presentaban una mayor probabilidad de estar de permiso. Se llega a la conclusión que la introducción del permiso de paternidad se ha asociado con un cierto aumento en la implicación de los varones en los cuidados infantiles, existiendo una relación positiva entre el hecho de tener unas actitudes de género más igualitarias y la implicación de los varones en dichos cuidados por el uso de los permisos parentales. En referencia a la dedicación al trabajo remunerado y no remunerado de padres y madres, en el momento del nacimiento, los padres con empleo tenían unos ingresos medios que 28% mayores que los de las madres con empleo.

La primera consulta realizada al respecto fue en el año 2015 -inicio de redacción de la presente tesis doctoral- cuya información era del periodo 2014, no obstante, realizada una última revisión antes del depósito de la presente investigación, no se ha podido actualizar la duración de las licencias de cada país ya que los datos disponibles para el estudio del presente apartado están desfasados.

Dada la importancia de los cambios en las políticas públicas de cada país en referencia a las referidas licencias, resulta un tanto desconcertante que la Organización Internacional del Trabajo no haya puesto al día las variaciones sufridas en cada estado.

3.1.- Permiso de paternidad y maternidad por país según los días garantizados y su remuneración

En la tabla 2 ***“Comparativa entre el Permiso de Paternidad y Maternidad por país según los días garantizados”*** y tras el análisis exhaustivo de dos mapas añadidos en el presente apartado, recogemos una panorámica de los permisos de maternidad y paternidad respetando los términos usados por los países y la fuente consultada²⁶⁵, la cual examina el permiso de maternidad y paternidad en un total de 185 países. Se evidencia la desigualdad que existe entre los permisos de maternidad y paternidad en cuanto a su duración en cada país.

²⁶⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. Consultado el 15 de febrero de 2015. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014/lang--en/index.htm>

TABLA 2. Comparativa entre el Permiso de Paternidad y Maternidad por país según los días garantizados y su remuneración

Leyenda: **SS**- Seguro Social vinculado al empleo/ **E**- empleador-empleadora/ **M**- combinación de los dos/ *****- no disponemos de información

PAÍS	DURACIÓN PERMISO MATERNIDAD	REMUNERACIÓN	DURACIÓN PERMISO PATERNIDAD	REMUNERACIÓN
AFRICA -52-				
ALGERIA	98	100%: SS	3	100%: E
ANGOLA	90	100%: SS	*	*
BENIN	98	100%: M	10	100%: E
BOTSUANA	84	50%: E	*	*
BURKINA FASO	98	100%: SS	10	100%: E
BURUNDI	84	100%: M	15	50%: E
CAMERUN	98	100%: SS	10	100%: E
CABO VERDE	60	90%: SS	*	*
REPUBLICA CENTROAFRICANA	98	50%: SS	10	100%: E
CHAD	98	100%: SS	10	100%: E
COMORAS	98	100%: E	10	100%: E
CONGO	105	100%: M	10	100%: E
COSTA DE MARFIL	98	100%: SS	10	100%: E
REPUBLICA DEMOCRATICA CONGO	98	66.7%: E	2	100%: E
YIBUTI	98	100%:M	3	100%: E
EGIPTO	90	100%:M	*	*
GUINEA EQUATORIAL	84	75%: SS	*	*
ERITREA	60	Cantidad pagada no identificada: E	*	*

PAÍS	DURACIÓN PERMISO MATERNIDAD	REMUNERACIÓN	DURACIÓN PERMISO PATERNIDAD	REMUNERACIÓN
ETIOPIA	90	100%: E	5	No remunerado
GABON	98	100%: SS	10	100%: E
GAMBIA	84	100%: E	*	*
GHANA	84	100%: E	*	*
GUINEA	98	100%: M	*	*
GUINEA-BISAU	60	100%: M	*	*
KENIA	90	100%: E	14	100%: E
LESOTO	84	100%: E	*	*
LIBIA	98	50% (100% para autónomas durante 91 días) M	3	No remunerado
MADAGASCAR	98	100%: M	10	100%: E
MALAUÍ	56	100%: E	*	*
MALI	98	100%: SS	3	100%: SS
MAURITANIA	98	100%: SS	10	100%: E
MAURICIO	84	100%: E	5	100%: E
MARRUECOS	98	100%: SS	3	100%: SS
MOZAMBIQUE	60	100%: SS	1 día cada dos años	100%: E
NAMIBIA	84	100%: SS	*	*
NIGER	98	100%: M	*	*
NIGERIA	84	50%: E	*	*
RUANDA	84	100% primeros 42 días;20% resto E	4	100%: E
SANTO TOME Y PRINCIPE	60	100%: SS	*	*
SENEGAL	98	100%: SS	*	*
SEYCHELLES	98	100% durante 84 días: SS	4	100%: E
SIERRA LEONA	84	100%: E	*	*
SOMALIA	98	50%: E	*	*

PAÍS	DURACIÓN PERMISO MATERNIDAD	REMUNERACIÓN	DURACIÓN PERMISO PATERNIDAD	REMUNERACIÓN
SUD AFRICA	120	60%: SS	3	100%: E
SUDAN	56	100%: E	*	*
SUAZILANDIA	84	100% durante 14 días: E	*	*
TANZANIA	84	100%: SS	3 de un ciclo de 36 meses	100%: E
TOGO	98	100%: M	10	100%: E
TUNEZ	30	66,7%: SS	1	100%: SS
UGANDA	70	100%: E	4	100%: E
ZAMBIA	84	100%: E	*	*
ZIMBABUE	98	100%: E	*	*
ASIA-26-				
AFGANISTAN	90	100%: E	*	*
BANGLADES	112	100%: E	10	100%: E
BURNEI	63	100% por 56 días: E	*	*
CAMBOYA	90	50%: E	10	100%: E
CHINA	98	100%: SS	*	*
FIJI	84	100%: E	*	*
HONG KONG	70	80%: M	*	*
INDIA	84	100%: SS	*	*
INDONESIA	90	100%: E	2	100%: E
IRAN	90 o 120 si es amamantamiento	66,7% para 84: SS	*	*
KIRIBATI	84	25%: E	*	*
COREA	90	100%: M	3	No remunerado
LAO	90	100%: SS	*	*
MALASIA	60	100%: E	*	*
MONGOLIA	120	70%: SS	*	*

PAÍS	DURACIÓN PERMISO MATERNIDAD	REMUNERACIÓN	DURACIÓN PERMISO PATERNIDAD	REMUNERACIÓN
MYANMAR	84	66,7%: SS	6	100%: E
NEPAL	52	100%: E	*	*
PAKISTAN	84	100%: E	*	*
NUEVA GUINEA	Lo necesario antes del parto y 42 días después	*	*	*
FILIPINAS	60	100%: SS	7	100%: E
SINGAPUR	112	100%: M	7	100%: SS
ISLAS SALOMON	84	25%: E	*	*
SRI LANKA	84	6/7 o 100%: E	*	*
TAILANDIA	90	100% 45 primeros días y 50% resto: M	*	*
VANUATU	84	66,7%: E	*	*
VIET NAM	180	100%: SS	*	*
ECONOMIAS DESARROLLADAS-42-				
ANDORRA	112	100%: SS	*	*
AUSTRALIA	364	100%: SS	14	SM: SS
AUSTRIA	112	100%: SS	*	*
BELGICA	105	82% los primeros 30 días y 75% el resto: SS	10	100% para los 3 primeros días y 82% para el resto Mixto-3: E/7: SS
BULGARIA	227	90%: SS	15	90%: SS
CANADA	120	55% para 105 días: SS	*	*
ISLAS DEL CANAL GUERNSEY	126	100%: SS	*	*
ISLAS DEL CANAL JERSEY	126	100%: SS	*	*
CHIPRE	156	75%: SS	*	*
REPUBLICA CHECA	196	70%: SS	*	*
DINAMARCA	126	100%: M	14	100%: Mixto

PAÍS	DURACIÓN PERMISO MATERNIDAD	REMUNERACIÓN	DURACIÓN PERMISO PATERNIDAD	REMUNERACIÓN
ESTONIA	140	100%: SS	10	100%: SS
FINLANDIA	105	70%: SS	54	70%: SS
FRANCIA	112	100%: SS	11	100%: SS
ALEMANIA	98	100%: M	*	*
GRECIA	119	100%: SS	2	100%:E
HUNGRÍA	168	70%: SS	5	100%: SS
ISLANDIA	90	80%: SS	150	80%: SS
IRLANDA	182/plus 112	80% para 182. Plus no remunerado: SS	*	*
ISLA DE MAN	182	90%: SS	*	*
ISRAEL	98	100%: SS	*	*
ITALIA	154	80%: SS	1	100%: SS
JAPON	98	66,7%: SS	*	*
LETONIA	112	80%: SS	10	80%: SS
LITHUANIA	126	100%: SS	30	100%: SS
LUXEMBURGO	112	100%: SS	2	100%: E
MALTA	126	100% para 98 días: M	*	*
MONACO	112	90%: SS	*	*
NEDERLAND	112	100%: SS	2	100%: E
NUEVA ZELANDA	98	100%: SS	14	No remunerado
NORUEGA	245 o 316	100% o 80% para los 316: SS	112	No remunerado

PAÍS	DURACIÓN PERMISO MATERNIDAD	REMUNERACIÓN	DURACIÓN PERMISO PATERNIDAD	REMUNERACIÓN
POLONIA	182	100%: SS	14	100%: SS
PORTUGAL	120 o 150	100% o 80% para 150: SS	20	100%: SS
RUMANIA	126	85%: SS	10	100%: E
SAN MARINO	150	100%: SS	*	*
ESLOVAQUIA	238	65%: SS	*	*
ESLOVENIA	105	100%: SS	90	100%: SS
ESPAÑA	112	100%: SS	112	100%: SS
SUECIA	240	80%: SS	70	80%: SS
SUIZA	98	80%: SS	*	*
REINO UNIDO	365	90%: M	14	90%: Mixto
ESTADOS UNIDOS	84	No remunerado	84	No remunerado
EUROPA ORIENTAL Y ASIA CENTRAL-19-				
ALBANIA	365	80% primeros 150 y 50% resto: SS	*	*
ARMENIA	140	100%: SS	*	*
AZERBAIJAN	126	100%: SS	14	No remunerado
BELARUS	126	100%: SS	*	*
BOSNIA	365	50%: SS	5	100%: E
CROACIA	45 antes del año y 365 después (410)	100% hasta 180 después del año: SS	7	100%: E
GEORGIA	126	100%: SS	*	*
KAZAJISTAN	126	100%: SS	5	No remunerado
KIRGUISTAN	126	7SM: SS	*	*
REPUBLICA DE MOLDOVA	126	100%: SS	*	*
MONTENEGRO	365	100%: SS	*	*

PAÍS	DURACIÓN PERMISO MATERNIDAD	REMUNERACIÓN	DURACIÓN PERMISO PATERNIDAD	REMUNERACIÓN
RUSIA	140	100%: SS	*	*
SERBIA	140	100%: SS	7	100%: E
TAYIKISTAN	140	100%: SS	*	*
REPUBLICA DE MACEDONIA	270	100%: SS	*	*
TURQUIA	112	66.7%: SS	*	*
TURKMENISTAN	112	100%: SS	*	*
UCRANIA	126	100%: SS	*	*
UZBEKISTAN	126	100%: SS	*	*
PAÍS	DURACIÓN PERMISO MATERNIDAD	REMUNERACIÓN	DURACIÓN PERMISO PATERNIDAD	REMUNERACIÓN
AMERICA LATINA Y EL CARIBE -34-				
ANTIGUA Y BARDUDA	91	100% para 42/60% para 49:M	*	*
ARGENTINA	90	100%: SS	2	100%: E
BAHAMAS	84	100%: M	7	No remunerado
BARDADOS	84	100%: SS	*	*
BELICE	98	100%: SS	*	*
BOLIVIA	90	95%: SS	*	*
BRASIL	120	100%: SS	5	100%: E
ISLAS VIRGENES BRITANICAS	91	66.7%: SS	*	*
CHILE	156	100%: SS	5	100%: SS
COLOMBIA	98	100%: SS	8	100%: SS

PAÍS	DURACIÓN PERMISO MATERNIDAD	REMUNERACIÓN	DURACIÓN PERMISO PATERNIDAD	REMUNERACIÓN
COSTA RICA	120	100%: M	*	*
CUBA	156	100%: SS	*	*
DOMINICA	84	60%: SS	*	*
REPUBLICA DOMINICANA	84	100%: M	2	100%: E
ECUADOR	84	100%: M	10	100%: E
EL SALVADOR	84	75%: SS	3	100%: E
GRENADA	90	100% para 60, 65% el resto: M	*	*
GUATEMALA	84	100%: M	2	100%: E
GUYANA	90	70%: SS	*	*
HAITI	84	100% para 42: E	*	*
HONDURAS	84	100% para 70: M	*	*
JAMAICA	84	100% para 56: E	*	*
MEJICO	84	100%: SS	*	*
NICARAGUA	84	100%: M	*	*
PANAMA	98	100%: SS	*	*
PARAGUAY	84	50% para 63: SS	3	100%: E
PERU	90	100%: SS	4	100%: E
PUERTO RICO	56	100%: E	*	*
SAN CRISTOBAL Y NIEVES	91	65%: SS	*	*
SANTA LUCIA	91	65%: SS	*	*
SAN VICENTE Y LAS GRANADINES	91	65%: SS	*	*
TRINIDAD Y TOBAGO	91	100%: M	*	*
URUGUAY	84	100%: SS	3	100%: E

PAÍS	DURACIÓN PERMISO MATERNIDAD	REMUNERACIÓN	DURACIÓN PERMISO PATERNIDAD	REMUNERACIÓN
VENEZUELA	182	100%: SS	14	100%: SS
ORIENTE MEDIO -12-				
BAREIN	60	100%: E	*	*
IRAK	62	100%: E	*	*
JORDANIA	70	100%: SS	*	*
KUWAIT	70	100%: E	*	*
LÍBANO	49	100%: E	*	*
PALESTINA	70	100%: E	*	*
OMAN	50	100%: E	*	*
QATAR	50	100%: E	*	*
ARABIA SAUDI	10	50%-100%: E	1	100%: E
SIRIA	120	100%: E	6	No remunerado
EMIRATOS ARABES UNIDOS	45	100%: E	*	*
YEMEN	60	100%: E	*	*

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la OIT

Según datos disponibles del año 2014: **La licencia por paternidad** rige en 81 de los 167 países sobre los que la OIT dispone de información (90,27%) y en 71 el permiso es remunerado. Por tanto, el 48,5% de los países sí que proporciona la referida licencia y en cambio el 51,49%, no.

En diez países (Etiopia, Nueva Zelanda, Noruega, Estados Unidos, Azerbaiyán, Bahamas, Kazakstán, República de Corea, Siria y Libia) la legislación nacional no asegura ventajas para cubrir la ausencia de trabajo debido al permiso de paternidad, tan solo prevé el derecho.

Por lo general se paga el 100% a excepción de Burundi que paga el 50%, Bélgica que paga el 100% para los tres primeros días y el 82% para el resto, Bulgaria el 90%, Islandia el 80%, Eslovenia el 100% hasta el techo durante los 15 primeros días y un tipo fijo que, para el resto de los 75 días restantes, Reino Unido el 90%, Finlandia el 70% y Suecia el 80%.

Por otra parte, cabe resaltar, que el 64,7% de los 71 países que proveen el permiso de paternidad y es remunerado se paga por el empleador (46 países), mientras que el 30,9% (22 países) es abonado por el seguro social o fondos públicos.

Los sistemas que combinan la financiación colectiva y la responsabilidad del empleador se pueden identificar en sólo tres países, los cuales son, Bélgica, Reino Unido y Dinamarca.

En algunos países los acuerdos de negociación colectiva amplían la paternidad donde la legislación no lo hace, como por ejemplo Austria, o mejoran la paternidad existente no proporcionada según la ley, como Noruega, que la licencia es impagada pero la gran mayoría de hombres noruegos reciben el reembolso durante las dos semanas de paternidad.

En Finlandia, la duración del permiso de la paternidad es definida según la ley, mientras el nivel de reemplazo del salario es determinado por convenios colectivos.

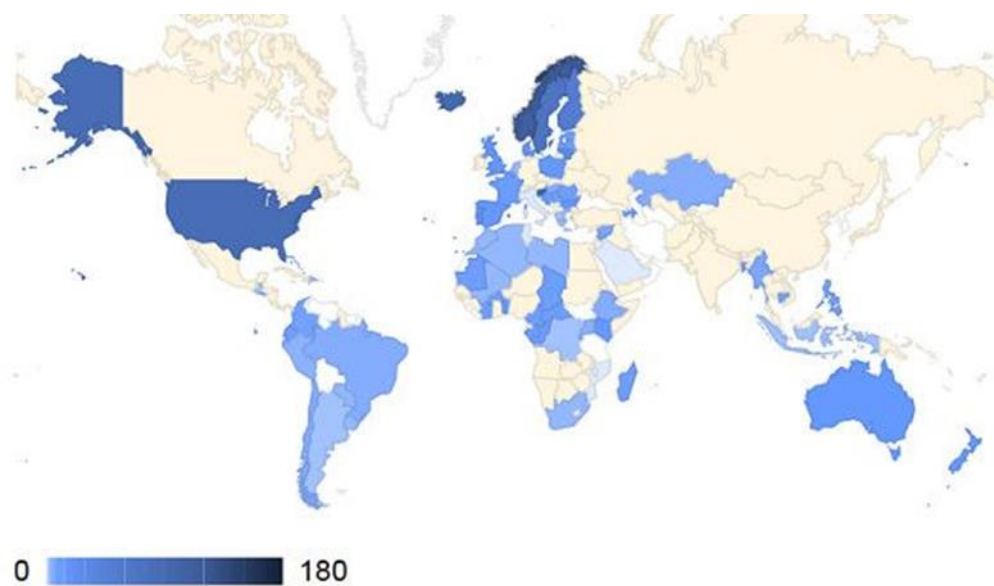
En Austria no existe el permiso de paternidad, pero trabajadores del sector público sí que tienen derecho a un mes de permiso remunerado.

En la Unión Europea, los acuerdos de negociación colectiva también proporcionan a la paternidad ventajas para los trabajadores, como es en el caso de Bélgica, Grecia y Portugal.

Existen 29 países en África que conceden el permiso, 7 en Asia, 5 Europa Oriental y Asia Central, 25 en Economías desarrolladas, 13 en América Latina y el Caribe y 2 en Oriente Medio. (Figura 1).

La concesión de una licencia para los padres es más habitual en los países donde existe una Economía Desarrollada, en África, Europa Oriental y Asia Central. La duración de la licencia varía en cada uno de ellos, ya que se extiende a partir de 1 día (Túnez, Mozambique, Italia y Arabia Saudí) hasta 150 días en Islandia, pero solo nueve países²⁶⁶ ofrecen periodos de licencia que superan las dos semanas.

Figura 1. Mapa de los permisos de paternidad por país según los días garantizados



Fuente: OIT²⁶⁷

²⁶⁶ Eslovenia 90, Finlandia 54, Islandia 150, Lituania 30, Portugal 20, Suecia 70, Estados Unidos 84, España 28 y Noruega 112.

²⁶⁷ Licencia de paternidad define como un período de licencia - pagado o unpaid- reservados para los padres en relación con el parto o deje que puede ser utilizado exclusivamente por los padres como el permiso de paternidad. No se incluyen disposiciones de licencia parental que pueden ser utilizados por el padre o la madre o parte de los derechos de licencia de maternidad que la madre puede transferir al padre. Incluye disposiciones "licencia especial", además de las vacaciones anuales que puede ser utilizado por los padres en el momento del nacimiento, pero que no son estrictamente "permiso de paternidad". Este indicador no especifica si se paga el período de licencia, el nivel de prestaciones en

En referencia al permiso de maternidad, según el estudio ofrecido por la OIT, la mayoría de los países cumplen con el Convenio núm. 183 de conceder al menos 14 semanas de licencia a la madre y un montante de prestaciones que no sea inferior a dos tercios de sus ganancias laborales previas.

De hecho, globalmente, el 54,05 % (100 de 185) de los países estudiados, proveen un período de la baja por maternidad de al menos 14 semanas.

Entre los 52 **países africanos**, casi la mitad, el 48%, proporciona al menos 14 semanas del permiso y el 35 % proporciona de 12 a 13 semanas. Túnez, con su período de permiso de 30 días, proporciona el período de permiso más corto entre los países africanos cubiertos en el informe analizado de la OIT y al otro extremo tenemos a Sudáfrica con 120 días.

En la región de **Asia**, cinco países proporcionan al menos 14 semanas de permiso (Vietnam seis meses, Mongolia 120 días, Bangladesh 16 semanas, Singapur 15 semanas y China 14 semanas), 15 proporcionan entre 12 y 13 semanas y 6 proporcionan menos de 12 semanas (Brunéi Darussalam, Hong Kong, Malasia, Nepal, Papúa Nueva Guinea y Filipinas).

El promedio más alto de duración de baja por maternidad lo encontramos en las regiones pertenecientes a **Economías Desarrolladas**, donde más del 50% de los países establece las 18 semanas, tal y como marca la Recomendación número 191, estándar que se refleja también en Europa Oriental y Asia Central.

En **América Latina y el Caribe**, ocho países (Belice, Brasil, Chile, Colombia; Costa Rica, Cuba, Panamá y Venezuela) proporciona al menos 14 semanas del permiso.

Un total de 74% de los países en esta región proporciona entre 12-13 semanas de maternidad, mientras en un solo territorio (Puerto Rico), la duración es de ocho semanas.

metálico o su duración sobre la paternidad legal período de licencia. Para obtener más información, véase el Apéndice IV de la " Maternidad y paternidad en el trabajo: legislación y la práctica en todo el mundo ".

En **Oriente medio**, sólo Siria, con 17 semanas del permiso, encuentra el mínimo establecido por la Convención núm. 183. Los demás países restantes proporcionan menos de 12 semanas del permiso.

El 58% de los 185 países, proporcionan el dinero a través de esquemas de la seguridad social (107 países). El 25 por ciento del total (47 países) se paga únicamente por el empresariado y el 16% de países contemplados, tanto empresariado y sistemas de seguridad social comparten el coste de maternidad (29 países). Siendo el 1% de países que no abonan esta licencia. (Nueva Guinea y Estados Unidos).

En África, el 40% (21 países) confían en sistemas de seguridad social, el 38 % (20 países) confían en sistemas de responsabilidad del empleador y el 21% confían en sistemas variados.

Los países asiáticos europeo-orientales y centrales, confían completamente en sistemas de seguridad social.

En los sistemas de economías desarrolladas, se pagan a través de la seguridad social en un 88% de los países. En el resto de los países, confían en un variado sistema de responsabilidad del empleador y seguridad social y entre estos sistemas sólo Estados Unidos no paga la maternidad.

Un total de 21 países latinoamericanos y caribe confía en los sistemas de la seguridad social (62%) y un 29% en sistemas variados. Sólo el 9% de países en esta región confía totalmente en un sistema de responsabilidad del empleador.

Y en Oriente Medio, es región en que la responsabilidad del empleador es financiación frecuente.

La amplia mayoría de las trabajadoras del mundo- alrededor de 830 millones- carece de suficiente protección de la maternidad. Casi el 80 % son de África y Asia, según estudio de la OIT²⁶⁸.

²⁶⁸ El estudio ("*maternidad y paternidad en el trabajo: legislación y la práctica en todo el mundo* ") revisa la legislación y la práctica nacionales tanto en la maternidad y la paternidad en el trabajo en 185 países y territorios incluidos los permisos, beneficios, la protección del empleo, la protección de la salud, los arreglos de lactancia en el trabajo y cuidado de los niños.

Destacan los números de economías fuertes como Reino Unido (365 días de permiso), Noruega (316), Suecia (240) y también los países de la Europa del Este como Croacia, que con 410 días de permiso es el que garantiza un permiso más largo en el mundo.

Dentro de estos últimos, Montenegro, Bosnia y Albania también ofrecen 365 días de licencia cada uno. Datos de la OIT señalan que los permisos de maternidad más largos están en Europa.

En el otro lado de la balanza aparecen sobre todo países de África o Asia, algunos de muy escaso desarrollo económico, siendo Sudán y Malasia los que menos tiempo de permiso ofrecen, con alrededor de ocho semanas cada uno.

Y en este grupo aparece la primera potencia económica del mundo, siendo superada incluso por algunos países en vías de desarrollo con altos índices de pobreza. Estados Unidos ofrece tan sólo 12 semanas de permiso de maternidad y además sin ninguna remuneración.

En América Latina la política de los países es desigual, pero, aunque ninguno se acerca a los países que mejores licencias de permiso ofrecen, algunos Estados se sitúan en la cola del mundo.

La ley de Venezuela establece 26 semanas (182 días) de permiso de maternidad con un 100 % del salario.

Chile al igual que Cuba ofrece 156 días, según la OIT, y llega a ofrecer hasta el 100 % del salario en ese tiempo., siendo Brasil y Costa Rica los siguientes en la lista ya que ofrecen 120 días con un 100% de paga.

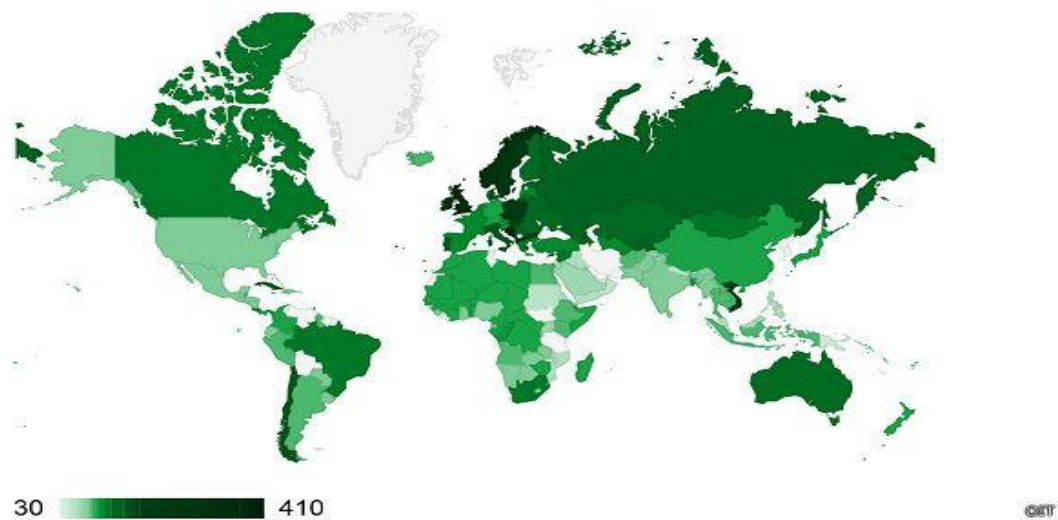
Colombia se queda ya en un permiso de 98 días y el salario completo, mientras más atrás se quedarían ya Argentina, Bolivia y Perú con 90 días de permiso.

Un escalón más abajo un grupo de países con 84 días de licencia por maternidad: Paraguay, Ecuador, México, Uruguay, El Salvador, Honduras y Nicaragua y el país de la región con menos días concedidos es Puerto Rico con 56. (Figura 2).

La duración más frecuente del permiso de maternidad se sitúa entre las 16 y 24 semanas, con posibilidad de iniciarse antes del nacimiento y extenderse después del nacimiento y con una compensación económica que va del 80% al 100% del salario. Sin embargo, la

duración más frecuente en los países que tienen permiso de paternidad es la de menos de 10 semanas, y mayoritariamente se sitúa en torno a los 15 días, aunque con notables excepciones.

Figura 2. Mapa de los permisos de maternidad por país según los días garantizados



Fuente: OIT²⁶⁹

²⁶⁹ Esta información se refiere a las disposiciones legales relativas a la licencia de maternidad -ya sea remunerado o no - para los partos simples y sin complicaciones a lo dispuesto en la legislación a nivel nacional para los trabajadores del sector privado. No cubre las numerosas disposiciones o excepciones que la ley general establece para los sectores específicos, categorías de trabajadores o circunstancias, como por parto múltiple, enfermedades y complicaciones, madres solteras o número de nacimientos, entre otros. A efectos comparativos, la duración en semanas y meses como se expresa en la legislación nacional se ha convertido en días, sobre la base de una semana de siete días y un mes de 30 días. Para obtener más información, véase el Apéndice II de la "maternidad y paternidad en el trabajo: legislación y la práctica en todo el mundo".

3.2.- Incidencia del permiso de paternidad según país: duración

El permiso de maternidad está más desarrollado y se regula en todos los países, estableciendo una duración mínima de 98 días en unos 97 países de los cuales 45 superan los 120 días. Por debajo de esta cifra se encuentra el resto, con una duración inferior a 65 días, siendo la mayoría de ellos del Oriente Medio.

En cambio, el permiso de paternidad solo se establece en 81 países, de los cuales tan solo 3 establecen una duración mínima de 98 días, que son: España, Noruega e Islandia.

Como podemos observar, el estudio que nos antecede demuestra que, a nivel internacional, la duración de la licencia de paternidad oscila entre dos y quince días; y usualmente está remunerada.

En varios países donde no existe una licencia específica de paternidad, las licencias cortas más generales, de emergencias o de familia, se presentan como una opción para los nuevos padres²⁷⁰, no obstante, en ellos se aprecia una cultura que mantiene la creencia de que las mujeres son las que se encargan de forma exclusiva del cuidado de sus descendientes y por tanto no es preciso establecer medidas conciliatorias.

Las disposiciones relativas a la licencia parental varían considerablemente entre países, pues son reflejo de preocupaciones más amplias dentro de la sociedad, como el desarrollo infantil, la fertilidad, la oferta de mano de obra, la igualdad de género y la distribución de ingresos.

En la siguiente tabla hemos clasificado los países con permiso por paternidad según su duración y podemos observar que tan solo 9 países tienen una licencia de paternidad superior a los 16 días, en cambio en 36 países la duración del permiso oscila entre 1 y 6 días.

²⁷⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO., “Licencias y responsabilidades familiares”. Notas OIT. Trabajo y familia. Consultado el 2 de noviembre de 2017.
http://www.ilo.org/americas/publicaciones/notas-trabajo-y-familia/WCMS_189335/lang--es/index.htm

TABLA 3. Clasificación de países con permiso por paternidad según duración

DIAS	PAÍSES
1-6	ALGERIA, REPUBLICA DOMINICANA DEL CONGO, DJIBOUTI, ETIOPIA, LIBIA, MALI, MAURITIUS, MARRUECOS, MOZAMBIQUE, RUANDA, SEYCHELLES, SUDAFRICA, TANZANIA, TUNEZ, UGANDA, EL SALVADOR, INDONESIA, KOREA, MYANMAR, GRECIA, HUNGRIA, ITALIA, LUXEMBURGO, NEDERLAND, BOSNIA, KAZAKHSTAN, ARGENTINA, BRASIL, CHILE, GUATEMALA, PARAGUAY, PERU, URUGUAY, ARABIA SAUDI, SIRIA, REPUBLICA DOMINICANA
7-10	BENIN, BURKINA FASO, CAMEROON, REPUBLICA CENTROAFRICANA, CHAD, COMOROS, CONGO, COSTA MAFIL, GABON, MADAGASCAR, MAURITANIA, TOGO, BANGLADESH, CAMBODIA, FILIPINAS, SINGAPOR, BELGICA, ESTONIA, CORACIA, SERBIA, RUMANIA, LETONIA, BAHAMAS, COLOMBIA, ECUADOR
11-15	BURUNDI, KENYA, AUSTRALIA, BULGARIA, DINAMARCA, NUEVA ZELANDA, POLONIA, AZERBAIJAN, VENEZUELA, FRANCIA, REINO UNIDO
16 o +	FINLANDIA, ISLANDIA, LITUANIA, NORUEGA, PORTUGAL, ESLOVEIA, ESPAÑA, SUECIA, ESTADOS UNIDOS

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la OIT

4.- APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DEL PERMISO DE PATERNIDAD EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL, EUROPEO Y ESTATAL HASTA LLEGAR AL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR EN EL ÁMBITO ESPAÑOL

El modelo familiar del *varón sustentador universal* se ha convertido en eje referencial de las políticas familiares y sociales actuales, todavía hay una clara ambivalencia en torno a las medidas aplicadas para lograr la igualdad de oportunidades entre las madres y los padres. Con la excepción de los países nórdicos, hay escasas evidencias de convergencia hacia un modelo de familia basado en dos sustentadores a tiempo completo por más que se hayan registrado avances significativos hacia una dedicación más equilibrada y menos desigualitaria de hombres y mujeres al trabajo remunerado²⁷¹.

La Unión Europea (UE) ha sido una importante fuente de legislación en materia de protección a la maternidad en nuestro país, tanto a través de directivas y recomendaciones europeas en materia laboral como de igualdad entre hombres y mujeres. Por ello, el concepto de maternidad y paternidad que los textos legales europeos utilizan, son importantes de tener en cuenta, a la hora de analizar e interpretar los conceptos de maternidad y paternidad que utilizan los textos legales españoles²⁷².

Cada país tiene su propia regulación sobre los permisos por nacimiento, y también criterios particulares sobre la denominación. Independientemente de los nombres que adopten los permisos, es importante analizar las características que determinan su utilidad real; y que mecanismos se establecen para favorecer el uso efectivo y por parte de quién.

A continuación, trazamos una tabla donde se puede observar el panorama general de los permisos existentes en la mayoría de los países europeos²⁷³.

²⁷¹ Flaquer Lluís y Anna Escobedo. 2014. "Licencias parentales y política social de la paternidad en España", cit., p.71.

²⁷² Igareda González, Noelia. 2009. "De la protección de la maternidad a una legislación sobre el cuidado", cit., p. 143.

²⁷³ Castro García, Carmen y María Pazos Morán. 2012. "Permisos por nacimiento e igualdad de género: ¿Cómo diseñar los permisos de maternidad, paternidad y parentales para conseguir un comportamiento corresponsable? *Instituto de Estudios Fiscales*, 9: 3-29, p.10.

TABLA 4. Tipo de permisos y sus características

TIPO DE PERMISOS	QUIÉN PUEDE TOMARLO	CUANDO	DURACIÓN	REMUNERACIÓN	PARA QUÉ
Maternidad	Las madres (en algunos países pueden ceder una parte al otro progenitor)	A continuación del parto (puede iniciarse antes)	Media europea: 20,5 semanas	Generalmente entre el 75% y 100% del salario.	Recuperación del parto y cuidado de la criatura.
Paternidad	Exclusivamente los padres	A continuación del parto	Media europea: 2,5 semanas	Generalmente igual que el de maternidad	Ayuda durante la recuperación del parto
Parental	Generalmente transferible entre ambos progenitores (en algunos países, con cuotas intransferibles)	A partir del permiso de maternidad y antes de una cierta edad de la criatura	Entre 3 meses y 2 años y medio	Generalmente mal pagados (excepciones notables: países nórdicos y Eslovenia)	Cuidado de la criatura

Fuente: Carmen Castro García y María Pazos Morán

Del análisis se puede concluir que, un permiso remunerado por nacimiento o adopción es un permiso para ausentarse del trabajo durante un determinado período tras tener un hijo o una hija, en el que la ley garantiza la vuelta de la persona trabajadora al empleo que tenía inicialmente; y durante el cual, el Estado, y no la empresa, paga la totalidad o parte del salario que percibía previamente el personal trabajador. Este permiso remunerado por nacimiento puede ser para la madre, para el padre o para los dos indistintamente²⁷⁴.

²⁷⁴ Albert López-Ibor, Rocío, Lorenzo Escot Mangas, Carlos Poza Lara. 2008. "El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España". *Documentos de trabajo en análisis económico*, 13:1-25, p.3.

Bajo el concepto de “licencias –o permisos- por razones familiares” se engloba toda una tipología que atiende a finalidades específicas de apoyo a las familias con hijos e hijas fundamentalmente menores de 3 años:

- **Permiso por maternidad:** generalmente se trata de un permiso remunerado que suele compensar casi la totalidad del nivel salarial que tiene la madre en su empleo. Puede empezar a disfrutarse un poco antes del nacimiento del hijo o hija. Puede ser no transferible (es un permiso remunerado por nacimiento exclusivo de la madre –las seis primeras semanas obligatorias del permiso de maternidad español son no transferibles al padre-) o transferible (es un permiso remunerado por nacimiento que la madre puede transferir al padre- En España, tras las seis semanas de baja obligatoria, la madre puede transferir la parte que desee de las otras 10 semanas al padre-).
- **Permiso por paternidad:** se trata de un permiso remunerado reservado a los padres que comenzará después del nacimiento del hijo o hija. Va de unos días a unas semanas según los países y generalmente puede disfrutarse durante los primeros meses y simultanearse con el permiso de maternidad. Éste no puede transferir esos días a la madre. Si el padre no utiliza su derecho al permiso de paternidad éste se pierde.
- **Licencia o permiso parental o por cuidado infantil:** se trata de un permiso que se suele disfrutar a continuación del permiso por maternidad y que contempla diferentes posibilidades entre los países de la UE.

Generalmente es un derecho conjunto o transferible entre los dos progenitores, aunque algunos países han ido estableciendo cuotas intransferibles para ambos. Esta licencia forma parte de un destacado cambio jurídico caracterizado por la titularidad indiferenciada o neutra de los derechos de conciliación: se los reconoce como facultades individuales del personal trabajador, con independencia de su sexo. Ello conlleva la asunción

de un modelo de familia con una doble fuente de ingresos provenientes del trabajo remunerado del hombre y de la mujer, más en consonancia con la realidad familiar actual²⁷⁵. La normativa europea establece que deben existir permisos parentales de 14 semanas como mínimo.

Todos estos permisos y licencias se regulan en cada estado miembro de la UE como partes complementarias de un mismo engranaje; en la práctica, la variedad de permisos se encadena y prolongan en el tiempo de manera que las limitaciones o diferenciaciones entre unos y otros pueden llegar a difuminarse.

La Directiva del Consejo de Europa 96/34/CE relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental establecía que éste debería configurarse como un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo o hija, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años; es decir, *que la licencia o permiso parental se configuraba en la directiva europea como un derecho individual y no transferible entre padres y madres*; sin embargo, las reformas legislativas que se han ido sucediendo a lo largo de estos últimos diez años en ocasiones representan una contradicción con el espíritu de la normativa europea, ya que si bien el permiso parental existe en todos los países de la UE, no se dan de manera conjunta su carácter de derecho individual e intransferible²⁷⁶.

Obsérvese que existe una cierta profusión de términos en este campo, a veces para referirse a lo mismo. Ese es el caso, por ejemplo, del permiso de paternidad y de la cuota para el padre en el permiso parental. En ambos casos se trata de un tiempo de permiso por nacimiento (remunerado) reservado para el padre.

²⁷⁵ Están incorporadas implícitamente en la Recomendación N°. 191 que acompaña al Convenio N°. 183 y en la Recomendación N°. 165 que acompaña al Convenio N°. 156. En ambas recomendaciones se sostiene que tras la licencia de maternidad la madre o el padre deberían poder disfrutar de un permiso de licencia parental sin perder el empleo y conservando los derechos que se derivan de él.

²⁷⁶ Castro García, Carmen y María Pazos Morán. 2007. "Permisos de maternidad, de paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual". *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía*, 26: 1-55, p.9.

En algunos países, sobre todo del norte de Europa, ha estado presente en el debate político la necesidad de que las reformas tuvieran en cuenta la premisa de que, para resolver el conflicto entre el trabajo “productivo” (remunerado) y el trabajo “reproductivo” (no remunerado), es necesario incluir el reconocimiento del rol paterno en la política de atención y cuidado a la infancia, como derecho individualizado. Y así, ya que una de las asignaturas pendientes para la mayoría de los estados miembros sigue siendo la de conseguir que los hombres hagan un mayor uso de las licencias y permisos por razones familiares, se han iniciado tímidos avances que han abierto el debate sobre la conveniencia de considerarlos derechos intransferibles. Otras reformas, sin embargo, han obviado el problema de que los permisos conjuntos son en la práctica disfrutados por las mujeres casi en exclusividad²⁷⁷.

La comparación internacional presenta enormes dificultades, en primer lugar, porque las denominaciones no son homogéneas. En casi todos los países, bajo este concepto se incluyen los tres permisos ya mencionados, maternidad, paternidad y parental, aunque también hay permisos denominados por *nacimiento de hijo*.

Estas denominaciones se han ido construyendo en la práctica según la historia particular de cada país y no se identifican necesariamente en cada uno de ellos con las mismas características en cuanto a titularidad del derecho, remuneración, agente remunerador, grado de individualidad, obligatoriedad, duración, derechos sociales, asociados, flexibilidad en el uso, etc.²⁷⁸.

Para cualquiera de las denominaciones de los permisos; se pueden encontrar distintas acepciones, a veces contradictorias entre sí incluso dentro de un mismo país.

Por ejemplo, el permiso parental de Suecia es, en la práctica equivalente al conjunto formado por los llamados permisos de maternidad, de paternidad y parental en Islandia, y así podríamos seguir enumerando otros muchos ejemplos ilustrativos de la confusión que se origina cuando intentamos atenernos principalmente a las denominaciones en el análisis de los permisos por cuidados de niños y niñas en casa.

²⁷⁷ Pérez Campos, Ana Isabel. 2014. “La titularidad del permiso de maternidad en la Unión Europea”. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 47: 163-188, p.166.

En este aspecto, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus respectivas recomendaciones han tenido un notable impacto en el marco conceptual y en las legislaciones internas de los países. Los mismos, han ido evolucionando desde la protección de las mujeres en su papel de madres hacia el establecimiento de iguales derechos y oportunidades para los trabajadores de ambos sexos²⁷⁹.

Por tanto, en España la misma denominación de permisos de maternidad/paternidad, tal y como comenta Ángeles Briñón se quedó obsoleta, al no contemplar los diferentes modelos familiares, ya que, si las progenitoras son dos mujeres, una de ellas debe tomarse el permiso de paternidad, e igual sucede en el caso de dos progenitores hombres. De este modo insistió en la necesidad de actualizar las denominaciones para convertir el derecho del progenitor y la progenitora en un derecho personal e intransferible sin sesgos de género²⁸⁰.

Con efectos de 1 de abril de 2019 tras la entrada en vigor del *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*, los permisos de maternidad y paternidad pasan a regularse conjuntamente bajo la denominación “permiso por nacimiento y cuidado del menor” estableciendo una nueva regulación con el objetivo de incluir a las personas contempladas en el Régimen General de la Seguridad Social, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos legalmente establecidos, siempre que, además de reunir la condición general de estar afiliado y en alta o situación asimilada a la de alta, acrediten los períodos mínimos de cotización.

Por tanto, a consecuencia del nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de 12 meses (adopción, guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar), se establecen 2 períodos de suspensión de 16 semanas, uno para cada progenitor, tratándose de un derecho individual de la persona trabajadora por cuenta ajena o propia que no puede transferirse al otro progenitor.

²⁷⁹ El reconocimiento de la participación de las madres y de los padres en las responsabilidades familiares, como la protección de las mujeres y de los hombres frente a una discriminación a causa de sus responsabilidades familiares, están incorporados en los Convenios N° 3 (1919); N° 103 (1952); N° 183 (2000) sobre protección de la maternidad y en el Convenio N° 156 (1981) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

²⁸⁰ Briñón García, Ángeles. *Por la corresponsabilidad en los cuidados: Permisos iguales e intransferibles*. Consultado el 11 de octubre de 2019. Disponible en: <https://igualeseintransferibles.org/wp-content/uploads/2017/09/Corresponsabilidad-en-los-cuidados.-PPIINA.pdf>

CAPÍTULO III.- LA REGULACIÓN DE LOS CUIDADOS EN LA UNIÓN EUROPEA: LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En este apartado daremos a conocer y valoraremos el régimen jurídico existente del permiso de paternidad y las medidas de conciliación del ordenamiento jurídico de la Unión Europea -UE- y su progresiva evolución hasta la actualidad; para ello y considerando que el reparto equitativo de las responsabilidades del cuidado de los hijos y las hijas y personas dependientes está estrechamente ligado a la igualdad de trato y de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo entre hombres y mujeres, es ineludible atender al estudio de la normativa y mecanismos en materia de igualdad dirigidos a hombres y mujeres²⁸¹.

La normativa europea en materia de igualdad ha evolucionado desde su nacimiento, centrándose en la actualidad casi exclusivamente en el entorno de trabajo, y dentro de éste, en los permisos, por ser esta institución del derecho del trabajo la que mantiene una mayor conexión con la igualdad efectiva de oportunidades, relacionado también con la corresponsabilidad y el reparto equitativo de las responsabilidades familiares.

La inclusión en la normativa laboral de medidas directamente orientadas a promover y facilitar la conciliación se vinculó originariamente de forma directa al objetivo de conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el seno de las relaciones de trabajo, haciéndose referencia a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que ya sea desde el plano normativo, jurisprudencial o incluso desde el ámbito del *soft law*, no puede ser considerado de carácter estático.

Ya desde comienzos del siglo XX se percibe en la UE una inquietud por los problemas que acontecen para la integración de las mujeres en el mercado de trabajo, ya que estas constituyen el 69,9%²⁸² de la población y su falta de integración produce un nivel de productividad bajo en ámbito europeo, se observa con preocupación que el trabajo productivo se encuentra fuertemente masculinizado, y por ello se comienza a trabajar

²⁸¹ Merino Calle, Irene. 2013. *El Derecho Comunitario y la Conciliación Laboral, Personal y Familiar*, cit., p.1.

²⁸² Índice Women in Work, elaborado por Pwc. Consultado el 13 de octubre de 2019. Disponible en <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/pwc-women-in-work-2019.pdf>

para remover los obstáculos de la falta de integración plena, y para ello se trabaja inicialmente para la redefinición de las condiciones de trabajo bajo la perspectiva de género— jornada, turnos, horarios, etc.- y su organización, estudiando sus correspondientes consecuencias frente a la vida laboral y familiar.

Esta nueva perspectiva obligó a la introducción de cambios jurídicos: el principio de igualdad formal entre hombres y mujeres en y ante la Ley y en su aplicación- perspectiva formal igualitarista-, la prohibición de discriminación por razón de sexo y, posteriormente, medidas más avanzadas de igualación real de las oportunidades a través de técnicas de conciliación, pensadas inicialmente con exclusividad para las mujeres, y después extendidas a los hombres para procurar la igualdad real también en el ámbito de la familia y la aceptación de responsabilidades domésticas y familiares.

Así pues, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, existen diversas normativas comunitarias que obligan a la Comisión Europea y a los estados miembros a la adopción de medidas legislativas y políticas dirigidas a mejorar y hacer compatibles los diferentes ámbitos laboral, familiar y personal, para todos los trabajadores y trabajadoras, así como conseguir un reparto equitativo entre mujeres y hombres de los cuidados de los hijos y las hijas y personas mayores dependientes²⁸³.

Sus antecedentes más inmediatos los encontramos en las orientaciones dictadas por la UE, encaminadas a favorecer el empleo femenino en todos los estados miembros. De este modo la evolución de la conciliación personal, familiar y laboral en el ámbito comunitario ha estado ligada a la propia evolución del concepto de igualdad de género y a la estrategia europea para el empleo²⁸⁴.

²⁸³ Roldan Vidal, Alexandra. 2015. *Conciliar es cosa de dos, o debería serlo*. Universidad de Barcelona, p.41.

²⁸⁴ Martín Hernández, María Luisa. 2011. "Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva, Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León". En *El tratamiento convencional de la conciliación de la vida familiar y laboral: estado de la cuestión y propuestas de futuro*, 111-158. Albacete: Bomarzo, p. 132.

1.- EL PRINCIPIO ANTIDISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE SEXO Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON LA VIDA LABORAL

Las primeras referencias al área de la conciliación están inevitablemente unidas a la aparición del principio antidiscriminatorio, ligado a su vez, al propio origen de la UE, ya que en la primera redacción del Tratado de la Comunidad Europea- Tratado de Roma- en 1957, se establecía la prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo – principio de igualdad de retribuciones- art. 119.

En la década de los setenta²⁸⁵ uno de los primeros instrumentos que utiliza la Comunidad Económica Europea para poner fin a las discriminaciones entre hombres y mujeres en su condición de trabajadores y trabajadoras, es el artículo 119 del Tratado de Roma de 1957 que declaraba *“cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”*.

De este modo se establecía el principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores que realizan el mismo trabajo, prohibiendo así la discriminación salarial por razón de sexo²⁸⁶. Este artículo, que hoy siendo el artículo 141 de su versión consolidada por el Tratado de Ámsterdam (1997), fue la clave para dar paso a la redacción de las directivas que se encargaron de desarrollar el contenido del mismo²⁸⁷.

De este modo, amparando en el art. 119 del Tratado de Roma – TCEE-, sobre el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, se adopta la primera directiva en la

²⁸⁵ Desde mediados de los años 70 hasta mediados de la década de los 90 se observa que se produce una fase inicial aperturista en materia de conciliación. Desde mediados de los años 90 hasta mediados del 2000 se produce una segunda fase llamada de contención y retroceso en materia de conciliación. Desde mediados de la década del 2000 hasta la actualidad se produce una fase expansiva en materia de conciliación.

²⁸⁶Ministerio de agricultura y pesca, alimentación y Medio Ambiente. Legislación. Unión Europea. Consultado el 7 de marzo de 2018. Disponible en: http://www.mapama.gob.es/es/develop-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/legislacion/union_europea/

²⁸⁷ Figueroa Belleo, Aída. 2011. “El principio de igualdad entre mujeres y hombres en el marco de la Unión europea: Especial referencia a las directivas europeas”. *En Nuevas perspectivas y desafíos en la protección de los derechos humanos*, 165-201, p.174. México: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

materia bajo el Programa de Acción Social de la Comunidad Europea de 21 de enero de 1974²⁸⁸.

Situados en los años 70, la Comunidad Económica Europea arranca en favor de la igualdad, aprobándose la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos²⁸⁹. Podemos considerarla como normativa pionera, la cual determinó un escudo protector para la mujer, delimitando su contenido al mundo salarial, reconociendo el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor,

²⁸⁸ El objetivo del programa era la igualdad en el progreso de las condiciones de vida y de trabajo y conseguir un desarrollo económico y social equilibrado de la comunidad. Para conseguir su objetivo, ordenaba a los estados miembros a realizar acciones con la intención de asegurar la igualdad de los hombres y mujeres en las condiciones de trabajo, incluyendo las remuneraciones. En la Resolución del Consejo de 21 de enero de 1974, relativa a un Programa de Acción Social, se contemplaron aspectos como “emprender acciones con el fin de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, en lo que se refiere al acceso al empleo y a la formación y promoción profesionales, así como las condiciones de trabajo, incluidas las retribuciones”. También en este programa se plasma por primera vez el concepto relativo a “conciliar las responsabilidades familiares de todos los interesados con aspiraciones profesionales”. Véase Diario oficial, número C 13, de 12 de febrero de 1974.

²⁸⁹ El principio de igualdad de retribución implica, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo. Cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos.

Vía jurisdiccional

Todo trabajador perjudicado por la no aplicación de ese principio debe poder hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional.

Discriminaciones en las disposiciones legislativas

Los Estados miembros deben suprimir las discriminaciones entre hombres y mujeres que se deriven de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas contrarias al principio. Además, han de tomar las medidas necesarias para que las disposiciones que figuren en los convenios colectivos, baremos, acuerdos salariales o contratos individuales de trabajo que sean contrarias al principio de igualdad de retribución, puedan ser declaradas nulas. Los Estados miembros deben garantizar la aplicación del principio y la existencia de medios eficaces que permitan velar por el respeto del mismo.

Protección frente a la reacción del empleador

Los trabajadores deben quedar protegidos contra todo despido que constituya una reacción del empresario a una queja formulada a nivel de empresa, o a una acción judicial encaminada a hacer respetar el principio de igualdad de retribución.

Información y comunicación

Las medidas tomadas en aplicación de la Directiva y las disposiciones ya en vigor sobre la materia han de ponerse en conocimiento de los trabajadores.

En el plazo fijado, los Estados miembros deben transmitir a la Comisión todos los datos útiles con el fin de que ésta pueda redactar un informe sobre la aplicación de la Directiva.

Contexto

La Directiva persigue el objetivo de reforzar las disposiciones legales de base mediante normas encaminadas a facilitar la aplicación concreta del principio para que todos los trabajadores de la Comunidad puedan beneficiarse de una protección en este ámbito, dado que siguen existiendo desigualdades en los Estados miembros a pesar de los esfuerzos realizados.

eliminando la discriminación de remuneración en base al sexo. Cabe destacar que esta directiva supuso una ampliación del principio de igualdad del artículo 119 del Tratado de Roma, ya que contempló: “trabajo igual y trabajo de igual valor”. De este modo en su conjunto trata de garantizar la efectividad de la igualdad salarial²⁹⁰.

En este periodo, aún no se había puesto en marcha el concepto de conciliar, lo que se quería conseguir era terminar con el hecho de que las mujeres tuvieran una retribución salarial inferior al de los hombres realizando el mismo trabajo.

En el año 1976, un año después, el Consejo aprueba la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero, relativa a la aplicación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, la cual surge también en desarrollo del art. 119 del Tratado de Roma y en respuesta al Programa de Acción Social, además extiende la prohibición de la discriminación en razón de sexo al resto de las situaciones laborales. El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas utiliza esta directiva para declarar la prohibición del despido motivado por la maternidad, hecho considerado como una discriminación directa.

Además, cabe resaltar un gran avance para las mujeres trabajadoras en el artículo 2.3 de la directiva mencionada ya que establece que las medidas legales de protección de la maternidad en los Estados miembros son una excepción justificada a la igualdad de trato.

A esta directiva la siguieron otras dos, incidiendo ambas sobre el ámbito relativo a la aplicación del principio de igualdad en materia de seguridad social.

La primera de ellas es la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. Esta directiva aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuestiones de seguridad social y regímenes legales de pensión. Además, contiene algunas excepciones al principio de igualdad de trato, en

²⁹⁰. Figueroa Belleo, Aída. 2006. “El desarrollo progresivo del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en las directivas europeas: ámbito salarial”. En *Igualdad y no discriminación por razón de sexo como derecho fundamental en el marco de la Unión Europea*, 91-132, p. 125. México. Instituto de investigaciones jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México.

particular en lo referido a la determinación de la edad de jubilación. De este modo, en el ámbito de la seguridad social, los Estados miembros pueden mantener diferentes edades de jubilación para hombres y mujeres, no teniendo la obligación de fijar la misma edad para ambos grupos.

Con todo, las repercusiones iniciales de la Directiva supusieron la erradicación de discriminaciones directas por razón de sexo bajo nociones como cabeza de familia, esposa a cargo o mujer casada presentes en las legislaciones internas de Seguridad Social, respuesta adecuada a la visión de la mujer como esposa o miembro subordinado de una estructura familiar²⁹¹.

La segunda es la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en regímenes profesionales de seguridad social. A través de esta directiva se trata establecer medidas comunes en materia de seguridad social, para que todos los Estados deban aplicar las mismas medidas y deban garantizar los mismos derechos a sus trabajadoras autónomas y trabajadores autónomos y a sus cónyuges, no teniendo ventajas competitivas en el mercado los unos sobre los otros.

En el mismo año se promulgó la Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de maternidad. El objetivo de esta directiva es perseguir la aplicación del principio de igualdad de trato para las personas que ejercen una actividad autónoma (incluidas las actividades agrarias) y sus cónyuges que participen en dicha actividad. La directiva está destinada a proteger a personal laboral en caso de maternidad,²⁹² además ha sido considerada como una de las directivas que más directamente ha contribuido a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, pero las medidas a la protección de la maternidad son limitadas, sin embargo, las disposiciones relativas a los distintos sistemas de seguridad social de cada Estado gozan de mayor efectividad.

²⁹¹ Guerrero Padrón, Thais. 2003. "Directivas comunitarias sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y seguridad social". *Temas laborales* 68: 59-73, p.67.

²⁹² Normativa comunitaria UGT- <http://www.ugt.es/mujer/artemisa/artemisacomunitario.html>

A finales de los años ochenta se refleja en la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales, de 9 de diciembre de 1989, referencias sobre la conciliación familiar y profesional. Es el artículo 16 el cual invita a desarrollar medidas “que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares”, es decir, medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, y recogía que deberán garantizarse, entre otras, la igualdad de trato entre hombres y mujeres, particularmente para el acceso al empleo, la retribución, condiciones de trabajo, protección social, etc.

Sin embargo, esta carta, a efectos jurídicos, no era vinculante para los Estados miembros, sino que se trataba de una mera declaración de intenciones (hasta que el 7 de diciembre del 2000 esta carta se incorpora como parte del Tratado de la UE) elaborada y aprobada en la sede de la Comunidad Económica Europea, por los Jefes de Estado y de Gobierno de los Estados miembros de la misma, reunidos en Estrasburgo. Se aprueba en desarrollo del art. 117 del Tratado CEE para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores. Sin embargo, la carta no fue suscrita por el Reino Unido, uno de los doce Estados miembros que componían la Comunidad Económica Europea en 1989, por lo que no pasó de ser una mera declaración “política” desprovista de fuerza obligatoria, no incorporada a los Tratados reguladores de la CEE o de la UE²⁹³.

2.- PERMISOS: UN INSTRUMENTO PARA LA CONCILIACIÓN Y PARA EL CUIDADO DE LA SALUD DE LA MADRE

La Comunidad Económica Europea adoptó la Directiva Marco 89/391/CEE, por la que se establecían medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores. La directiva, aprobada al amparo del art. 118 A del Tratado de Roma, nació de la decisión comunitaria de armonizar, dentro del progreso, la legislación de salud laboral de los Estados miembros, como medida necesaria para evitar el dumping social en el territorio del mercado único. La Directiva Marco establecía la necesidad de

²⁹³ Villa de la Serna, Paula. 2001. “Las tres Cartas Europeas sobre Derechos Sociales”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 32: 273-311, p.274.

protección específica de grupos de trabajadores expuestos a riesgos entre los que se debía incluir a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes²⁹⁴.

Fruto de esta autorización se elabora la décima Directiva específica 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 la cual está dentro de la Directiva Marco (89/391/EEC) sobre salud y seguridad ocupacional. Esta directiva incide indirectamente en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, ya que la maternidad es uno de los factores fundamentales que integran y determinan la ecuación “vida personal, laboral y familiar”.

Cabe señalar que la misma constituye una excepción al principio de igualdad formal o igualdad de que se justifica debido a la condición biológica de la madre y que viene a evitar la situación discriminatoria que supondría la aplicación de un mismo régimen jurídico a situaciones de hecho diferentes.

La Directiva 92/85/CEE establece numerosos requisitos sobre salud y seguridad en el centro de trabajo para proteger a la trabajadora embarazada, así mismo regula la duración mínima del permiso de maternidad por un periodo de catorce semanas ininterrumpidas; de las cuáles dos semanas son de carácter obligatorio, las cuales pueden ser disfrutadas antes o después del parto.

Así mismo, la Comisión Europea propone aumentar esta duración mínima de 14 semanas a 18 semanas (mediante una directiva que presentó por la vía de urgencia en 2009 y que aún sigue en trámite). Además, garantiza que la mujer mantendrá los derechos inherentes a su contrato de trabajo y prohíbe expresamente el despido durante el embarazo y durante el disfrute del permiso de maternidad. En cambio, no queda directamente reflejada la finalidad económica de la misma, en ella no se entrevén estrategias de fomento de empleo femenino, ni tampoco de fomento de la natalidad. Simplemente persigue proteger la salud y la seguridad de la trabajadora embarazada,

²⁹⁴ Rodrigo Cencillo, Fernando. 2005. “El marco legal de la salud laboral en España”. En Libro Blanco de la Salud Laboral en Baleares, 63-71.

cuando haya dado a luz o en período de lactancia. No obstante, queda reconocido el derecho de la madre a recibir una retribución o prestación económica adecuada²⁹⁵.

El 31 de marzo de 1992 se adoptó la Recomendación del Consejo sobre el cuidado de los niños y niñas -92/241/CEE- en la que se invitaba a los Estados Miembros, para conciliar más eficazmente las obligaciones profesionales, familiares y educativas de los hombres y de las mujeres derivadas del hecho de tener a cargo niños o niñas, promover de forma progresiva iniciativas en cuatro grandes ámbitos²⁹⁶.

En el año 1993 se adoptó la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Al regular el factor tiempo resulta relevante citarla ya que conforma la conciliación entre la vida profesional y personal.

La importancia de esta directiva radica en que en ella se fijan las normas mínimas europeas sobre la jornada semanal, trabajos nocturnos, descansos diarios o vacaciones mínimas. No cabe duda de que el tiempo de trabajo es una condición de trabajo, pero simultáneamente hay que señalarlo como una de las instituciones cuya regulación contribuye a la protección de la seguridad y salud en el trabajo²⁹⁷.

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, puso en funcionamiento el permiso parental y ha sido considerada, dentro de la década de los noventa, una de las normas que más directamente ha contribuido a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

²⁹⁵ Cairós Barreto, Dulce María. 2010. "Seguridad y Salud de la trabajadora embarazada, de parto reciente o en período de lactancia". *Lan Harremank. Revista de Relaciones Laborales* 23: 83-119, p.96.

²⁹⁶ A) El establecimiento de servicios de cuidado de niños y niñas mientras los progenitores estén trabajando, recibiendo educación o formación con vistas a obtener un empleo, o lleven a cabo gestiones para obtener un empleo o educación o formación con vistas a obtener un empleo. B) Permisos concedidos para padres que trabajen y tengan a su cargo la responsabilidad del cuidado y educación de sus descendientes. C) El entorno, la estructura y la organización del trabajo para adaptarlo a las necesidades del personal laboral con descendientes. D) Una participación más equitativa entre los hombres y mujeres en las responsabilidades profesionales, familiares y educativas derivadas del cuidado de los niños y niñas.

²⁹⁷ Ferradans Carmés, Carmen. 2006. "La Controvertida Reforma de la directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo". *Temas Laborales* 86: 97-132, p.98.

Por primera vez, se pone fin al disfrute exclusivo del permiso parental por parte de la madre (que permanecía en algunos Estados miembros) declarando el derecho a un permiso individual de hombres y mujeres.

El objetivo de esta es facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de los padres que trabajan y lograr un reparto de las responsabilidades entre hombres y mujeres. Regula dos permisos diferentes: el permiso parental y la ausencia del trabajo por fuerza mayor.

El permiso parental queda configurado como un derecho individual dirigido tanto a trabajadores como trabajadoras, por motivos de nacimiento o adopción de un hijo o hija, para el cuidado del mismo durante un mínimo de tres meses hasta un máximo de ocho años, edad que quedará delimitada por los Estados miembros, ya sea por ley o a través de los convenios colectivos.

El otro permiso es la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedades o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador o trabajadora, precisando los Estados miembros las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación, pudiéndose limitar este derecho a una duración determinada por año o por caso²⁹⁸.

Esta Directiva supone una demostración de un enfoque integrador de la maternidad/paternidad y las responsabilidades en el ámbito familiar. Un aspecto negativo de la presente directiva analizada es que únicamente se ha centrado en el cuidado de los hijos e hijas y no en el cuidado de otros familiares.

Como ya hemos señalado anteriormente la conciliación está compuesta por varios factores, como el tiempo, la maternidad, las responsabilidades familiares de las cuales quedan incluidas en ellas tanto el cuidado de mayores como el de menores. Y esta realidad última no queda contemplada en la directiva.

²⁹⁸ Gea Guillén, Antonio. 2007. *La protección por nacimiento, adopción y acogimiento de hija/o tras la aprobación de la Ley de Igualdad*. Murcia. Asociación Procompal. p.13.

2.1.- El contrato a tiempo parcial. ¿Un instrumento para la conciliación o una forma nueva de fomentar la integración parcial de la mujer en el mercado de trabajo?

Siguiendo el análisis de las directivas relevantes sobre el tema que nos ocupa, es importante destacar la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial concluido por UNICE, el CEEP y la CES. La presente directiva garantiza al personal laboral a tiempo parcial un trato comparable al que recibe el personal a tiempo completo y con duración indeterminada con la finalidad de mejorar la calidad de la jornada parcial eliminando los obstáculos que dicha jornada pueda tener. Por ejemplo, los trabajos a tiempo parcial no son remunerados de la misma forma que los trabajos a tiempo completo, pudiendo causar una dependencia de este trabajador o trabajadora respecto a su cónyuge o pareja. También pueden llegar a impedir la promoción profesional, el desempeño de puestos de responsabilidad y no poseer los mismos derechos que tienen los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo.

Los dos objetivos principales de la directiva y del acuerdo son:

- a) Garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial;
- b) Facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de una manera que tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y los trabajadores.

2.2.- Otras Directivas que de forma indirecta pretenden favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para evitar la discriminación por razón de sexo

Tras la directiva comentada no se dictó ninguna otra que influyera de forma directa a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, no obstante, cabe señalar algunas que, debido a su contribución en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, han ayudado, de forma indirecta, a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2.2.1.- Establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

La primera de ellas es la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la cual garantiza el respeto del principio de igualdad de trato a todas las personas de la UE en el acceso al empleo y a la ocupación, la promoción y la formación profesional, las condiciones de empleo y de ocupación y la pertenencia a determinados organismos con el fin de que los Estados miembros apliquen el principio de igualdad de trato.

El Marco Comunitario se completa con la Carta de Derechos fundamentales de la UE, realizada en Niza el 7 de diciembre de 2000- en adelante CDF-, la cual fue objeto de proclamación solemne por el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea.

En ella se incluían, sin valor jurídico vinculante, con amplio desarrollo, derechos tanto de las personas en sí mismas- como el artículo 21, que enuncia un principio antidiscriminatorio general y matiza al que se formula en el artículo 19 de la TFUE-, como de los trabajadores, ya sea lo establecido en el artículo 23 de la CDF, que hace referencia al principio de igualdad entre hombres y mujeres y por ende, prohibición de discriminación por razón de género, o los ordenados en el artículo 33 con la finalidad de poder conciliar su vida familiar y profesional, donde el apartado 1º referido a la garantía de “protección de la familia en los planos jurídico, económico y social” se basa en el artículo 16 de la Carta Social Europea²⁹⁹.

²⁹⁹ La cuestión problemática que plantea este precepto de la Carta consiste en determinar el concepto de familia que esta protege, enlazado o no a la necesidad de que exista un vínculo matrimonial. Es cierto que el Artículo 9 de la Carta regula de forma conjunta el derecho a fundar una familiar y a contraer matrimonio, pero esto no significa que la vía del matrimonio sea el único camino para fundar una familia. Esta explicación conduciría a una interpretación excesivamente restrictiva del concepto de familia y de los cambios experimentados por ella misma en las sociedades de la Unión Europea, poco acorde con los tiempos. Además, esta deducción generaría discriminación entre los/las hijos/as nacidos/as dentro o fuera del matrimonio, hecho inaceptable, tal y como recoge la prohibición del Artículo 21.1 de la Carta. La elección más segura es la que entiende que el matrimonio es un medio para formar una familia, pero que existen otras vías posibles, como, por ejemplo, las uniones de hecho.

El apartado 2 del Artículo 33 de la Carta se basa al mismo tiempo en el Artículo 8 – protección de la maternidad- de la Carta Social Europea y se inspira en el Artículo 27 – derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato- de la Carta Social Europea revisada. Hay que precisar en este apartado que se otorgan de forma indirecta derechos instrumentales para conseguir el fin de la conciliación, es decir, se reconocen derechos a la protección contra despidos causados por la maternidad, a un permiso pagado por maternidad o a un permiso parental con motivo del nacimiento o de adopción de un niño, “con el fin de poder conciliar la vida familiar y profesional”.

A diferencia de la Carta de los Derechos Sociales Fundamentales de los trabajadores de 1989, los derechos para conciliar la vida familiar y la vida profesional no se incluyen dentro de los derechos de igualdad, a los que la Carta de Derechos Fundamentales de la UE dedica su Título III – Artículos 20 a 26-. Sin embargo, que los derechos para la conciliación de la vida profesional y familiar de los trabajadores encuentre una diferente colocación en la Carta no va a impedir que se interpreten de acuerdo con los derechos de igualdad entre mujeres y hombres que esta proclama y los principios del TUE y TFUE.

2.2.2.- Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo

La segunda directiva que ha contribuido, de forma indirecta, a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/2007/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. La Directiva hace mención a la maternidad estableciendo que tanto el hombre como la mujer tendrán derecho, una vez finalizado el permiso, a reintegrarse en su puesto de trabajo. Esta norma viene a completar la Directiva 92/85/CEE, ya que ésta no garantizaba plenamente a la mujer trabajadora que se hallaba en las circunstancias prescritas en la misma, derechos como la vuelta al puesto de trabajo.

Su mejora consistió en el establecimiento de una cláusula según la cual, si una mujer embarazada es despedida durante el embarazo o durante el permiso por maternidad, en la mayoría de los Estados miembros el empresariado deberá demostrar que el despido se debe a una causa objetiva al margen del embarazo. Por lo tanto, los Estados deben tomar medidas para proteger a los trabajadores y las trabajadoras del despido motivado por el ejercicio de la maternidad y paternidad. De este modo la presente directiva reitera la protección de la maternidad y del permiso parental, remitiéndose a la Directiva 92/85/CE y a la Directiva 96/34/CE.

2.2.3- El principio de igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo por cuenta propia
Y para finalizar este apartado señalamos 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 que viene a garantizar a los/las trabajadores/as autónomos y a sus cónyuges que tengan una mayor protección social.

Por primera vez se contempla el derecho al permiso de maternidad y es que el principal objetivo de la norma es evitar la discriminación de las mujeres en este sector ya que mejora de forma considerable la protección de las mujeres que ejercen una actividad autónoma y la de sus cónyuges, colaboradores o parejas de hecho, especialmente en el caso de la mujer, ofrece una prestación por maternidad y un permiso de un período mínimo de catorce semanas.

3.- SIMPLIFICACIÓN Y REORDENACIÓN DE LA NORMATIVA COMUNITARIA SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE TRABAJO

Entrados en el siglo XXI, sucede una simplificación y reordenación de la normativa comunitaria sobre la igualdad de género en el ámbito de trabajo y que de cierto modo contribuye a la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3.1.-Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación

En primer lugar, 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 no es una norma que participe de forma notable con la promoción de la conciliación entre la vida profesional y familiar, pero contiene algunos rasgos al respecto los cuales suponen un avance en la materia que estamos estudiando.

La Directiva deroga las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CE, ya que el contenido de estas había sufrido modificaciones y para no confundir se estimó refundir sus disposiciones en un único texto. Como hemos mencionado, las referencias normativas relativas a derechos de conciliación en esta directiva son escasas, pero a pesar de ello encontramos algunas disposiciones que se acercan de forma directa a la materia. Por ejemplo, en cuanto a los permisos de maternidad, paternidad y adopción, los artículos 15 y 16 establecen respectivamente que la mujer en permiso de maternidad tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener durante su ausencia³⁰⁰.

El artículo 16 de la Directiva 2006/54/CE establece una serie de derechos para el padre en estas circunstancias, artículo importante ya que la referencia al padre y la aplicación a este de las garantías previstas para la maternidad recuerda la responsabilidad paterna

³⁰⁰ Alonso-Olea García, Belén. 2007. "La Igualdad entre Hombres y Mujeres y de género en la Unión Europea". UNED, p.26.

en el cuidado familiar y promueve la corresponsabilidad, por lo que también es una medida dirigida a la igualdad³⁰¹.

Se trata de un texto único que reúne todas las directivas y jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE, consolidadas en base a la igualdad de trato en relación con la retribución, acceso al trabajo, formación profesional, condiciones de trabajo, entre otros.

3.2.- Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES

En segundo lugar, analizamos la norma de la UE que reguló los permisos parentales, la cual es, la 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, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES y se deroga la Directiva 96/34/CE. Esta directiva recoge las negociaciones habidas entre los interlocutores sociales y regula los permisos de paternidad, adopción y cuidado de familiares.

En ella se establece el derecho del permiso parental para hombres trabajadores y mujeres trabajadoras, en caso de nacimiento o adopción de una hija o hijo, para cuidarlos hasta la edad de los ocho años. La duración del permiso será de un mínimo de cuatro meses, de los cuales uno debe ser intransferible.

La norma tiene como fin la armonización de las legislaciones de los Estados miembros, así como la fijación de unas directrices comunes en materia de conciliación. Además, su objeto queda reflejado de forma clara: *“facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales a los trabajadores con hijos, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares y respetando al mismo tiempo la legislación, los convenios o los usos nacionales”*.

En la jurisprudencia aplicable a la Directiva de permisos parentales 2010/18/UE se ha reforzado en los últimos años el derecho absoluto e incondicionado a su disfrute, sin que resulte lícito que el ejercicio de estos derechos repercuta de forma negativa en el disfrute de otros derechos de naturaleza diferente.

³⁰¹ Ballester Pastor, María Amparo, Jaime Cabeza Pereiro.2015. “Retos, expectativas y decepciones del derecho a la conciliación de responsabilidades”. En *Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo*, 123-129.

Particular mención merece la paternidad, así como el disfrute paterno del permiso de maternidad o de los permisos previstos para los supuestos de adopción o acogimiento.

Cuando la Directiva 2010/18, de 8 de marzo, sustituyó a la Directiva 96/34, de 3 de junio, en el tratamiento de los permisos parentales, los cambios, aunque ciertamente simbólicos, parecían menores; el nombre de la Directiva seguía haciendo referencia a los permisos parentales, con lo que mantenía el centro de atención en el derecho a la ausencia; y el permiso parental para el cuidado de descendientes menores de ocho años, apenas aumentaba de tres a cuatro meses. El reconocimiento de la vinculación entre el cuidado de hijas e hijos y la discriminación por razón de sexo analizado en los considerados de la Directiva 2010/18 (6, 8 y 24) parecía también bastante modesto dada su obviedad, aunque ciertamente la Directiva previa 96/34 ni siquiera se había manifestado al respecto de modo rotundo.

Pero los aspectos más relevantes de la Directiva 2010/18 no son los que se refieren a estos aspectos tradicionales de la cuestión de la conciliación, sino aquellos que dan a luz a una nueva dimensión de los derechos de conciliación: el fomento de la corresponsabilidad y el derecho a la adaptación de la jornada.

Son las dos manifestaciones de un derecho a la conciliación que pretende el mantenimiento de la mujer en su trabajo, para lo cual propone la Directiva dos herramientas concretas: el reparto de las ausencias mediante la corresponsabilidad familiar y el derecho a la adaptación de la jornada.

Para potenciar la corresponsabilidad familiar, la Directiva 2010/18 establece en su cláusula segunda que el permiso parental debe tender a ser intransferible, y que al menos un mes del mismo debe serlo. Para asegurar la adaptación de la jornada, la cláusula sexta³⁰² de la Directiva 2010/17 establece que los empresarios deben “tomar

³⁰² **Cláusula 6: Reincorporación al trabajo**

1. Para promover una mejor conciliación, los Estados miembros o los interlocutores sociales tomarán las medidas necesarias para velar por que los trabajadores, al reincorporarse del permiso parental, puedan pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un período determinado de tiempo. Los empresarios tomarán en consideración tales peticiones y las atenderán, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores.
Las modalidades del presente apartado se determinarán de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.
2. Para facilitar el regreso al trabajo tras el permiso parental, se anima a los trabajadores y empresarios a mantenerse en contacto durante el período de permiso, y a tomar disposiciones para definir

en consideración” las solicitudes de adaptación de jornada realizadas por los trabajadores y las trabajadoras que retornan tras un permiso parental.

Las principales características de este precepto podrían sintetizarse del siguiente modo:

a) Contempla un verdadero derecho/obligación, no una mera sugerencia o recomendación. El sujeto obligado a adoptar tales medidas es el Estado miembro, aunque es legítimo que el cumplimiento de la misma se deje en manos de interlocutores sociales, siempre y cuando se garantice que queda protegida la totalidad de la población trabajadora.

La referencia a la negociación colectiva no habilita para tratamientos peyorativos o no suficientemente garantistas respecto a lo establecido en la Directiva. En todo caso la obligación configurada debe entenderse referida, siquiera residualmente en los casos de falta de convenio, al Estado.

b) El objeto material del derecho que los Estados miembros deben garantizar es el que guarda relación con “cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un periodo determinado de tiempo”.

c) Establece que los empresarios “tomarán en consideración” las solicitudes al respecto de sus trabajadores y trabajadoras. Esta formulación configura un derecho a ser escuchado y replicado y requiere por parte del empresario/a una motivación a su negativa, incluso debería ofrecer alguna alternativa, pero depende de cada caso.

d) El aspecto más delicado de la cláusula sexta surge en relación al momento temporal en que el derecho a la adaptación de la jornada puede ser solicitado por el trabajador o trabajadora.

La directiva establece tan solo para el personal laboral que se reincorpore tras un permiso parental por lo tanto la cláusula no resulta aplicable cuando la trabajadora se reincorpora inmediatamente al trabajo tras el permiso de maternidad, y tampoco cuando el trabajador o trabajadora no hubiera

medidas adecuadas para la reintegración, que las partes afectadas habrán de decidir teniendo en cuenta la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.

disfrutado de un permiso parental previo. Ello afecta en mayor proporción a los hombres dado que suelen acceder en menor medida a los permisos parentales.

3.3.- Conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores

En la Unión Europea ya existen varias Directivas en materia de igualdad de género y condiciones de trabajo que abordan determinadas cuestiones relevantes a efectos de conciliación de la vida familiar y la vida profesional; alguna de ellas³⁰³ las hemos señalado anteriormente.

La presente Directiva- 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- que deroga la del año 2010³⁰⁴ supone un avance, ya que de base común dispone que todos los Estados establecerán un permiso de paternidad de diez días laborables³⁰⁵, dos meses para cada progenitor de permiso parental intransferible³⁰⁶ y cinco días por año para el cuidado de familiares enfermos o dependientes³⁰⁷.

El objetivo general es garantizar la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y el trato en el trabajo. Con la adaptación y modernización de la Directiva se pretende permitir a progenitores y personas con responsabilidades familiares conciliar mejor sus tareas profesionales y familiares.

³⁰³ Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, y las Directivas 92/85/CEE, 97/81/CE y 2010/18/UE del Consejo.

³⁰⁴ Directiva 2010/18/UE del Consejo.

³⁰⁵ Art.4.1- Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que el progenitor o, cuando esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente, tenga derecho a un permiso de paternidad de diez días laborables. Este permiso de paternidad deberá disfrutarlo el trabajador con ocasión del nacimiento de su hijo. Los Estados miembros podrán determinar si permiten que el permiso de paternidad pueda disfrutarse en parte antes o únicamente después del nacimiento del niño, y si permiten que pueda disfrutarse con arreglo a fórmulas flexibles.

³⁰⁶ Art.5.2- Los Estados miembros se asegurarán de que dos de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos.

³⁰⁷ Art.6.1-Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador. Los Estados miembros podrán fijar los detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación del permiso para cuidadores y a sus condiciones de conformidad con la legislación o los usos nacionales. El ejercicio de este derecho podrá estar supeditado a su adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales.

Por ello, su principal finalidad es el establecimiento de unos estándares mínimos para los permisos de paternidad, parentales y por cuidados en la UE, por lo que, de aplicarse bien, podría tener un impacto positivo y muy concreto sobre la vida de millones de ciudadanos³⁰⁸, ya que lo que se pretende es que tanto hombres como mujeres asuman la misma cantidad de responsabilidades familiares.

Los Estados miembros pondrán en vigor, a más tardar el 2 de agosto de 2022, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias establecidas en relación con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores y fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores, entre otras.

3.4.- Las aportaciones más relevantes de la normativa europea al permiso de paternidad

Al inicio de la regulación de la legislación europea, situados a principios de los años 70, en referencia al permiso de paternidad nada consta al respecto ya que la normativa se centró de modo inicial a favorecer el empleo femenino en todos los Estados miembros sin ponerse en marcha el concepto de conciliación.

El principal objetivo era terminar con el hecho de que las mujeres tuvieran una retribución salarial inferior a la de los hombres realizando el mismo trabajo, por ello aparece el principio antidiscriminatorio de retribución por razón de sexo entre trabajadoras y trabajadores que desempeñan el mismo trabajo.

En esta área se siguieron dictando directivas relativas a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, apareciendo en el año 1986 la primera directiva que contribuyó de forma directa a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar – *Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de maternidad*-.

³⁰⁸ González, Peñas. Tania. 2019. *Directiva de conciliación: un primer paso que sabe a poco*. Huffpost. Acceso el 15 de octubre 2019. Disponible en: https://www.huffingtonpost.es/entry/directiva-de-conciliacion-un-primer-paso-que-sabe-a-poco_es_5ca5230be4b05acba4dbc8fc

A finales de los años ochenta se empiezan a promulgar referencias sobre la conciliación familiar y profesional en la *Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales, de 9 de diciembre de 1989* pero sin ser vinculante para los Estados miembros ya que se trataba de una mera declaración de intenciones.

Ya en el año 1992 se aprueba una Directiva- específica 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- que incide directamente en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar ya que establece numerosos requisitos sobre salud y seguridad en el centro de trabajo para proteger a la trabajadora embarazada, así como la regulación de la duración mínima del permiso de maternidad por un periodo de catorce semanas ininterrumpidas.

En la década de los años noventa se dicta una 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-, que incide directamente a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y pone fin al disfrute exclusivo del permiso parental por la madre, declarando el derecho a un permiso individual de los hombres y mujeres. La misma ya demuestra el enfoque integrador tanto de la maternidad como de la paternidad elementos necesarios de la conciliación. Se siguen aprobando directivas que de forma indirecta favorecen la conciliación, pero se centran en la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Entrados en el siglo XXI se reordena la normativa comunitaria en el tema que estamos tratando, añadiendo la corresponsabilidad como una medida dirigida a la promoción de la igualdad, proponiendo un permiso parental intransferible y el derecho a la adaptación de la jornada. Y se promulga en el año 2019 una Directiva cuya finalidad es el establecimiento de unos estándares mínimos para los permisos de paternidad, parentales y por cuidados de la UE.

Por tanto, finalizado el análisis de las directivas europeas más relevantes en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, podemos destacar que las medidas

de conciliación reguladas en las directivas, se basan en la protección de la maternidad en el ámbito laboral y alguna sobre permiso parental, y no se centran en otras medidas de vital importancia para alcanzar la conciliación, como son: la reducción de jornada por cuidado de un menor o de otro familiar, la excedencia por el cuidado de un menor o de otro familiar, la flexibilidad horaria mediante acuerdo con la empresa, la distribución flexible de las vacaciones mediante acuerdo con la empresa, los permisos retribuidos...

En referencia a la conciliación personal, familiar, laboral y permiso parental, llegamos a dos conclusiones, la primera de ellas es que la misma tiene una influencia decisiva en las reformas que se dan en muchos países y la segunda es que la UE mantiene dos líneas de legislación diferentes.

Por un lado, están los permisos de maternidad, que siguen considerándose incluidos en el ámbito de la salud materno-infantil, aunque se alude a ellos cuando se trata de la “conciliación de la vida laboral y familiar”. Por otro lado, están los permisos parentales, que la Unión Europea si considera para el cuidado.

Cabe destacar, que hasta el 2019 no encontramos una directiva que incida directamente sobre la conciliación, pero las anteriores directivas tratadas en este apartado la favorecen, no obstante, es importante recordar que todas las medidas de conciliación no deberían ir destinadas exclusivamente a las mujeres, ya que estas pueden llegar a perjudicar a su promoción profesional. Además, para lograr una inmejorable conciliación en la vida profesional, familiar y laboral, en el trabajo ambos sexos deben de encontrarse en igualdad de condiciones.

Es muy interesante el hecho de que las dos líneas de legislación de la UE sobre permisos que hemos analizado, una sobre los de maternidad y otra sobre los parentales, se desarrollan como si nada tuvieran que ver entre sí. Es más, continúa vigente la ficción de que el permiso de maternidad es para la salud de la madre y el parental para el cuidado.

La Comisión Europea se ocupa de intentar que se aumente el permiso de maternidad dejando a la patronal y a los sindicatos que negocien libremente sobre la extensión del permiso parental. Patronal y sindicatos, por su parte, no se interesan por los permisos

de maternidad y negocian los parentales como si fueran los únicos que afectan a las trabajadoras.

Se hace abstracción de que ambas figuras recaen sobre las mismas personas, de que los permisos parentales son la continuación de los permisos de maternidad, y de que ambos son para las mujeres en la práctica a menos que tengan características particulares: intransferibles y bien pagados. Estas características son justamente las que, como por casualidad, se olvidan proporcionarles.

Debemos tener en cuenta, cuando hacemos referencia a la legislación de Europa, en la materia que estamos analizando, que la diferencia entre países es importante. En todos ellos existe el *patriarcado*; en casi todos los países las mujeres están en desventaja, no obstante, los países escandinavos destacan como aquellos que han ido más lejos en la incorporación de las mujeres al empleo de calidad y en la incorporación de los hombres al cuidado. A este respecto, las regulaciones de los permisos, y particularmente la extensión del permiso intransferible y bien pagado a los padres, es un indicador elocuente.

Estos países son también los que tienen menor desigualdad de género: Islandia, el país más igualitario en cuanto al tema de los permisos, es también el que en 2009 y 2010 obtuvo el primer puesto en el ranking de igualdad de género del Foro Económico Mundial. También son estos países los que tienen tasas de fecundidad más cercanas a la tasa de reemplazo poblacional; menores tasas de pobreza y en particular de pobreza infantil; mayor protección social; y mejores índices de competitividad económica. Más aún, son países que están siendo en gran medida inmunes a la actual crisis económica (Islandia, por ejemplo, a pesar de la bancarrota financiera causada por los bancos privados en 2009, ya ha superado la situación de recesión). Los países con desigualdad en los permisos, en cambio, son los que tienen también peores indicadores en todos estos temas y no están haciendo nada por evitarlo.

Europa se encuentra en una “crisis de cuidados”, al tener una población cada vez más envejecida y menos personas en edad de cuidar. Las políticas de conciliación han intentado, por un lado, que las mujeres pudieran compatibilizar su trabajo asalariado con la maternidad y el cuidado familiar y, por otro, que los hombres se fuesen incorporando a las tareas del hogar y al cuidado de la familia.

En casi todos los países europeos los varones disponen de un permiso por paternidad muy inferior al que disfrutaban las mujeres e incluso en algunos países como Grecia o Irlanda todavía hoy los hombres no disponen de ningún día para estar con sus hijas e hijos recién nacidos.

Esta situación contribuye, por un lado, al fomento del rol de la mujer como cuidadora de sus descendientes y el hogar y del hombre como benefactor de los recursos y, por otro, a la perpetuación de las desigualdades laborales basadas en la idea de que los hombres resultan más productivos para una empresa dado que cuando tienen una hija o hijo no es preciso que dejen de trabajar obligatoriamente. Sin embargo, existen algunos países más adelantados en lo que se refiere a estas políticas de igualdad como Finlandia en los que los permisos de paternidad son muy superiores a los de la mayoría de los países.

Un ejemplo interesante de disposición relativa a licencia de paternidad lo encontramos en Islandia, donde los padres disfrutaban de una cuota de licencia independiente e intransferible; las mujeres y los hombres pueden disfrutar de los mismos días de permiso³⁰⁹.

Podemos afirmar que Islandia es el país más avanzado del mundo en esta materia ya que ha vivido en los últimos diecisiete años un cambio positivo hacia la corresponsabilidad a pesar de la crisis económica. Por ello nos resulta interesante señalar cómo Islandia se convierte en el país más corresponsable. Hace dos décadas los padres islandeses, como los españoles, no tenían permiso por nacimiento o adopción de una hija o hijo. Las madres, en cambio, tenían 6 meses.

Ya hacía tiempo que las mujeres se habían incorporado masivamente al mercado de trabajo, pero la Seguridad Social seguía manteniendo la vieja normativa. Parece que al legislador no se le había ocurrido que los hombres pudieran estar implicados en el cuidado de sus bebés. Mientras que un padre se ausentaría dos días, una madre seguramente se ausentaría de su puesto de trabajo seis meses.

³⁰⁹ Oficina Internacional del Trabajo. 2010. La maternidad en el trabajo. Examen de la legislación nacional. Resultados de la Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y el empleo. Ginebra, 49-62.

Es en el año 2000, tras un experimento piloto³¹⁰, se realizó una reforma la cual convirtió a Islandia en el país con los permisos parentales más igualitarios del mundo, con 3 meses intransferibles para cada progenitor y progenitora y 3 transferibles.

La citada reforma fue tan bien acogida por la ciudadanía que en diciembre de 2012 y en plena crisis, Islandia aborda otra reforma aún más radical: el permiso intransferible de cada progenitor se aumenta de 3 a 5 meses, dejando otros 2 meses transferibles.

La enseñanza para otros países está clara: debemos oponernos a toda reforma que aumente el tiempo efectivo dedicado por las mujeres, o el número de mujeres que se toman las excedencias, antes de haber llegado a la igualdad efectiva.

Por eso la PPIINA se ha opuesto a los sucesivos intentos de ampliar el permiso de maternidad en España sin antes haber equiparado los permisos de todas las personas progenitoras. Una vez que se haya llegado a que el permiso de cada progenitor y progenitora sea igual, intransferible y pagado al 100% no habría ningún inconveniente en que ese permiso se aumentara tanto como la sociedad demandara y las finanzas públicas pudieran permitirse, pero siempre manteniendo las condiciones de igualdad, intransferibilidad y 100% de remuneración para cada persona progenitora³¹¹.

Detrás de las normas estudiadas en el presente capítulo, prevalecen los intereses económicos ante las demandas de igualdad entre hombres y mujeres, y además se utilizan conceptos normativos, como maternidad, paternidad, que se ajustan perfectamente a los modelos y roles de género tradicionales. No es extraño, por tanto, que las disposiciones europeas asuman que la responsabilidad del cuidado de los hijos y las hijas es asunto exclusivo de las madres, y que los padres tienen una función de cabezas de familia que proveen de sustento económico a la familia.

³¹⁰ Se realizó en 1997 gracias a un equipo interdisciplinar e interinstitucional, dirigido por Borgerdi Einasdóttir desde la Universidad de Islandia y por Hildur Jonsdóttir desde el Ayuntamiento de Reikiavik, donde se llevó a cabo y entre cuyos empleados varones se seleccionó a los participantes. Su éxito, difusión y popularidad fueron tales que, según la opinión de muchas personas islandesas, posibilitó la reforma de los permisos que Islandia acometió en 2000.

³¹¹ PPIiNA. Comisión para la igualdad de género del Ayuntamiento de Reikiavik. 2012. *En las alegrías y en las penas. Hombres islandeses de permiso por paternidad*, p.11.

La normativa europea justifica un especial tratamiento legal de estas mujeres, en atención a su función reproductora, pero no varía el modelo de trabajador presente en la legislación laboral en general, y en la legislación comunitaria en particular: un trabajador varón³¹².

Las principales dimensiones en las que difieren las legislaciones nacionales sobre los permisos, además de los tipos de permisos que se establecen, son la duración, la remuneración durante el permiso, la flexibilidad en el uso y la posibilidad de reparto entre los progenitores de los permisos. Las posibilidades de combinación son muchas y no hay ninguna legislación que sea igual de un país a otro³¹³.

³¹² Igareda González, Noelia. 2009. "De la protección de la maternidad a una legislación sobre el cuidado", cit., p.144.

³¹³ Meil Gerardo. 2011. "El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa". *Revista Latina de Sociología*, 1: 61-97, p.66.

CAPITULO IV.- EL RECONOCIMIENTO DEL PERMISO DE PATERNIDAD EN EL ÁMBITO ESTATAL: DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA AL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

Desde sus orígenes, el ordenamiento jurídico laboral español ha evolucionado tanto para contemplar las condiciones de trabajo, tales como la jornada o el salario como para regular las circunstancias familiares o privadas del personal trabajador.

Podemos afirmar que en España se ha producido una profunda evolución respecto al tema que estamos tratando, el cual se ha reforzado en los últimos años gracias a las exigencias pautadas por la Unión Europea –transposición de Directivas, estrategias y planes de igualdad- y al movimiento de mujeres y organizaciones sociales que reclaman una mayor atención a la necesidad de conciliar actividad laboral y vida familiar, demandando una normativa que reconozca la existencia de nuevos modelos de familia (uniones de hecho, parejas del mismo sexo, familias monoparentales...) y cambios en la atribución de roles y estereotipos por razón de género.

De este modo, la parte legislativa nacional ha desarrollado –de acuerdo con la evolución de la normativa tanto en el ámbito de la UE- la protección del derecho a la conciliación –al margen que pueda ofrecer la Constitución Española- en la distinta normativa que completa el panorama jurídico laboral, y cuyo pilar se fundamenta en la búsqueda de la igualdad del personal laboral de diferente sexo en el ámbito laboral³¹⁴.

Las reformas legislativas más recientes tienen el objetivo de regular de forma adecuada la conciliación entre la actividad laboral y la vida familiar, siendo el ordenamiento laboral el instrumento estrella ya que incorpora medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Dichas medidas deben catalogar unos objetivos bastante amplios como son el logro de la igualdad real entre hombres y mujeres, la eliminación de la discriminación y una política de empleo estable y de calidad que permita a los ciudadanos y ciudadanas compatibilizar su actividad laboral con las responsabilidades familiares o el trabajo doméstico³¹⁵.

³¹⁴ Merino Calle, Irene. 2015. “La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente: comunitaria y nacional”, cit., p.14.

³¹⁵ Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. 2010. GUÍA SINDICAL. “Conciliación y Corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social”.

Por lo que hace referencia al ámbito concreto del ordenamiento laboral español, debemos señalar que la regulación de las primeras medidas conciliadoras giraba en torno a la protección por maternidad, ya que la asunción de las responsabilidades familiares por el colectivo femenino generó enormes dificultades a las mujeres para compatibilizar el trabajo y la vida familiar.

Por ello la legislación, a partir de 1989, intenta corregir la situación de desigualdad fáctica que afecta a las mujeres diseñando medidas de protección laboral y social dirigidas, no sólo a las trabajadoras, sino también a los hombres para posibilitar su participación en los cuidados del hijo e hija y favorecer la contratación de mujeres en igualdad de condiciones con los hombres, la estabilidad en el empleo de las trabajadoras y su carrera profesional³¹⁶.

Así, entre los antecedentes normativos, debemos partir de la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y por la que se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo³¹⁷.

Es importante recordar que hasta 1989 nuestro ordenamiento laboral no regulaba ningún derecho para los hombres trabajadores en relación con la necesidad de conciliar su vida profesional con sus responsabilidades familiares, no obstante, el Estatuto de los Trabajadores, en su primera redacción de 1980 sí reconocía el derecho a un permiso retribuido “por alumbramiento de la esposa”, el cual consistía en conceder un carácter festivo para los padres trabajadores, únicamente en caso de matrimonio por el nacimiento (no por adopción) de hijos e hijas.

Como hemos señalado, se reconoce por primera vez en España en 1989, la posibilidad de que los hombres trabajadores hicieran uso de parte del permiso de maternidad, pero con limitaciones³¹⁸, es decir, los hombres trabajadores solo podían utilizar cuatro semanas de permiso, siempre que fueran las últimas y que se las cediera la madre y la reincorporación de esta al trabajo no implicara un riesgo para su salud.

³¹⁶ Velasco Portero, Teresa. 2002. “Incidencia de la vida familiar sobre el contrato de trabajo”. *Revista de Fomento Social*, 57: 43-64, p.52.

³¹⁷ López Puig, Anna. 2007. *Entre la familia y el trabajo. Realidades y soluciones para la sociedad actual*, Madrid. Narcea, S.A, p.86.

³¹⁸ Quintanilla Navarro, Beatriz. 2005. “La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”, cit., p.97.

Una década más tarde se promulga la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la cual ha significado un gran avance en la adopción de mejoras en la protección social y el desarrollo de prestaciones económicas, introduciendo reformas y ampliaciones en varias normas ya existentes, pero dejó bastante limitado el objetivo de avanzar en la corresponsabilidad de hombres y mujeres.

Esta Ley recibió un notorio empuje con la posterior Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que incluye un desarrollo específico del principio de igualdad en el ámbito laboral, con una serie de medidas para favorecer la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, entre las que se incluyen disposiciones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Sin embargo, cabe mencionar más normas y medidas que han regulado, regulan y completan la Ley anteriormente señalada. Por tanto, en este sentido, a continuación, analizaremos de forma detallada las normas nacionales, que desde nuestro punto de vista son relevantes para la presente tesis doctoral.

1.- LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978 Y EL DERECHO A LA CONCILIACIÓN

En el presente apartado, analizaremos desde la perspectiva de la Constitución Española de 1978 la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En ella se establecen las bases para que los poderes del Estado elaboren, ejecuten y apliquen normas y políticas específicas en materia de conciliación, es decir, la regulación básica sobre conciliación es competencia exclusiva del Estado en virtud del artículo 149.1. 1ª de la CE³¹⁹.

Conciliar la vida familiar con la profesional es uno de los mayores retos a los que se enfrentan día a día los trabajadores y las trabajadoras, no obstante, el ordenamiento jurídico no despliega una regulación concisa y práctica. Por ello la conciliación es aún un desafío para el ordenamiento jurídico actual, siendo necesario suscitar un contexto adecuado mediante el cual se proteja este Derecho³²⁰; sin embargo, nos interesa centrarnos en que el coste de la conciliación que lleva a cabo la mujer es altísimo; no sólo en términos de escasa realización de la igualdad real en derechos mujeres-hombres, o más concretamente en términos de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, sino en la imposible plenitud de la realización de la dignidad de la mujer y el libre desarrollo de su personalidad (art. 10.1 CE³²¹).

Por ello, cuando se habla de conciliación de la vida personal, familiar y laboral estamos hablando de otra de las manifestaciones del derecho fundamental, principio promotor y sobre todo valor superior del ordenamiento jurídico, que es la igualdad en nuestra Constitución³²².

³¹⁹ 1. El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:

1.ª La regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales.

³²⁰ Barruetaña Zenekorta, Maite. 2012. *El derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional tras la última reforma laboral*. Universidad del País Vasco. Departamento Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, p.2.

³²¹ 1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

³²² La igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, reconocida en la CE en el art. 1.1, es el sustrato axiológico que propone el constituyente para la buena sedimentación jurídica del derecho a la igualdad reconocida en el art. 14 y del principio promotor de la igualdad del art. 9.3. De este modo la CE de 1978 configura la igualdad como derecho fundamental en el art. 14; reconoce en la igualdad un principio promotor de la actuación de los poderes públicos para que posibilite que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva en el art. 9.3, pero el constituyente, además,

El artículo 14 de la Constitución Española reconoce el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. Por lo tanto, debe afianzarse la idea de que la conciliación no es una materia que involucra únicamente a las mujeres, sino a todas las personas sean o no trabajadoras, no obstante, la consideración de los derechos de conciliación como derechos fundamentales está en constante proceso, donde todavía no se han conseguido perfilar todos los efectos de esta consideración³²³.

De forma paralela señalar, que otra conexión constitucional en materia de conciliación es la institución familiar regulada en el artículo 39³²⁴. Se establece que los poderes públicos asegurarán la protección social, económica y jurídica de la familia (art. 39.1), y la protección integral de los hijos e hijas y de las madres (art. 39.2). Así que, cuando se aboga por la conciliación de la vida familiar-laboral de las personas, está en juego un bien jurídicamente aún más protegible que es el hijo y la hija.

En relación con la protección de la familia que se expone en el artículo 39.1 de la CE, hallamos una especial preocupación del legislador constituyente por la institución familiar, obligando a los poderes públicos asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia. Evidentemente la satisfactoria conciliación de la vida laboral con la familiar es uno de los pilares que mejor salvaguarda la familia.

Debe entenderse la familia con un prisma extenso y aclarar que las necesidades de conciliación no sobreviven únicamente en cuanto a la descendencia, sino que pueden plantearse en relación con otros miembros de la familia, tales como los ascendientes o

propugna en el art. 1.1 la igualdad como parámetro axiológico, como valor superior del ordenamiento jurídico en el mismo techo valorativo de la libertad, de la justicia y del pluralismo político.

³²³ Lousada Arochena, Fernando. 2014. *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Valencia. Tirant lo Blanch, p. 398

³²⁴ 1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.

2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.

3. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda.

4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.

los hermanos y hermanas. No obstante, el artículo 39.2 CE respalda expresamente la protección de los hijos y de las hijas, dedicando mayor amparo a descendientes respecto a otros miembros de la familia.

Que la familia reciba de la Constitución una protección tan amplia es la clave para entender su importancia social y su persistencia en el tiempo: ni el estado social mejor constituido y organizado puede llegar a asumir todo el conjunto de tareas que desinteresada y gratuitamente se hacen dentro de ella. Por ello el Estado contemporáneo ha intervenido de forma continuada en la familia, bien con políticas directas (prestaciones a la familia o a la maternidad), bien mediante políticas indirectas dirigidas a cubrir los servicios sociales, personales o sanitarios, o con el suministro de diferentes tipos de pensiones o prestaciones económicas³²⁵.

Histórica y actualmente, la mujer se responsabiliza del cuidado –en su sentido más amplio- de la familia, no obstante, su incorporación al mercado de trabajo ha hecho necesario disgregar esta responsabilidad entre hombres y mujeres. Por ello, no debemos caer en el error de plantear las medidas necesarias para compaginar nuestra vida familiar y profesional solo desde la posición de las mujeres, porque ello conllevaría la discriminación por razón de sexo que reprueba el artículo 14 de la Constitución Española.

Dentro del núcleo familiar son las mujeres las que se ocupan de los niños y las niñas, ancianos y ancianas, personas enfermas, pero también de las personas que podrían valerse por sí mismas, de ahí su función importantísima dentro de la familia. De lo que se infiere, por un lado, que la protección habría de incrementarse para la familia en su totalidad, pero especialmente para las madres, que desarrollan una doble función en ella, y por ello en el seno del mismo Estado; y, por otro, que es necesario implicar al padre en esta tarea.

Como podemos observar existe un vínculo directo evidente entre los derechos de conciliación y los preceptos relativos a la protección de la familia y de la infancia que son

³²⁵ Marrades Puig, Ana Isabel. 2002. *Luces y sombras del derecho a la maternidad: Análisis jurídico de su reconocimiento*, cit., p.195.

concebidos normalmente en las declaraciones de derechos como principios rectores de la actuación de los poderes públicos.

El derecho a la conciliación encuentra, entre otras normas, acomodo en la propia Constitución Española en una doble vertiente: la protección de la familia (art. 39.1 CE) y en especial de los hijos e hijas (art 39.2 CE) y la no discriminación por razón de sexo regulada en el artículo 14³²⁶.

El intérprete de la Constitución se encuentra con un contexto distinto al de finales de los setenta ya que la familia ya no es la misma familia, no hay un progenitor constantemente cuidando de descendientes, que tradicionalmente, como es sabido, era la madre. Por lo general, los dos miembros de la pareja trabajan fuera de casa.

Así que el artículo 39.1, forzosamente, deberá interpretarse adecuándolo a la realidad social del presente por lo cual, si la mujer, como miembro familiar de especial peso tradicional en el hogar, trabaja fuera de casa deberán acentuarse los esfuerzos de los poderes públicos para que la realización efectiva de la equiparación en derechos de mujeres y hombres no vaya en detrimento de los hijos e hijas y, en definitiva, de la familia.

Claro, queda pues, que, ante un nuevo modelo de familia, en la que ambos padres trabajan fuera de casa, es necesario articular medidas legislativas concretas para conciliar ambos ámbitos de la vida de las personas, sin menoscabo de la asistencia de todo orden que deben los padres a sus descendientes menores u otros con necesidades especiales, adoptivos y de acogida en cualquiera de sus modalidades³²⁷.

³²⁶ Barruetabeña Zenekorta, Maite. *El derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional tras la última reforma laboral*. Comunicación a la ponencia CONSTITUCIÓN, DERECHOS SOCIALES Y TUTELA DEL TRABAJADOR. Universidad del País Vasco.

³²⁷ Lorenzo Rodríguez-Armas, Magdalena. 2004. "La conciliación de la vida familiar y laboral en serio: apuntes constitucionales para una conciliación acorde con la igualdad y el principio de no discriminación por razón de sexo". *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 37:73-93, p.83.

2.- LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN EN LA NORMATIVA ESTATAL A PARTIR DE 1999

En España, tras la incorporación de la mujer al mercado laboral de forma generalizada en los años 70-80, existe la necesidad de una regulación de la conciliación en nuestro país y no es hasta el año 1999 cuando se establece un régimen jurídico general de la conciliación de la vida familiar y laboral. En este aspecto un período excesivamente dilatado en el tiempo; y la regulación que se lleva a cabo en España es sólo un primer paso dentro del objetivo fundamental de la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Hasta entonces encontrábamos una regulación dispersa en varias normas jurídicas, principalmente en los ámbitos de la legislación laboral y de la Seguridad Social que regulaban aspectos relacionados con el nacimiento de hijos e hijas, es decir, embarazo, parto y lactancia, y atención de la familia.

La Ley de conciliación de la vida familiar y laboral, en adelante LCVFL, es una Ley dictada por las Cortes españolas que tiene por finalidad la transposición de la Directiva comunitaria 92/85/CEE de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación 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 lactancia³²⁸ y la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio, sobre el permiso parental, cuyo objetivo era aplicar el Acuerdo³²⁹ marco sobre el permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general UNICE, el CEEP y la CES³³⁰.

³²⁸ A los concretos efectos de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incorpora en su artículo 8º el permiso por maternidad, reconociendo el derecho al disfrute de un permiso de maternidad de cómo mínimo catorce semanas ininterrumpidas. Del mismo modo, en su artículo 10, establece la prohibición de despido durante el período comprendido entre el comienzo del embarazo y el final del período de maternidad.

³²⁹ Este Acuerdo incidía sobre dos campos: a) Permiso parental a los trabajadores por motivo del nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse de los mismos durante, al menos un mínimo de tres meses; b) autorización a ausentarse del trabajo por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia del trabajador.

³³⁰ Obliga a los Estados en la consecución de unos resultados aquí relativos al permiso parental y a la ausencia del trabajo por fuerza mayor, pero deja libertad a los Estados de elegir la forma y los medios para alcanzar los objetivos de la conciliación y es la LCVFL donde encontramos el primer paso de regulación, que debe cumplir los mínimos contenidos en la Directiva, y los toques máximos de regulación sobre conciliación dependerá de la situación sociolaboral y económica del Estado y, en una gran medida, de la voluntad política de los legisladores en cada momento.

Los principales objetivos del presente instrumento jurídico es acoger preceptos comunitarios pendientes de transposición; dar cumplimiento al mandato constitucional (art. 14, 9.2 y 39.1 de la Constitución); guardar equilibrio para que los permisos por maternidad y paternidad no afecten al empleo, reducir la jornada para el cuidado de familiares; y facilitar que los trabajadores y las trabajadoras puedan trabajar y al mismo tiempo satisfacer sus obligaciones familiares³³¹.

En la LCVFL se pueden observar cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores y las trabajadoras puedan trabajar, participar y responsabilizarse del cuidado familiar. La misma trata de favorecer los permisos por maternidad y paternidad intentando hacer posible el acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres incentivando la corresponsabilidad³³² y del mismo modo dando un nuevo paso en camino de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Además de llegar tarde la Ley, el procedimiento que utilizan para instaurarla es el de refundir en un cuerpo jurídico específico lo ya regulado en varias leyes o textos legales que de cierto modo reciben algún impacto debido a las actualizaciones que se introducen en las mismas³³³. Sirve como norma homogeneizadora frente a una dispersa regulación asentada especialmente en normas laborales y de Seguridad Social. Dicha ley introdujo una serie de modificaciones, a lo largo de sus ocho capítulos, en diversas normas y a pesar del gran progreso que supuso la Ley de Conciliación, cabe destacar el descuido sobre prestaciones recompensadas para el hombre, las cuales habrían ayudado más a la corresponsabilidad. La LCVFL, en este aspecto, sólo regula la posibilidad de que, del permiso de maternidad de las 16 semanas, 10 puedan ser transferidas al padre, siempre que la madre lo decida así³³⁴.

³³¹ Guirao Mirón, Cristina y Marta Martín Llaguno. 2012. "El marco jurídico, mediático y político de la conciliación en España. Desde 1999 hasta 2009". *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 18: 475-485, p.478.

³³² Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Exposición de motivos.

³³³ Lorenzo Rodríguez-Armas, Magdalena. 2004. "La conciliación de la vida familiar y laboral en serio: apuntes constitucionales para una conciliación acorde con la igualdad y el principio de no discriminación por razón de sexo", cit., p.91.

³³⁴ Guirao Mirón, Cristina. 2011. "Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral". *Prima Social: revista de investigación social*, 6: 284-311, p.293.

Las medias de conciliación establecidas en la ley analizada sólo reconocen una serie de derechos al personal laboral frente a la empresa surgidos del contrato de trabajo. No observamos medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar y que sirvan para promover el empleo femenino, por lo tanto, la ley no consigue el objetivo de promover la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo, así mismo el asumir las responsabilidades igualitariamente entre hombres y mujeres se sigue haciendo imposible, pues la propia ley no reconoce en igualdad derechos y deberes de ambos³³⁵.

En definitiva, con esta ley seguiría siendo la mujer la que se acoja al derecho del permiso retribuido, o bien solicite la reducción de la jornada por motivos familiares, o bien solicite la suspensión del contrato laboral por riesgo durante el embarazo, maternidad o adopción y acogimiento. La ley es conveniente porque establece ampliaciones en el derecho a la conciliación, en la medida en que le permite a la mujer una mayor flexibilidad para conciliar, pero no afronta el problema de catalogar a la mujer en ocupaciones tradicionalmente femeninas.

³³⁵ Sanguinetti Raymond, Wilfredo. 2011. *“Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva- Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León”*. España, Bomarzo, p.116.

3.- REGULACIÓN JURÍDICA DE LA CONCILIACIÓN A PARTIR DEL 2007

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres., en adelante LOI, se justifica a partir de la conciliación entre la igualdad formal y el mandato de igualdad real y efectiva y, a su vez, responde a una exigencia de cumplir con las obligaciones derivadas de la integración de España en la Unión Europea y, más concretamente, de la necesaria transposición de las Directivas Comunitarias en la materia³³⁶.

El eje de la Ley es como ya evidencia su mismo título, el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo; un principio reconocido en importantes instrumentos supranacionales y en la propia Constitución³³⁷.

De hecho, la Ley aborda de una manera transversal el principio de igualdad entre mujeres y hombres, plasmándose en la Exposición de Motivos de la LOI “como principio fundamental” y así se recoge en sus primeros preceptos – Artículo 1 y 2-³³⁸.

Por tanto, la complejidad de la LOI deriva fundamentalmente de su carácter “transversal” (el *gender mainstreaming*³³⁹ adoptado en la Conferencia de Pekín de 1995 en el marco de la Convención de la ONU de 1979 sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer) proyectando sus efectos sobre “los distintos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad”, y afectando por tanto a todas las políticas públicas. Prueba

³³⁶ Directiva 2002/73/CE, modificativa de la 76/207/CEE, relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres fuera del mercado de trabajo, en el acceso de bienes y servicios y su suministro, y finalmente incorpora la Directiva 97/80/CE, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, a cuyo efecto dicta el art.13 y modifica la LEC y la Ley 29/1998, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

³³⁷ Montoya Melgar, Alfredo, Yolanda Sánchez-Urán Azaña, et al. 2007. *Igualdad de mujeres y hombres: Comentario a la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Cizu Menor, Navarra, Thomson-Aranzadi, p.59.

³³⁸ Merino Calle, Irene. 2016. “La Conciliación Laboral, personal y familiar en el Derecho internacional y comparado. Especial referencia al caso español”. Revista electrónica de Derecho 1:2-64, p.29.

³³⁹ El proceso de evaluar las implicaciones sobre mujeres y hombres de cualquier acción prevista, incluyendo la legislación, las políticas o los programas, en cualquier ámbito y en todos los niveles. Se trata de una estrategia para conseguir que las experiencias y preocupaciones de las mujeres y los hombres formen parte integrante del diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de tal manera que mujeres y hombres se beneficien en condiciones de igualdad, evitando que la desigualdad se perpetúe. El objetivo final es alcanzar la igualdad de género”.

de esa transversalidad es que la Ley afecta a más de veinte normas de nuestro Derecho, la mayor parte de máxima trascendencia³⁴⁰.

El presente cuerpo jurídico, se dicta con el objetivo de combatir tanto la discriminación directa como la indirecta por razón de sexo y promueve la igualdad real entre mujeres y hombres. Previene conductas discriminatorias e intenta hacer efectivo el principio de igualdad, refiriéndose a la generalidad de las políticas públicas en España, ya sean estatales como autonómicas y locales, atribuyendo al Estado competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales.

3.1.- Finalidad de la LOI y derecho a la conciliación -art 44.1-

En la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la conciliación se considera un instrumento esencial al servicio de los objetivos de igualdad efectiva propuestos en el concreto ámbito de las relaciones laborales.

Intenta reunir las distintas figuras jurídicas que posibilitan a trabajadoras y trabajadores compatibilizar el trabajo con la atención de sus intereses familiares, tal y como lo pone de manifiesto el artículo 44.1 de esta misma ley, *“los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”*³⁴¹.

³⁴⁰ Ley Orgánica 5/1985, del Régimen Electoral General; Ley Orgánica 6/1985, del Régimen Electoral General; Ley Orgánica 6/1985 del Poder Judicial, Ley Orgánica 50/1981, del Estatuto del Ministerio Fiscal; Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil; Ley 29/1998, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa; Ley 14/1986, General de Sanidad; Ley 16/2003. De Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud; Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; Ley 17/1999, de Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas; Ley 42/1999, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil; Ley 26/1984, de Defensa de consumidores y usuarios; RDlg 1564/1989, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas; Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del Derecho de Asilo y de la Condición de Refugiado; Ley 36/1977, de 23 de mayo, de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias; Ley 16/1983, de creación del Instituto de la Mujer; y Ley 25/1994, que incorpora la Directiva 89/552/CEE. Por lo que respecta al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, casi todas sus principales normas se han visto afectadas por la LOI: RDLg 1/1995, por el que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, RDLg 2/1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social; RDL 11/1998, regulador de las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social en los contratos de interinidad para sustituir a trabajadores con permiso de maternidad, adopción o acogimiento; Ley 12/2001, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo; Ley 56/2003, de Empleo; y RDLg 1/1994, por el que se aprobó la Ley General de la Seguridad Social.

³⁴¹ El Artículo 44.1 de la LOI señala que estas medidas tienen como fin el fomentar “la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”. En su último

Los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, por su parte, tienen como objetivo directo proteger los intereses familiares, pero como sexo femenino y responsabilidades familiares son factores que suelen ir unidos pues la práctica social demuestra que el cuidado de la familia recae preferentemente sobre las mujeres, todas las medidas que permiten a los trabajadores compatibilizar su trabajo con el cuidado de sus hijos o familiares, indirectamente tienen una finalidad de promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Puede, por tanto, afirmarse que dos bienes jurídicos distintos tratan de proteger las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral: por un lado, la familia y, por otro, la mujer, que requiere de una protección especial en atención a su condición biológica y al rol social que tradicionalmente se le ha asignado³⁴².

La LOI versa sobre “derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral” pero sin tener una relación de dichos derechos ya que parte de la premisa que los mismos ya son conocidos, pero tampoco existe ningún cuerpo jurídico que contenga una lista de lo que se consideran “derechos de conciliación”, de modo que dichos derechos los hallamos ubicados en varias figuras jurídicas, los cuales permiten a trabajadores y trabajadoras compaginar el trabajo con las responsabilidades familiares.

Estos derechos son los relacionados con el cuidado de hijos e hijas, menores u otros familiares, los relacionados con las situaciones de embarazo y parto, los cuales tienen la finalidad de proteger la familia y la mujer. Se ha comprobado que estas medidas han sido disfrutadas por la mujer, por lo tanto, es la mujer la que se encarga fundamentalmente de las responsabilidades familiares, en definitiva, la mujer es la destinataria de las medidas conciliatorias.

Por tanto, se acentúa la necesidad de que dichos derechos se fomenten a través de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres admitiendo obligaciones familiares y en su ejercicio no se produzca ninguna discriminación para los trabajadores y trabajadoras.

apartado, reconoce por primera vez en nuestro ordenamiento, un permiso de paternidad independiente del de maternidad, cuyo objetivo es “contribuir al reparto de responsabilidades familiares”. Pretende dar respuesta al mandato de la Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, así como a una perpetua petición de los agentes sociales.

³⁴² Montoya Melgar, Alfredo, Yolanda Sánchez-Urán Azaña, et al. 2007. *Igualdad de mujeres y hombres: Comentario a la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, cit., p.120.

Esta responsabilidad compartida en el cuidado y tareas domésticas ha de ser asumida tanto por los hombres como por las mujeres, creando con ello nuevos significados en las relaciones de género que estén basados en la igualdad real entre ambos³⁴³.

3.2.- La clara influencia de la LOI en el permiso de paternidad: Los avances más significativos de la normativa postconstitucional de los permisos parentales al cuidado

La creación del permiso de paternidad, consideramos que no es un derecho en sentido estricto, se elabora con la intención de fomentar el ejercicio equilibrado por hombres y mujeres de los derechos conciliatorios. Es, por tanto, un derecho de conciliación que pretende contribuir a cambiar los roles y estereotipos en la corresponsabilidad³⁴⁴.

Un creciente número de padres trabajadores se han acogido al derecho de paternidad, pero son pocas las mujeres que ceden sus semanas de permiso maternal y siguen siendo ellas, casi en exclusiva, las que se acogen a los derechos de reducción de jornada y excedencia³⁴⁵.

El reconocimiento de este permiso por paternidad ha supuesto la posibilidad de ampliación de facto del periodo de tiempo del que dispone la familia para atender las necesidades generadas por la llegada de un nuevo hijo o nueva hija. Con la intención, una vez más, de promover que las responsabilidades generadas por tal motivo sean asumidas, al menos en alguna parte, por ambos progenitores, sin necesariamente aminorar el tiempo de descanso que corresponde a la madre y así dar mayor protagonismo al padre en el cuidado de los hijos y las hijas. Permitiendo que la madre pueda retomar, si éste es su deseo, sus responsabilidades profesionales –evitando con

³⁴³Carbonero Muñoz, Domingo. 2016. "La corresponsabilidad de género en las políticas de conciliación". *Respuestas transdisciplinarias en una sociedad global*. Aportaciones desde el Trabajo Social. Logroño: Universidad de La Rioja, p.112.

³⁴⁴ Aguilera Izquierdo, Raquel. 2007. "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 7: 69-119, p.72.

³⁴⁵ Quiroga, Beatriz. 2010. "Derechos Parentales e Igualdad en el Trabajo". *Revista digital de la Universidad de padres online*, 6.

ello los posibles perjuicios profesionales –sin desatender el cuidado del hijo o hija que quedaría, aunque hasta hace poco por un lapso de tiempo corto, a cargo del padre³⁴⁶.

Diversas son, por tanto, las finalidades perseguidas con el reconocimiento de un permiso por paternidad en la LOI, entre las que cabría mencionar: intensificar el catálogo de medidas de conciliación, participación del padre en el cuidado de los hijos y de las hijas, aumentar el protagonismo del padre en el cuidado descendientes desde su llegada a la familia, ampliar el abanico de posibilidades de reparto entre ambos progenitores de los derechos reconocidos para el cuidado de los hijos y las hijas recién nacidos, adoptados o acogidos; flexibilizar el disfrute de los derechos, acomodándolo a las necesidades y características de cada familia; repartir entre hombres y mujeres, el riesgo de perjuicio profesional derivado de la asunción de las responsabilidades familiares; abrir una vía para dar cabida a las nuevas realidades familiares en el disfrute de los derechos de conciliación de vida profesional y familiar³⁴⁷.

Por consiguiente, con la finalidad de que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se lleve a cabo en términos de corresponsabilidad, en aras a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la LOI instaura la suspensión del contrato de trabajo por paternidad e incorpora una correlativa prestación de Seguridad Social, introduciendo el subsidio por paternidad³⁴⁸.

Como hemos referenciado, se incorpora así el principio de corresponsabilidad en aras a la igualdad real, potenciando la asunción masculina de responsabilidades familiares. El problema radica en que la vinculación histórica de las mujeres a las cargas familiares, como únicas responsables de las mismas, se acaba volviendo contra ellas, al crear nuevos costes y, correlativamente, nuevas restricciones en el acceso al empleo y en la carrera profesional. Además, se causaban perjuicios indirectos en la carrera de seguro de la trabajadora y en futuras prestaciones, que la LOI pretende evitar.

En 2007, tal y como hemos señalado anteriormente, se amplía el catálogo de prestaciones contributivas de la Seguridad Social, estableciendo un derecho que es

³⁴⁶ García Ninet, José Ignacio y Amparo Garrigues Giménez. 2007. Comentarios a la ley de igualdad. Valencia: CISS.

³⁴⁷ Núñez-Cortés Contreras, Pilar, y Amparo Garrigues Giménez. 2007. “La suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad en la nueva Ley orgánica de igualdad”. *Aranzadi social*, 5: 2007-2030

³⁴⁸ RDLeg. 8/2015 de 30 de Oct (TR. Ley General de la Seguridad Social -LGSS-)-179 y 182, LGSS).

propio del padre y que, en caso de maternidad biológica, es un derecho exclusivo suyo, al igual que se le reconoce a la madre biológica la titularidad del derecho respecto de la suspensión por maternidad y la correlativa prestación, lo que se ha considerado un enorme avance en la individualización de los derechos sociales. Se trata de un derecho cuyo disfrute es, en principio, independiente del de maternidad³⁴⁹.

La ley introduce abundantes reformas en la legislación procesal, de seguridad social como en la funcionarial con el objetivo de conseguir la mejor conciliación entre el trabajo y la familia de los trabajadores y trabajadoras logrando una participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, de tal modo que las modificaciones legislativas sobre conciliación e igualdad operadas por la ley son: aplicación de mayores sanciones por despido discriminatorio en clave de género, maternidad, paternidad, mayor flexibilidad y elección por la reducción de jornada de padres y madres con descendientes en edad preescolar, incremento limitado de los derechos familiares durante el período de lactancia y una concepción de riesgo laboral en el período de embarazo, que protege más a la madre.

Cabe destacar que todas las modificaciones legislativas de la Ley para la Igualdad son fundamentales para conseguir la equidad de género en el hogar, pero no son suficientes, por ejemplo, padres y madres con hijos e hijas menores siguen teniendo problemas serios para encontrar un equilibrio entre el hogar y el empleo ya que no se les ha ampliado las prestaciones, ayudas y servicios lo que podrá dar lugar a un cambio en términos de equidad laboral y doméstica menor del que se podría alcanzar.

El principal objetivo de la ley es resolver la desigualdad en el ámbito de las relaciones laborales y para ello propone actuaciones para favorecer el empleo de las mujeres, facilitar su carrera profesional y mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Se puede considerar que, en relación a las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, la ley es breve ya que se limita a reconocer el derecho a la conciliación, pero establece un marco normativo muy importante para poder adoptar medidas para conseguir ese equilibrio tan necesario.

³⁴⁹ Molins García-Atance, Juan. 2009. "La reforma de las prestaciones de maternidad y paternidad por la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres". *Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración*, 79: 159-188, p.180.

Para concluir este apartado, cabe expresar que la LOI significa un paso importante en la materia que estamos estudiando, pero no definitivo ya que desde su entrada en vigor la conciliación en la vida personal, familiar y laboral ha evolucionado, pero podría mejorar mucho más. Asimismo, ha supuesto un avance en la corresponsabilidad, la propia terminología que utilizaba hasta hace poco al hablar de los permisos de maternidad y paternidad evidenciaba la existencia de una diferencia de trato esencial.

3.3.- Art. 44.3 LOI y 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: *Permiso de Paternidad*

El art. 44.3 LOI, 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; es decir, la LOI introduce en el ET una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo, la paternidad, durante la cual se tendrá derecho al cobro de una prestación económica de la Seguridad Social si se reúnen los requisitos legalmente exigidos³⁵⁰.

Se trata, como señala la Exposición de motivos de la Ley, de *“la medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”* que se introduce por esta norma y una de las que más difusión ha tenido en los medios de comunicación³⁵¹.

³⁵⁰ -Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta (art. 24, Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo).
-Tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del período de suspensión o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la mencionada fecha.

-Trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena responsables del ingreso de las cotizaciones a la seguridad social: hallarse al corriente de pago de las cuotas de la seguridad social (art. 28, Decreto 2530/1970, de 20 de agosto y art. 47, LGSS).

-Requisitos de los menores adoptados: El adoptado o acogido ha de ser menor de 6 años o mayor de 6 años, pero menor de 18 con discapacidad (acreditada en un grado igual o superior al 33%) o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. Se entiende que el adoptado o acogido está afectado por una discapacidad, cuando se acredite.

³⁵¹ Montoya Melgar, Alfredo, Yolanda Sánchez-Urán Azaña, et al. 2007. *Igualdad de mujeres y hombres: Comentario a la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, cit. 132.

Las líneas expuestas en apartados anteriores reflejan la reclamación de un cambio, el cual trata de ser favorecido por la LOI a través del “permiso de paternidad”, que actualmente ha pasado de trece días de duración a ocho semanas³⁵², ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimientos múltiples, siendo un derecho mínimo de carácter necesario ampliable por la negociación colectiva, junto con la necesidad de ampliarlo a 4 días cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto; no obstante se elimina (con efectos de 08/03/19) el permiso de dos días por nacimiento de hijo del art. 37.3 b) ET.

A partir del 1 de abril de 2019, se inicia un periodo transitorio para la ampliación del permiso de paternidad hasta las 16 semanas en 2021 equiparándolo al de maternidad: Con efectos de 1 de abril de 2019 se produce la ampliación del permiso de paternidad a 8 semanas intransferibles para los nacimientos que se produzcan a partir de esa fecha, 12 semanas en 2020 y 16 semanas en 2021.

Conforme a lo establecido, podrá ser titular de este derecho, no solamente el padre (biológico, adoptivo o acogedor) sino también el otro progenitor. La normativa española abre, así, la posibilidad de disfrute del permiso por paternidad a las nuevas realidades familiares que surgen como consecuencia de la existencia de uniones entre parejas del mismo sexo y el reconocimiento de sus derechos.

En caso de nacimiento de hijo o hija “en el supuesto de parto”, el disfrute del descanso por paternidad corresponde al otro progenitor.

En caso de adopción y acogimiento, A partir del 1 de abril de 2019, cada progenitor dispone de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, las personas beneficiarias podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute

³⁵² Tras la publicación del 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, con efectos de 1 de abril de 2019 se producirá la ampliación del permiso de paternidad a 8 semanas, fijándose un incremento paulatino hasta las 16 semanas en 2021 (art. 48 ET). *La D.T. 13ª ET, regula la aplicación paulatina de la ampliación realizada sobre el permiso por paternidad por el artículo 48 ET en la redacción por 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.*

voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 ET.

El permiso por paternidad puede disfrutarse de forma simultánea o sucesiva con el permiso por maternidad y en régimen de jornada completa o parcial³⁵³ de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

En caso de no lograrse el acuerdo con el empresariado, en primer lugar, habría de estarse a lo previsto en la negociación colectiva y de no estar contemplada de manera convencional se resolverá por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

4.- REGULACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL CON REFERENCIA A LAS NORMAS MODIFICADORAS DE LOS DISTINTOS PRECEPTOS CONTEMPLADOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Con el paso del tiempo y desde el año 1989 diversas normas a través de sus preceptos han ido introduciendo modificaciones sustanciales en artículos del Estatuto de los Trabajadores con el objetivo de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por ello, a continuación, analizaremos de forma cronológica todos los cuerpos legales que han incidido en dicha materia.

4.1.- Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso de maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo

El Estatuto de los Trabajadores (ET), creado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, desarrolla y amplía la cobertura de los derechos laborales relativos a la materia objeto de estudio, mejorando así las propuestas iniciales preconstitucionales. El equivalente a lo que conocemos comúnmente como licencia de maternidad aparece regulado como un

³⁵³ Para proceder al disfrute del permiso a tiempo parcial resulta necesario, como en el caso de la maternidad, el acuerdo entre el empresario y el trabajador afectando en los términos que reglamentariamente se determinarán, respetando que la jornada parcial, sea, como mínimo, de una duración equivalente al 50 por ciento de la jornada completa.

supuesto de suspensión con reserva del puesto de trabajo. En caso de parto, se establece una suspensión de la actividad laboral de una duración máxima de 14 semanas (Art. 48.4)³⁵⁴.

Mediante Acuerdo adoptado en fecha de 25 de septiembre de 1987, el Consejo de Ministros tomó conocimiento del Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, elaborado por el Consejo Rector del Instituto de la Mujer. En dicho Plan se contiene un notable número de medidas relativas al empleo y las relaciones laborales, apareciendo entre ellas acciones concretas dirigidas a hacer compatible la realización del trabajo con el ejercicio de la maternidad y la paternidad.

Así, en lo que se refiere al descanso por maternidad, la duración de catorce semanas fijada tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la normativa para funcionarios precisaba de una ampliación para así garantizar, de acuerdo con las directrices de la Organización Mundial de la Salud, la adecuada atención de la salud de la madre y la mejor relación de ésta con su hijo. En el mismo sentido, el Convenio 103 de la OIT sobre Protección de la Maternidad, ratificado por España el 26 de mayo de 1965, impone un descanso obligatorio de seis semanas después del parto, exigencia ésta que no se recogía en el Estatuto de los Trabajadores. De ahí la necesidad de proceder a una reforma de dichas normas, en el doble sentido de ampliar la duración de este descanso y figar el carácter obligatorio de una parte del mismo después del parto³⁵⁵.

Con la 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, se introducen una serie de modificaciones en el ET de 1980, modificando el artículo 37.4, 45.1d), el 46.3 y 48.4.

En cuanto al artículo 37.4 ET en referencia al permiso de reducción de jornada por motivos familiares, en concreto en el caso de la lactancia, se añade que el permiso *podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen*.

³⁵⁴ Pérez Guardo, Rocío y Natalia Serrano Serrano. 2013. ¿Responde el diseño de los permisos de maternidad y paternidad en España al presupuesto de corresponsabilidad entre hombres y mujeres? AIS-Nº.33: 38-39.

³⁵⁵ 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» núm. 57, de 8 de marzo de 1989, páginas 6504 a 6505 (2 págs).

Se añade la causa y efecto de suspensión por maternidad de la mujer trabajadora a la adopción de menores de cinco años. En cuanto al permiso de maternidad, se incrementa de 14 a 16 semanas su duración, posibilitando la ampliación a 18 en caso de parto múltiple³⁵⁶.

4.2.- 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

La entrada en vigor de la Ley 21/1987, por la que se modifican determinados artículos del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de adopción ha supuesto la instauración en nuestro Ordenamiento Jurídico de la figura del acogimiento, como forma de convivencia del menor con una nueva familia.

Lógicamente, es en el tiempo inicial del acogimiento cuando suelen producirse los problemas de adaptación, y necesidad de cuidados más intensos que justifican los permisos concedidos por las Leyes 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, y 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, a los adoptantes de un menor de cinco años.

En cambio, al llegar el momento de la constitución de la adopción, en su caso, y por tanto, la posibilidad legal de disfrutar el permiso, estas dificultades suelen estar ya superadas³⁵⁷.

Ante la necesidad de adaptar a la nueva situación el régimen legal de estos permisos, se modifica el último párrafo del número 4 del artículo 48 ET, dando a los interesados la posibilidad de optar entre disfrutarlos a partir del inicio del acogimiento o del de adopción.

³⁵⁶ Pérez Guardo, Rocío, y Natalia Serrano Serrano. 2013. ¿Responde el diseño de los permisos de maternidad y paternidad en España al presupuesto de corresponsabilidad entre hombres y mujeres?, cit., p.38.

³⁵⁷ Exposición de motivos de la 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 1-5).

Artículo ET	Redacción anterior	Modificación
48.4	En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.»	En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a la elección del trabajador, <i>bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años</i> , la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Fuente: Elaboración propia a partir del ET

4.3.- Ley 4/1995, de 23 de marzo, por la que se regula el permiso parental y por maternidad

A pesar del avance producido mediante la derogación de disposiciones discriminatorias, con objeto de ir adaptando los códigos legales a los principios constitucionales, la realidad nos muestra que continúan dándose situaciones que condicionan la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

En este ámbito, es la mujer quien recibe las peores consecuencias, debido a la división del trabajo que por razones de género existe en la sociedad. Muestra de ello, es la posible baja o circunstancia tipificadas actualmente como incapacidad laboral transitoria del permiso por maternidad, así como la posibilidad de que se solicite la excedencia durante un período no superior a tres años para poder atender al cuidado de cada hijo indistintamente por parte del padre o bien de la madre.

Para poder mitigar esta problemática se extiende el régimen de excedencia forzosa regulado por la Ley a todo el período de excedencia establecido para atender el cuidado de descendientes, introduciendo como contrapartida la posibilidad de que aquellos puestos de trabajo , que queden vacantes con motivo de la excedencia, puedan cubrirse mediante la celebración de nuevos contratos, los cuales gozarán de una reducción del 95 por 100 durante el primer año de excedencia, del 60 por 100 durante el segundo año de excedencia y del 50 por 100 durante el tercer año de excedencia, en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, siempre y cuando se contrate a trabajadores en paro que estén cobrando una prestación por desempleo³⁵⁸.Se modifica el apartado 3 del artículo 46 y se añade una nueva disposición adicional undécima en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores .

³⁵⁸ Exposición de motivos Ley 4/1995, de 23 de marzo, por la que se regula el permiso parental y por maternidad (BOE 24-3).

Artículo ET	Redacción anterior	Modificación
<p data-bbox="300 600 363 633">46.3</p>	<p data-bbox="448 302 959 817">Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.</p> <p data-bbox="448 853 959 1317">Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan La excedencia voluntaria.</p>	<p data-bbox="981 302 1453 817">Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.</p> <p data-bbox="981 853 1453 1512">El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y <i>el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.»</i></p>

Artículo ET	Redacción anterior	Añade
<p>Disposición adicional undécima</p>	<p>----</p>	<p>Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación, cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores.</p> <p>a) 95 por 100 durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.</p> <p>b) 60 por 100 durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.</p> <p>c) 50 por 100 durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.</p> <p>Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas, que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos. Las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en esta disposición se registrarán por lo dispuesto en el artículo 15.1.c) de esta Ley y sus normas de desarrollo.»</p>

Fuente: Elaboración propia a partir del ET

A diferencia de lo establecido en algunos ordenamientos cercanos al español, el artículo 46.3 del ET no establece las condiciones de tiempo -salvo la especificación de su duración máxima- y forma del reingreso. Tampoco obliga al trabajador a expresar, en el momento de solicitar la excedencia, el tiempo previsto de disfrute, aunque obviamente puede hacer esa previsión de disfrute, que puede abarcar o no la duración máxima legal. De este modo, se dota la flexibilidad al régimen jurídico de la excedencia en línea con su finalidad de conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras³⁵⁹.

4.4.- Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social

A través de la presente Ley, el apartado 4 del artículo 48 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores se amplía a 8 semanas la suspensión con reserva al puesto de trabajo³⁶⁰.

Artículo ET	Redacción anterior	Modificación
<p style="text-align: center;">48.4</p>	<p>En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.</p>	<p>En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima <i>de dieciséis semanas</i>, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.»</p>

Fuente: Elaboración propia a partir del ET

³⁵⁹ Lousada Arochena, José Fernando. 2006. "El reingreso tras la excedencia para cuidado de hijos o familiares". *Aequalitas*, 18:42-49, p.48.

³⁶⁰ Art. 89, Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, BOE núm. 315, de 31 de diciembre de 1996, páginas 38974 a 39064 (91 pp).

4.5.- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Se introducen modificaciones en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo a través de la presente ley.

En el caso de la letra b) del apartado 3 del artículo 37 se amplía como motivo de permiso retribuido el accidente de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En cuanto al artículo 37.4 ET en referencia al permiso de reducción de jornada por motivos familiares, en concreto se modifica una reducción de la jornada normal a una reducción de su jornada.

El apartado 5 del artículo 37 amplía la situación de cuidado por razones de guarda legal a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar [...] constituyendo el presente un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. En este precepto, el 37 se añade un nuevo apartado sobre la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada.

El apartado 1.d) del artículo 45 amplía la suspensión a los supuestos de riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, a la adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de seis años.

El apartado 3 del artículo 46 se modifica y amplía por la presente ley, contemplando en los casos de excedencia supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo y extendiéndose el mismo a los trabajadores para atender al cuidado de un familiar.

El artículo 48.4 ET se modifica ampliando y mejorando el permiso por suspensión con reserva al puesto de trabajo y se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo ET	Redacción anterior	Modificación
37.3 b)	<p>Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.</p>	<p>Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.</p>
37.4	<p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.</p>	<p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción <i>de su jornada</i> en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen</p>
37.5	<p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p>	<p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad</p>

		<p>no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p>
<p>37.6</p>	<p>----</p>	<p>La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p> <p>Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.</p>

45.1.d)	Maternidad de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento de menores de cinco años.	Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años
46.3	<p>Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.</p> <p>Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.</p> <p>El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p>	<p>Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de</p>

		<p>excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente</p>
<p>48.4</p>	<p>En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.</p> <p>No obstante, lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su</p>	<p>En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.</p> <p>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar</p>

	<p>efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.</p> <p>En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.</p>	<p>por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.</p> <p>En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</p>
--	---	---

		<p>En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.</p> <p>Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p>
<p>48.5</p>		<p>En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado</p>

Fuente: Elaboración propia a partir del ET

4.6.- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad

A través de la disposición adicional octava *-Regulación de permisos de maternidad o paternidad en casos de nacimientos prematuros o que requieran hospitalización a continuación del parto-* de la presente ley³⁶¹ se añade un apartado 4 bis al artículo 37 quedando redactado de la siguiente forma:

«En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo».

Y se añade un nuevo párrafo tercero, pasando los actuales restantes a ser el cuarto, quinto, sexto y séptimo respectivamente, al artículo 48.4, que queda redactado de la siguiente forma:

«En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

4.7.- Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas

Se añade un nuevo párrafo sexto al apartado 3 del artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente texto:

«No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se

³⁶¹ Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. «BOE» núm. 164, de 10 de julio de 2001, páginas 24890 a 24902 (13 pp).

extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial³⁶²»

4.8.-Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

El segundo párrafo del artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, se modifica y se añade como supuesto para solicitar el periodo de excedencia *atender el cuidado de personas con discapacidad que no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida³⁶³.*

Artículo ET	Redacción anterior	Modificación
46.3	También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida	También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Fuente: Elaboración propia a partir del ET

³⁶² Disp. Adic. 1, Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas. BOE» núm. 277, de 19 de noviembre de 2003, páginas 40845 a 40852 (8 pp).

³⁶³ Disp. Adic.1. Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

4.9.- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en referencia a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a través de *la disposición adicional décimo primera* de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres³⁶⁴ modifica y añade los siguientes artículos:

Se introduce un apartado 8 en el artículo 34, con la finalidad de regular la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La letra b) del artículo 37.3 se modifica ampliando los supuestos para solicitar el permiso. Con la modificación del apartado 4 del artículo 37 se amplía la duración del permiso en los casos de parto múltiple y se ofrece la opción de acumular el derecho de una hora de ausencia de trabajo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo que se llegue con el empresario.

El párrafo primero del apartado 5 del artículo 37 se modifica ampliando la edad del cuidado directo de un menor a ocho años con la ampliación de la reducción de la jornada de trabajo al menos, un octavo, y se añade un párrafo segundo al apartado 3 del artículo 38 y se amplía el artículo 45.1. d).

El presente cuerpo jurídico modifica el artículo 46.2 del ET y disminuye el plazo para que una persona trabajadora pueda situarse en excedencia pasando de dos años a cuatro meses.

A través de la disposición adicional décimo primera, se modifican los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3 del artículo 46, ampliando el periodo de excedencia de uno a dos años, pudiéndose disfrutar de forma fraccionada.

³⁶⁴ BOE-A-2007-6115.

Se modifica los apartados 4 y 5 del artículo 48 y se incluye un nuevo artículo 48 bis, y como novedad sobre la *suspensión del contrato de trabajo por paternidad*, actualmente regulado en el artículo 48.4 ET.

Artículo ET	Redacción anterior	Modificación
34.8		El trabajador tendrá 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 en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.
37.3 b)	Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.	Dos días por el nacimiento de hijo y por el 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. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días
37.4	Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen	Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas

		<p>completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p>
37.5	<p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p>	<p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p>
38.3		<p>Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</p>

<p>45.1 d)</p>	<p>Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.</p>	<p>Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes</p>
<p>46.2</p>	<p>El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.</p>	<p>El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia</p>
<p>46.3</p>	<p>Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p>	<p>Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la</p>

	<p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p>	<p>fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de</p>
--	---	--

		<p>su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p>
<p>48.4</p>	<p>En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.</p> <p>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de</p>	<p>En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.</p> <p>No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso</p>

	<p>suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.»</p> <p>En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas</p>	<p>por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p> <p>En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p> <p>En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto,</p>
--	---	---

	<p>previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.</p> <p>Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción</p>	<p>por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.</p> <p>En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.</p> <p>En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p>
--	---	--

	<p>En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.</p> <p>Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p> <p>Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.</p>
--	--

<p>48.5</p>	<p>En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado</p>	<p>En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado</p>
<p>48 bis</p>	<p>----</p>	<p>En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, <u>el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos</u>, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.</p> <p>En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a</p>

	<p>la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.</p> <p>El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.</p> <p>La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.</p> <p>El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia a partir del ET

4.10.- La Reforma Laboral aprobada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

La Reforma Laboral aprobada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ha introducido cambios respecto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral³⁶⁵, intensificando la flexibilidad empresarial.

Entre las medidas que se llevan a cabo, destacamos la rebaja de costes de extinción, por lo que se abarata el despido; la ampliación de las posibilidades de despido; el aumento de poder de la persona empresaria sobre las condiciones de trabajo puesto que da lugar a distribuir el 10% de la jornada de trabajo a lo largo del año de manera irregular; la eliminación de las categorías profesionales como instrumento de referencia para establecer el contenido de la prestación laboral; la priorización del CC de empresa y la limitación a un año de la ultra actividad de los CC.

Estas modificaciones no hacen más que debilitar la posición de la persona trabajadora en cuanto al ejercicio de sus derechos porque implica la necesidad de negociar nuestros derechos desde cero y de arrinconar lo conseguido hasta el momento. Esta mayor flexibilidad, siempre empresarial, por lo que tanto la UE como España se han decantado por un modelo de reducción de derechos de las personas trabajadoras.

Frente a esta situación de descentralización de derechos, existen cada vez más dificultades para ejercer derechos relacionados con la maternidad, paternidad y conciliación, y se extiende el temor de las repercusiones que éstos puedan tener en sus respectivas condiciones de trabajo en la empresa.

Los preceptos legales modificados nos permiten constatar que lo reformado ha sido prácticamente escaso, afectando solo a determinados aspectos muy puntuales, replanteando algunos derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

³⁶⁵ Montoya Medina, David. 2012. *La conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma laboral de 2012*. Elderecho.com. Lefebvre. El Derecho. Consultado el 24 marzo 2017. Disponible en: <https://elderecho.com/la-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-en-la-reforma-laboral-de-2012>

El apartado 8 del artículo 34 ET³⁶⁶, incorporado por la disposición adicional décimo primera tres de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres³⁶⁷ manifiesta el derecho de los trabajadores de 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 [...]; no obstante, tal y como viene indicado en la propia normativa, esta adaptación deberá realizarse conforme al Convenio Colectivo o acuerdo que se alcance con el empresario³⁶⁸.

Concretamente, son cuatro los derechos de conciliación a los que afectó la reforma:

4.10.1.- El derecho al permiso y reducción de jornada por lactancia de menor de nueve meses (art. 37.4 ET)

El artículo 37.4 del ET reconocía a las trabajadoras el derecho a un permiso de una hora de ausencia del trabajo, fraccionable en dos, para la atención de la lactancia de un menor de nueve meses. El permiso se incrementa proporcionalmente en caso de parto múltiple y la trabajadora, por su voluntad, podía sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora. También puede acumularlo en jornadas completas, conforme a lo previsto en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con la empresa.

Tras la reforma este derecho se reconoce tanto en los supuestos de nacimiento como en los de adopción y acogimiento, es decir, la reforma 2012 afecta a los supuestos en los que corresponde el ejercicio de este derecho y su titularidad.

Aparecen “los trabajadores”, los cuales hasta la reforma no disfrutaban de dicho permiso ya que solo se reconocía a la mujer, aunque podía ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajasen por cuenta ajena y la madre le cediese el disfrute del derecho. De este modo la ley atribuye ahora

³⁶⁶ El trabajador tendrá 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 en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

³⁶⁷ BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, páginas 12611 a 12645; BOE-A-2007-6115.

³⁶⁸ La norma legal establece el derecho, lo único que falta es concretar los términos de su aplicación, “respetando la eficacia propia de los acuerdos colectivos, por lo que en ningún caso el acuerdo individual podrá establecer condiciones peores para el trabajador que las ya reconocidas en la negociación colectiva”.

indistintamente a ambos progenitores la titularidad del derecho con independencia de su sexo, manteniendo la limitación de su ejercicio a uno de ellos en caso de que ambos trabajen. El resultado de la anterior regulación era evidente: el progenitor varón no podía ejercitar ese derecho cuando la mujer no lo ostentase por no ser trabajadora por cuenta ajena, ya sea por estar desempleada o por ser trabajadora autónoma, tampoco podía ejercitarlo en el supuesto de construir una familia monoparental.

Algunos convenios corregían dicha limitación atribuyendo también el derecho al padre, pudiendo este, por tanto, ejercitarlo cuando la madre fuese trabajadora autónoma. Sin embargo, salvo previsión convencional en ese sentido, la regla general marcada por la ley era la de dejar fuera al padre del ejercicio si la madre, titular del mismo, no trabajaba por cuenta ajena.

Dicha regulación constituía una clarísima discriminación en la ley por razón de sexo³⁶⁹, pero la reforma de 2012 atribuye indistintamente a ambos progenitores de titularidad del derecho con independencia de su sexo. Eso sí, asimismo, ha mantenido la limitación de su ejercicio a uno de ellos en caso de que ambos trabajen.

En cuanto a los supuestos en los que puede ejercitarse este derecho, la anterior redacción del art. 37.4 ET no era un ejemplo de claridad, pero parecía estar pensando exclusivamente en los casos de filiación natural, pues mencionaba expresamente el parto al referirse al parto múltiple, con lo que quedaban fuera del tenor literal de la norma los supuestos de adopción y acogimiento.

Ello, no obstante, el precepto debía entenderse también aplicable analógicamente a estos supuestos según la redacción del art. 39.2 CE y el art. 108 CC³⁷⁰.

³⁶⁹ Así fue apreciado por el Tribunal de Justicia de la UE en su sentencia 30 de septiembre de 2010, en el que se planteó si la regulación española era contraria a la Directiva 76/207, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, y el TJUE dijo que efectivamente, sí lo era, añadiendo que una regulación como la española perpetuaba la tradicional asignación de roles entre hombre y mujer en las tareas de cuidado de los hijos que sitúa al varón en una posición subsidiaria respecto de dichos deberes de cuidado y que perjudica a las mujeres que se ven obligadas a dejar o interrumpir sus carreras profesionales por tales motivos.

³⁷⁰ El art.39.2 CE encomienda a los poderes públicos la protección integral de los hijos a los que reconoce iguales ante la ley con independencia de su filiación y el art. 108 CC equipara en efectos la filiación por naturaleza y la filiación por adopción. En coherencia con dichas previsiones, la exclusión de la filiación no natural y del acogimiento del radio de acción del precepto representaba un tratamiento discriminatorio en la ley, por razón de nacimiento, contrario al art. 14 CE.

La reforma operada por la Ley 3/2012 dejó claro que el derecho se debe reconocer tanto en los supuestos de nacimiento como en los de adopción y acogimiento, también en los de carácter múltiple. Por lo tanto, merece una valoración positiva el hecho de que el art. 37.4 ET se haya modificado para colmar una laguna tan evidente. No obstante, existían suficientes fundamentos legales como para considerar incluidos estos supuestos dentro de la dicción anterior del art. 37.4 ET.

Artículo ET	Redacción inicial ET	Modificación
<p style="text-align: center;">37.4</p>	<p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p>	<p>En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.</p> <p>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</p>

Fuente: Elaboración propia a partir del ET

4.10.2.- El derecho de reducción de jornada por guarda legal de menor de 8 años o discapacitado, o por cuidado directo de un familiar (art. 37.5 ET)

En este precepto lo único que se ha cambiado ha sido para introducir el término “diaria” para especificar la reducción de la jornada a la que tiene derecho el personal laboral con descendientes menores de ocho años o discapacitados a cargo ya que el precepto no resolvía si la reducción de jornada podía operar sobre módulos superiores al diario debido a que el precepto se limitaba a posibilitar el ejercicio del derecho en torno a la “jornada ordinaria” del trabajador o trabajadora.

El art 37.5 ET viene reconociendo al trabajador y trabajadora que tiene a su cargo un menor de ocho años, un discapacitado o discapacitada o un familiar impedido que no desempeñen actividad retribuida un derecho de reducción de jornada entre un octavo y la mitad de su duración. Con anterioridad a la reforma de 2012, nada se decía, sin embargo, sobre el alcance objetivo de este derecho.

Y es que la dicción del art. 37.6 ET en el sentido de que “la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este derecho corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria”, no resultaba muy esclarecedora a estos efectos.

La reforma 2012, al circunscribir el ejercicio del derecho de reducción de jornada a la “jornada diaria” ha eliminado de raíz cualquier posible interpretación flexible de este derecho, favorable a su ejercicio sobre parámetros temporales superior al diario.

En consecuencia, ha puesto también fin al aludido debate interpretativo en sede judicial. Por jornada ordinaria debe entenderse a efectos del ejercicio del derecho del art. 37.6 ET, la jornada diaria.

Aunque la reforma, por una parte, ha resuelto el problema de qué debe entenderse por jornada a efectos de reducción, por otra, en cierta forma ha creado otra de todavía mayor envergadura. Es evidente que la modificación proporciona seguridad jurídica y minora el impacto que el ejercicio de este derecho puede tener en la organización del personal en la empresa, sobre todo cuando es ejercitado simultánea o sucesivamente por varias personas trabajadoras que pretenden atender, de manera diversa, diferentes necesidades de conciliación.

Sin embargo, por otra parte, la modificación no deja de ser una clarísima restricción a las opciones que, hasta el momento, tenían los trabajadores y las trabajadoras para articular su tiempo de trabajo con la atención a sus específicas responsabilidades de cuidado de familiares o discapacitados.

En cuanto al sujeto titular del derecho, abarca a cualquier trabajador, ya sea hombre o mujer, independientemente del tipo de contrato laboral. Así se apuesta por reconocer la titularidad del derecho individual e intransferible “corrigiendo esa inercia de asignar los derechos de conciliación a la mujer”³⁷¹.

El analizado artículo que surge tras la Reforma Laboral ocasionada en 2012 empeora las posibilidades de conciliar.

Anteriormente el ET no determinaba los criterios bajo los que debía hacerse esta reducción –por ejemplo, se podía utilizar el cómputo anual, para liberar períodos coincidentes con las vacaciones escolares-; no obstante, la reforma del 2012 ha precisado que la reducción debe realizarse de la jornada “diaria”- ocasiona un freno a la flexibilidad y a la conciliación de la vida familiar y laboral, puesto que si la reducción de jornada debe concretarse obligatoriamente en el módulo diario se está dotando a la medida de una rigidez que favorecerá, sobre todo, a los intereses empresariales, por encima de los del personal laboral.

La reforma laboral ha mermado el sentido práctico de la norma, actuando contra el derecho a conciliar y enfrentándose a la admisibilidad conciliadora que aspira impulsarse desde Europa.

Otra novedad que observamos es que, antes de la reforma de 2012, el art. 37.6 ET exigía al personal laboral que estuviese disfrutando de un permiso o reducción de jornada por lactancia o de una reducción de jornada del art. 37. 5 ET, preavisar al empresariado, con

³⁷¹ El problema que puede suscitarse en relación con la titularidad del derecho es cuando esta recae sobre dos personas de una misma pareja que trabajen en la misma empresa. En estos casos no se puede considerar como regla general que solo a uno de ellos le corresponde la solicitud del derecho, ya que “si la razón es conciliar la vida familiar y laboral, y los dos sujetos de la pareja quieren colaborar con las tareas familiares, el ordenamiento ha de respetar y proteger su opción y, por tanto, los dos pueden necesitar y tener derecho a la adaptación de su jornada, máxime cuando eso es lo que mejor puede permitirles conciliar los tres aspectos de su vida a la que la norma se refiere: el personal, el familiar y el laboral”; es decir el empresariado podrá negarse no al ejercicio total de este derecho, sino al ejercicio simultáneo por ambos sujetos, y debido a razones justificadas del funcionamiento de la empresa.

quince días de antelación, de la fecha en la que pondría fin al ejercicio de semejantes derechos. Tras la reforma existe la obligación de preavisar, además, con quince días, la fecha de inicio del permiso o reducción de jornada, salvo fuerza mayor.

Nada se dice sobre el incumplimiento de dicho plazo de preaviso. Desde luego no se puede decir que el incumplimiento estricto del plazo, sobre todo, por escasos días de diferencia, impida al personal laboral el ejercicio del derecho. Adviértase, en este sentido, que la posible dispensa del preaviso que se establece para los supuestos de fuerza mayor invita a hacer una interpretación flexible de dicha cautela formal.

4.10.3.- El derecho de concreción horaria y determinación del período de disfrute de los anteriores derechos (art. 37. 6 ET³⁷²)

El presente artículo venía estableciendo y lo sigue haciendo que “la concreción horaria y la determinación del período de duración del disfrute” del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponde al trabajador.

Pero a partir de la reforma, los convenios colectivos pueden establecer criterios sobre los horarios en los que se pueda disfrutar de la reducción de jornada, criterios de concreción horaria que deben establecerse en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

Parece que la norma pretende hacer algo parecido a lo que ya hace el vigente art. 23 ET³⁷³, que llama a la negociación colectiva para el establecimiento de criterios para la

³⁷² La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

³⁷³ 2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

adaptación de la jornada de la persona trabajadora que realice estudios académicos o profesionales.

Habrá que ver si la negociación colectiva se anima a responder a la llamada legal pues lo cierto es que hasta la fecha se ha mostrado excesivamente tímida en el desarrollo de los derechos de conciliación.

4.10.4.- El derecho a las vacaciones no disfrutadas por suspensiones por paternidad, maternidad, e incapacidad temporal (art. 38 ET³⁷⁴)

Mayor trascendencia tiene la inclusión por primera vez en el art. 38 ET de una regla análoga a lo anterior pero referida a los supuestos de incapacidad temporal. El nuevo art. 38.3 ET reconoce, por primera vez en nuestra legislación laboral, el derecho del personal laboral a disfrutar de las vacaciones en otro momento, incluso después del año natural al que correspondan, cuando su disfrute coincida, total o parcialmente, con una incapacidad temporal, derive esta de contingencias comunes o profesionales.

La novedad, sin embargo, es relativa porque con esta regla el legislador se limita a incorporar un criterio ya más que consolidado en la jurisprudencia social comunitaria y nacional³⁷⁵.

³⁷⁴ 1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

³⁷⁵ Como es sabido, el Tribunal Supremo venía sentando un criterio restrictivo, conforme al cual, el trabajador que no puede disfrutar de sus vacaciones por encontrarse en incapacidad temporal, iniciada antes del período fijado para su disfrute, debía correr el riesgo de su pérdida por tratarse de un supuesto de caso fortuito. Ello, desde luego, salvo que una cláusula de salvaguarda en sentido contrario fuese

La Reforma Laboral ha introducido modificaciones en el artículo 38 del ET sobre las vacaciones anuales, en relación con los supuestos en que el período asignado para su disfrute coincide con la suspensión del contrato por paternidad o incapacidad temporal. Es más, la LOI que modificó este precepto olvidó de incluir los supuestos de paternidad, siendo este error resuelto por la Ley 3/2012 la cual ha introducido en el art. 38.3 ET la mención expresa a la paternidad, junto a la maternidad y la incapacidad temporal derivada de la misma.

Además, como novedad concede 18 meses para disfrutar de las vacaciones que no han podido disfrutarse por embarazo, parto, lactancia o suspensión del contrato en el año correspondiente, desde que termina ese año.

De igual modo, conviene indicar que el principal efecto que la maternidad produce sobre el contrato de trabajo es su suspensión, por parto, adopción o acogimiento, tal y como recogen los artículos 45 y 48.4 ET³⁷⁶.

Durante el período que dura la maternidad, además de la suspensión del contrato laboral, trabajadores y trabajadoras –por cuenta propia o por cuenta ajena- que cumplan los requisitos exigidos por la Ley recibirán un subsidio a cargo de la Seguridad

establecida en convenio colectivo o en el contrato de trabajo como condición más beneficiosa (STS 20/12/2007, [QS 2007/ 344052](#)).

Sin embargo, la jurisprudencia del TJUE terminó por sentar el criterio de que el derecho de vacaciones que reconoce el art. 7 de la Directiva 2003/88/CE, exige que el trabajador pueda disfrutar de las mismas en otro momento, una vez finalizada la situación de incapacidad temporal (SSTJUE 20/01/2009, [QS 2009/ 794](#), y 10/09/2009, [QS 2009/ 189935](#)).

El TJUE argumentó, sustancialmente, para llegar a semejante conclusión que el derecho a las vacaciones es un principio del Derecho Social Comunitario, de especial importancia (reconocido en el art. 31.2 de la Carta de los derechos fundamentales de la UE) cuya aplicación únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos por la Directiva 2003/88/CE. También que la finalidad de las vacaciones (dotar al trabajador de tiempo para el descanso y para su ocio y esparcimiento, después de un período de trabajo) difiere de la finalidad de la ausencia por incapacidad temporal (la recuperación de la salud). Finalmente, influyó decisivamente en este pronunciamiento la doctrina seguida por dicho tribunal en sus sentencias Merino Gómez y Schultz-Hoff, cuyo peso propició la adopción de un criterio equivalente.

El Tribunal Supremo se hizo eco de esta doctrina comunitaria y, en sala general, cambió radicalmente de criterio en su sentencia 24 de junio de 2009, [QS 2009/ 171920](#). La doctrina contenida en esta sentencia fue seguida por otras muchas posteriores en el tiempo (STS 25/05/2011, [QS 2011/ 131441](#)). Así pues, la Ley 3/2012 ha terminado por incorporar al art. 38.3 ET dicha doctrina jurisprudencial.

³⁷⁶ Según establece el artículo, la suspensión del contrato por maternidad tiene una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por hijo/hija a partir del segundo –se otorga el mismo periodo temporal para los casos de adopción y acogimiento-. Salvo el descanso correspondiente a las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, que es obligatorio para la madre, el resto de las semanas de suspensión pueden ser disfrutadas tanto por la madre como por el padre en los términos fijados por el citado artículo.

Social –de tal manera que existe una íntima relación entre la protección laboral de la maternidad y la protección de la Seguridad Social-.

Esta regulación pone de manifiesto que se atiende al interés de la madre, pero también se tiene en cuenta el interés del padre.

La suspensión del contrato durante las seis semanas inmediatamente posteriores al parto constituye por tanto una medida de protección de la maternidad biológica y la atención y el cuidado del menor, pero el resto de las semanas de suspensión, al poder disfrutarse por la madre o el padre, constituyen una clara medida de conciliación de la vida familiar y laboral que intenta corresponsabilizar al padre en el cuidado de sus descendientes.

4.11.- 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

El 24 de octubre se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el Real Decreto Legislativo 2/2015 que aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores³⁷⁷.

Se aclaran y reordenan diversos artículos. Entre ellos, el artículo 8 relativo a la forma del contrato, que además incorpora en su apartado 3 el texto del artículo 16 de la anterior refundición, el artículo 12 sobre el contrato a tiempo parcial y de relevo; el artículo 15 sobre duración del contrato –el artículo 15.8 sobre fijos discontinuos se convierte en un artículo independiente, el 16-; el artículo 37 sobre descanso semanal, fiestas y permisos; el artículo 48 sobre suspensión con reserva de puesto de trabajo; o el artículo 56 sobre despido improcedente.

³⁷⁷ Se mantienen totalmente la estructura y el número de artículos del texto de 1995, aunque se suprimen los dos artículos añadidos en 2003 y 2007, ambos numerados como bis: el 57.bis y el 48.bis, respectivamente, que pasan a integrar el artículo 57 y 48.7, no así las disposiciones de la parte final, que se reestructuran en su totalidad. Se actualiza el texto en lo que se refiere a técnica normativa y lenguaje. Este se moderniza y se unifica, introduciendo la nueva terminología en materia de prevención de riesgos laborales, formación profesional para el empleo o discapacidad. Así, se da entrada expresamente a relaciones laborales de carácter especial establecidas y reguladas en normas posteriores a 1995.

La simple consulta de los preceptos legales modificados y del texto de la modificación permite constatar, como hemos señalado anteriormente, que lo reformado en el ámbito objeto de estudio ha sido cuantitativa y cualitativamente escaso.

Las modificaciones operadas sobre estos derechos no representan una revisión en su totalidad de su régimen jurídico, sino que afecta lo más mínimo posible.

Por lo tanto, por un lado, son pocos los derechos de conciliación a los que ha afectado la reforma. Como hemos revisado, se trata, principalmente de cuatro: el derecho al permiso y reducción de jornada por lactancia (37.4 ET), el derecho de reducción de jornada por guarda legal de menor de 8 años o discapacitado, o por cuidado directo de un familiar (art 37.6 ET), el derecho de concreción horaria y determinación del período de disfrute de los anteriores derechos (art. 37.7 ET) y, por último, las vacaciones (art. 38 ET).

La reseña anterior sobre los permisos o suspensiones del contrato laboral que defiende el ET son medidas positivas para la conciliación, aunque pueden entenderse como soluciones simplemente “parciales”. Bajo un criterio de continuidad para la vida laboral del trabajador o la trabajadora, esta parcialidad no satisface los problemas que acarrea la necesidad de conciliación. Las medidas de los permisos, las excedencias o la normativa en cuanto a las vacaciones y su disfrute cuando coincidan con el permiso de maternidad, por ejemplo, actúan para un período exacto como criterios concretos. Por lo tanto, no dan una solución al problema de la conciliación en cuanto al día a día, a pesar de que son normas que deben acogerse positivamente.

De esta forma, la adaptación de la jornada de trabajo monopoliza el protagonismo en relación con el derecho a la conciliación cuando permite que en la vida diaria de los trabajadores y trabajadoras se materialice la realidad conciliadora.

En este sentido, las reformas se limitan a incorporar criterios que ya venían siendo observados por la jurisprudencia, en unos casos, y, en otros, a precisar mínimamente los términos para el ejercicio de determinados derechos. Desde este punto de vista, los cambios normativos representan poca novedad.

Además, a parte de estos derechos cuyo régimen jurídico se ha modificado levemente, la Ley 3/2012 ha introducido un par de previsiones programáticas, de contenido muy

difuso, relacionadas con la promoción de fórmulas flexibles de organización del tiempo de trabajo³⁷⁸ y la promoción de la racionalización de los horarios de trabajo³⁷⁹ con el fin, en ambos casos, de favorecer la atención a las necesidades de conciliación. Se trata, como se ha dicho, de medidas programáticas, de momento sin contenido normativo, cuyo desarrollo ha dejado a la iniciativa de la negociación colectiva, que más adelante analizaremos, y a la propia acción del Gobierno.

En cuanto al permiso de paternidad, como puede comprobarse, se estructura en términos similares de protección que el permiso por maternidad y en realidad éste es el único camino a seguir si verdaderamente se quiere contribuir de una forma eficaz a la consecución del principio de igualdad de trato y a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y a la mejor conciliación de la vida familiar, personal y laboral³⁸⁰.

4.12.- 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

El Consejo de Ministros aprobó el presente Real Decreto-ley con el objetivo de eliminar la brecha salarial y garantizar el derecho de trabajadores y trabajadoras a la conciliación y la corresponsabilidad. Las principales novedades introducidas en este aspecto son:

4.12.1.- Adaptación de la jornada para hacerla más flexible (art. 34.8 ET)

La nueva redacción del precepto 34.8 del ET es relevante para la conciliación ya que ofrece el derecho a las personas trabajadoras a *“solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral hasta que el o la menor tenga 12 años. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con*

³⁷⁸ Art. 34.8 segundo párrafo ET.

³⁷⁹ Disp. Adic. 17ª. Ley 3/2012.

³⁸⁰ Montoya Melgar, Alfredo, Yolanda Sánchez-Urán Azaña, et al. 2007. *Igualdad de mujeres y hombres: Comentario a la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, cit., p. 156.

las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”.

Por tanto, no será obligatorio reducir ni la jornada ni el sueldo para poder conciliar. En el caso de que no exista sindicato en la empresa, tras pedir la persona trabajadora esta adaptación, la empresa tiene 30 días para aceptar, proponer otra opción o denegar la adaptación.

Artículo	RD-legislativo 2/2015-ET	Modificación RD-L 6/2019
34.8 ET	<p>El trabajador tendrá 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 en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.</p> <p>A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.</p>	<p>Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.</p> <p>En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.</p> <p>En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición,</p>

	<p>planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.</p> <p>La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.</p> <p>Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.</p> <p>9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.</p> <p>Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.</p> <p>La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y</p>
--	--

		<p>permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p>
--	--	---

Fuente: Elaboración propia a partir del ET

4.12.2.- Cambios en el permiso por nacimiento de hijo o hija y permiso retribuido por parto prematuro – 48.4ET

El Real Decreto-ley amplía los permisos por nacimiento y cuidado del menor para equiparar progresivamente a ambos progenitores. Para el progenitor distinto a la madre biológica se prevé la ampliación a 16 semanas.

Por ello, desde la entrada en vigor del decreto, tras su inminente publicación en el Boletín Oficial del Estado, y durante el resto de 2019, el permiso de paternidad se elevará de cinco a ocho semanas. En 2020 se aumentará a 12 semanas, de las cuales las cuatro primeras deberán ser obligatoriamente a jornada completa inmediatamente tras el parto y las otras 8 a distribuir según voluntad del empleado o empleada.

A partir del 2021 se equipará al permiso de maternidad, de 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa. Las 10 semanas restantes podrán distribuirse a voluntad de los trabajadores o las trabajadoras en períodos semanales hasta que el bebé cumpla doce meses. La madre biológica podrá coger hasta 4 semanas del permiso de maternidad antes del parto.

Con esta equiparación se da un paso importante en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar y del principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos ambos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos³⁸¹.

³⁸¹ La Moncloa. 2019. Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades en el empleo. Acceso el 18 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/010319-enlaceigualdad.aspx>

Asimismo, las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido de una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Artículo	RD-legislativo 2/2015-ET	Modificación RD-L 6/2019
48.4 ET	<p>En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.</p> <p>No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque, en el</p>	<p>El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.</p> <p>El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de</p>

	<p>momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p> <p>En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7.</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p> <p>En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.</p>	<p>suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.</p> <p>En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.</p> <p>En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.</p> <p>La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos</p>
--	---	--

		<p>períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.</p> <p>Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.</p> <p>La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.</p> <p>La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.</p>
--	--	--

Fuente: Elaboración propia a partir del ET

4.12.3.- Permiso de lactancia (art. 37.4 ET)

Es un permiso recogido en el artículo 37.4 del ET que también ha sido reformado en el año 2019 para permitir que los dos progenitores puedan disfrutar del permiso.

Artículo	RD-legislativo 2/2015-ET	Modificación RD-L 6/2019
37.4 ET	<p>En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.</p> <p>Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.</p>	<p>En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.</p> <p>La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones</p>

		<p>justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.</p> <p>Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.</p>
--	--	---

Fuente: Elaboración propia a partir del ET

4.12.4.- Cambios en la excedencia por cuidado de hijos e hijas (art. 46.3 ET)

El presente texto legal produce cambios en la excedencia por cuidado de hijos e hijas, por ello se modifica el último párrafo del apartado 3 del artículo 46 ET permitiendo el derecho a reserva de puesto de trabajo durante 18 meses y no 12 como hasta ahora, si ambos progenitores cogen la excedencia con la misma duración.

Artículo	RD-legislativo 2/2015-ET	Modificación RD-L 6/2019
46.3 ET	<p>Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender</p>	<p>Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos</p>

	<p>al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.</p>	<p>años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva</p>
--	---	---

		<p>quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.</p>
--	--	---

Fuente: Elaboración propia a partir del ET

5.- LA CORRESPONSABILIDAD COMO INSTRUMENTO DE IGUALDAD: DEL PERMISO DE PATERNIDAD AL “NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR”

Una de las principales novedades incorporadas en la LOI fue la instauración de un permiso por paternidad a favor de los trabajadores incluidos en el marco de regulación del Estatuto de los Trabajadores y de los funcionarios públicos, transponiendo, por tanto, la Directiva 96/34/CE como derecho individual e intransferible del progenitor al cuidado del recién nacido.

Recordamos que se encontraba regulado en el artículo 48 bis del ET, donde se preveía, en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de un menor de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años en determinados casos, la duración de suspensión del contrato de trabajo era de trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo.

No obstante, no se siguió a la totalidad las directrices marcadas por la Directiva europea ya que desde un principio no se aplicó el periodo de cuatro semanas de duración del permiso parental en nuestro ordenamiento jurídico.

Ahora bien, 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 ha supuesto una alteración substancial del régimen jurídico de la suspensión del contrato motivada por el nacimiento de un hijo, su adopción o la incorporación al núcleo familiar de un niño o niña a través de los mecanismos de guarda con fines adoptivos o acogimiento.

Nuestro ordenamiento jurídico ha pasado de hablar de permiso de maternidad y paternidad a “nacimiento y cuidado del menor” con un doble objetivo, el primer de ellos la equiparación plena entre los permisos de paternidad y maternidad con la finalidad de favorecer la corresponsabilidad; y el segundo englobar a todas las personas, refiriéndose a ellas como progenitor distinto de la madre biológica.

Por tanto, el principio de corresponsabilidad avanza con la equiparación y la intransferibilidad de los permisos de maternidad y paternidad ya que la extensión material del ámbito de protección del cuidado del menor ha optado por la vía igualitaria,

suprimiendo cualquier marco de libertad a los progenitores. Este rasgo nos diferencia claramente de otras estrategias de países europeos, que optan por alargar los periodos de disfrute de la madre, en consonancia con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud de reforzar la lactancia natural y el vínculo maternofilial³⁸².

Con la actual equiparación de los permisos se intenta visualizar la corresponsabilidad como un instrumento de igualdad a pesar de que la finalidad de la maternidad es la protección de la salud de la mujer trabajadora; mientras que la finalidad de la suspensión por paternidad es facilitar y favorecer la corresponsabilidad de padres y madres del cuidado de los hijos³⁸³.

Ahora bien, con ello se mejora y favorece la regulación sobre conciliación de la vida familiar generándose un esbozo de derecho sin sexo, a pesar de que la finalidad de la maternidad y la paternidad sea distinta.

³⁸² Perán Quesada, Salvador. 2019. "La configuración jurídica del principio de corresponsabilidad y su necesaria aplicación efectiva". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 53: 180-203, p. 192.

³⁸³ Gorelli Hernández, Juan. 2019. "Hacia la corresponsabilidad mediante la suspensión por nacimiento de hijos". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 53: 280-308, p. 281.

CAPÍTULO V.- POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

1.- LEGISLACIÓN VALENCIANA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

La conciliación de la vida familiar y laboral se ha convertido en los últimos años en un fenómeno de gran actualidad, tanto desde el punto de vista social como político. Su centralidad radica en que la conciliación se hace necesaria para un número creciente de familias. Esto es así porque, afortunadamente y como hemos referenciado en apartados anteriores, la incorporación de las mujeres al mundo laboral es cada vez más generalizada, y todo apunta a que ello va a seguir siendo así en los años venideros.

Para intentar paliar esta situación, un conjunto de políticas se han venido desarrollando, en un primer momento, desde la Unión Europea. En España sabemos que la conciliación de la vida familiar y laboral se regula por primera vez de manera específica en el año 1999³⁸⁴.

En épocas más recientes, y de manera asociada al proceso de descentralización autonómica, las Comunidades Autónomas están adquiriendo un papel fundamental, en lo que se refiere a la mejora del marco estatal con respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral³⁸⁵.

A lo largo de los años, han conseguido ser un instrumento importante para la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, garantizando el derecho de la madre y el padre a acceder al empleo y permanecer en él, sin que la situación sea un elemento discriminatorio.

En este marco, se plantea el presente capítulo, que sintetiza los resultados obtenidos a partir de una investigación centrada en el estudio de la normativa autonómica valenciana sobre conciliación de la vida laboral y familiar ya que su complejidad hace necesario que sea abordado de una manera transversal. Así pues, tras una revisión de

³⁸⁴ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

³⁸⁵ Cánovas Montero, Ana, Jorge Aragón Medina y Fernando Rocha Sánchez. 2005. "Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23: 73-93, p.74.

las principales normas europeas y estatales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el estudio se centra en la recopilación y el análisis de dos tipos de instrumentos fundamentales en el marco de una Comunidad Autónoma que es la planificación y la regulación normativa.

El primero de ellos, que es el de la planificación, se han extraído las actuaciones referidas a la conciliación, en concreto del Plan de igualdad de la Comunidad Valenciana, que, junto con el Plan de apoyo a la familia, vienen a ser planes que contienen en mayor proporción medidas específicamente destinadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El segundo instrumento es el de la regulación normativa. Así pues, tras un proceso de selección de normas, con el fin de analizar de forma detallada toda la normativa relevante de la Comunidad Valenciana en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, examinaremos, entre otras, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; comprobaremos todos los preceptos relacionados con el tema que nos ocupa en el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Valencia, como en los planes de acción que tengan por objeto fomentar la conciliación personal, familiar y laboral; y observaremos las diferentes normas que no inciden de forma directa con la necesidad de conciliar pero sí que influyen de forma indirecta en la materia³⁸⁶, sin obviar las diferentes medidas aplicadas de promoción de la conciliación y la corresponsabilidad en la Comunidad Valenciana.

³⁸⁶ Cánovas Montero, Ana, Jorge Aragón Medina y Fernando Rocha Sánchez. 2005. "Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas", cit., p.92.

1.1.- Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana

Es interesante hacer mención al Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma Valenciana³⁸⁷, ya que en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina que corresponde a la Generalitat, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para la igualdad de la ciudadanía, y de los grupos en que se integran, sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, quedando reflejado en el Título II de este cuerpo legislativo, referente a *“De los derechos de los valencianos y valencianas”* en su artículo 11, el cual precisa: *“la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral”*.

Este artículo, se refiere expresamente a las mujeres y a los hombres en una redacción que incluye aspectos del artículo 9.4, que más adelante analizaremos, y remarca la acción tutelar de la Generalitat velando y garantizando la participación en todas las esferas que señala. En el artículo, el hecho de ubicar la compatibilidad de la vida familiar y laboral es un reconocimiento implícito de las dificultades que la vida familiar comporta

³⁸⁷ El desarrollo del título VIII de la CE hizo que, en un tiempo relativamente corto (1978-1983), todas las comunidades autónomas tuvieran aprobado su estatuto.

El EACV de 1982 establecía en el artículo 2 la identidad de los derechos, deberes y libertades de valencianos y valencianas con los reconocidos por la Constitución y por el presente estatuto, y añadía la obligación de la Generalitat Valenciana de promover “las condiciones porque la libertad y la igualdad de la ciudadanía y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas...”. De esta forma se traslada al ámbito de la autonomía las disposiciones de la Constitución relativas al principio de igualdad del artículo 14 y el contenido del artículo 9.2. El año siguiente, por Real Decreto 3342/1983, de 23 de noviembre, de Presidencia de Gobierno, se aprueba el traspaso de funciones y servicios del Estado en materia de protección de la mujer a la Generalitat Valenciana, acompañado del traspaso de los correspondientes servicios e instituciones y medios personales, materiales y presupuestarios necesarios para el ejercicio de esta competencia. Inicialmente, las medidas de protección de la mujer se integran en la Conselleria de Cultura como dirección de servicio. Mas tarde, 1987, se crea el Gabinet de la Dona, como unidad administrativa de la Secretaria General. En 1988, el Consell crea l’Institut Valencià de la Dona, que por Ley 5/1992, de 30 de junio, adquiere el carácter de organismo autónomo de carácter administrativo de la Generalitat Valenciana. Esta categoría la pierde año y medio más tarde en la Ley de Presupuestos y queda configurada como una dirección general dentro de la Conselleria de Cultura. En 1995 pasa a depender de la Conselleria de Treball i Afers Socials o, en términos generales, de Bienestar Social, hasta la reforma de 2015 en que queda adscrita como Insitut de les Dones, a la Vicepresidencia i Conselleria d’Igualtat i Polítics Inklusives.

porque las personas que conforman la familia puedan participar plenamente en otros ámbitos.

Este artículo apunta hacia un cambio en el estereotipo de género que pesa sobre las mujeres como “reinas/esclavas” de la casa cuando implica, de una parte, a los hombres en la participación plena de la vida familiar en igualdad de condiciones, y en otra, en la garantía, que afecta casi en exclusiva a las mujeres, de la compatibilidad de familia y trabajo.

El actual artículo 11 del EACV no comporta cabalmente una novedad sustancial en clave de efectividad con respecto al Estatuto originario de 1982 (artículo 2³⁸⁸), sino una apreciable modificación del lenguaje que introduce la perspectiva de género haciendo visibles a las mujeres; y que no obstante ha incorporado la igualdad de género de modo tímido en contraste con otras reformas estatutarias posteriores, las cuales no han reconducido dicha igualdad a la conciliación entre la vida familiar y laboral, sino que han apostado explícitamente por concretar la participación a través de, por ejemplo, las listas electorales o la composición de los órganos colegiados en el ámbito regional.

De este modo la igualdad de género ha quedado circunscrita al ámbito sociolaboral y familiar, sin mayor ambición de extenderla verdaderamente a otro ámbito fundamental de participación apuntando por dicha disposición, o a otros ya presentes en el artículo 2 del Estatuto de 1982³⁸⁹.

En particular, esas dos nuevas disposiciones del EACV de 2006 son: por un lado, el apartado 3 del artículo 10, que establece como uno de los ámbitos de actuación primordial de la Generalitat la “ igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo”, añadiendo a renglón seguido la “protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género y actos

³⁸⁸ “Los derechos, deberes y libertades de los valencianos son los establecidos o reconocidos por la Constitución y el presente Estatuto. Corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la libertad e igualdad de los ciudadanos y los grupos en que se integran sean reales y efectivas; eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, fomentar el desarrollo de las peculiaridades del Pueblo Valenciano y facilitar la participación de los valencianos en la vida política, económica, cultural y social”.

³⁸⁹ Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.

terroristas”; y por otro lado el extenso artículo 80, que confirma esa concepción de igualdad de género por referencia exclusiva a la conciliación de la vida familiar y laboral³⁹⁰.

Es relevante incidir en el precepto 80 del EACV³⁹¹, ya que constituye una especie de desarrollo del artículo 11 EACV que hemos comentado anteriormente, al contener una cierta regulación en detalle del único ámbito que singulariza el citado precepto, que es la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

El citado artículo tiene una importancia primordial en definir el trabajo de la manera más amplia posible y también despliega sus efectos desde la perspectiva de género en insistir en aspectos que influyen en la vida de las mujeres de manera particularmente intensa: conciliación, duración de la jornada, etc.

Igualmente, el apartado 3, del citado artículo, desarrolla la compatibilidad entre la familia y el trabajo para toda persona, implicando hombres y mujeres en este compromiso de conciliación, la cual cosa refuerza la necesidad de que los hombres se comprometan con la igualdad a través de la corresponsabilidad, esto es, la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

³⁹⁰ Garrido Mayol, Vicente. 2013. *Comentarios al Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana*. Valencia. Tirant lo Blanch, p. 279.

³⁹¹ El artículo 80 EACV presenta la siguiente redacción: 1. La Generalitat, en el ámbito de sus competencias, garantizará a todas las personas el derecho a un trabajo digno, bien remunerado, estable y en condiciones de igualdad y seguridad, que permita la conciliación de la vida laboral y familiar y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores.

2. Asimismo, garantizará el derecho a los trabajadores a tener una jornada laboral que limite la duración máxima del tiempo de trabajo y en condiciones que permitan períodos de descanso diario y semanal. También a las vacaciones anuales retribuidas.

3. Para hacer posible la compatibilidad entre la vida profesional y familiar, a toda persona trabajadora, la Generalitat, en el ámbito de sus competencias, garantizará el derecho:

a) A ser protegida por la Ley frente al despido motivado por la maternidad.

b) A un permiso retribuido por causa de maternidad en la forma que determine la Ley.

c) A un permiso parental con motivo del nacimiento de un hijo. También por motivo de adopción se tendrá derecho a un permiso parental proporcionado.

4. La Generalitat promoverá formas de participación de los trabajadores en la propiedad de los medios de producción y fomentará la participación en las empresas y la creación de sociedades cooperativas y otras figuras jurídicas de economía social.

5. Se reconoce el derecho de los ciudadanos y ciudadanas valencianos al acceso a los servicios públicos de empleo y formación profesional.

Si los hombres no asumen como propias la mitad de las responsabilidades/trabajos que la sociedad ha dejado en mano de las mujeres, la lucha por la igualdad será mucho más lenta.

Por tanto, en puridad formal, es un precepto en su mayor parte redundante. Lo es en sus apartados 1 (conciliación de la vida laboral y familiar) 2, 3 y 4, desde el momento en que en los artículos 9³⁹², 10³⁹³ y 11 del Estatuto garantizan ya la igualdad de género, cifrada como igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos, incluido el laboral; la compatibilidad de la vida familiar y laboral, la participación institucional o cooperativa, así como la elaboración de una Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana³⁹⁴.

³⁹² 1. Sin perjuicio de lo que dispone la legislación básica del Estado, una Ley de Les Corts regulará el derecho a una buena administración y el acceso a los documentos de las instituciones y administraciones públicas valencianas.

2. Todos los ciudadanos tienen derecho a que las administraciones públicas de la Generalitat traten sus asuntos de modo equitativo e imparcial y en un plazo razonable y a gozar de servicios públicos de calidad. Asimismo, los ciudadanos valencianos tendrán derecho a dirigirse a la Administración de la Comunitat Valenciana en cualquiera de sus dos lenguas oficiales y a recibir respuesta en la misma lengua utilizada.

3. La Generalitat velará por una Administración de Justicia sin demoras indebidas y próxima al ciudadano.

4. Todos los valencianos tienen derecho a participar de forma individual, o colectiva, en la vida política, económica, cultural y social de la Comunitat Valenciana.

La Generalitat promoverá la participación de los agentes sociales y del conjunto de la sociedad civil en los asuntos públicos.

5. La Generalitat garantizará políticas de protección y defensa de consumidores y usuarios, así como sus derechos al asociacionismo, de acuerdo con la legislación del Estado.

³⁹³ 1. La Generalitat defenderá y promoverá los derechos sociales de los valencianos que representan un ámbito inseparable del respeto de los valores y derechos universales de las personas y que constituyen uno de los fundamentos cívicos del progreso económico, cultural y tecnológico de la Comunitat Valenciana.

2. Mediante una Ley de Les Corts se elaborará la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana, como expresión del espacio cívico de convivencia social de los valencianos, que contendrá el conjunto de principios, derechos y directrices que informen la actuación pública de la Generalitat en el ámbito de la política social.

3. En todo caso, la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en los siguientes ámbitos: defensa integral de la familia; los derechos de las situaciones de unión legalizadas; protección específica y tutela social del menor; la no discriminación y derechos de las personas con discapacidad y sus familias a la igualdad de oportunidades, a la integración y a la accesibilidad universal en cualquier ámbito de la vida pública, social, educativa o económica; la articulación de políticas que garanticen la participación de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural; participación y protección de las personas mayores y de los dependientes; asistencia social a las personas que sufran marginación, pobreza o exclusión y discriminación social; igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género y actos terroristas; derechos y atención social de los inmigrantes con residencia en la Comunitat Valenciana.

4. La Generalitat, en el marco de sus competencias y mediante su organización jurídica, promoverá las condiciones necesarias para que los derechos sociales de los ciudadanos valencianos y de los grupos y colectivos en que se integren sean objeto de una aplicación real y efectiva.

³⁹⁴ Garrido Mayol, Vicente. 2013. *Comentarios al Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana*. cit., p.2359.

Desde la aprobación del EACV de 1982 hasta su reforma en 2006, el derecho a la igualdad de las mujeres ha tenido un amplio reconocimiento en nuestra Comunidad y ha preparado el camino para que en el nuevo texto se incluyan referencias a estos avances, que se reflejan, en primer lugar, en señalar “los hombres y las mujeres de la Comunidad Valenciana” como titulares de los derechos estatutarios.

Como hemos observado, en el Estatuto de la Comunidad Valenciana, modificado en 2006, se regula la “compatibilidad de la vida familiar y laboral” como instrumento para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminación y para garantizar que lo hagan en igualdad de condiciones (artículo 11); se enuncia como competencia de la Generalitat garantizar a todas las personas “un trabajo digno...que permita la conciliación de la vida laboral y familiar...”(artículo 80.1), previendo con tal finalidad la garantía del derecho a la protección legal frente al despido motivado por la maternidad, un permiso retribuido por razón de maternidad y un permiso parental por nacimiento o adopción de hijo o hija (artículo 80.3).

Estas previsiones estatutarias han tenido su desarrollo legislativo en los artículos 31 a 33 LCDSV, que enuncia como principio informador de la conciliación de la vida familiar y personal “favorecer la corresponsabilidad de las mujeres y los hombres en el cuidado de sus hijos e hijas y las personas en situación de dependencia” (artículo 32.1.b) LCDSCV), según una configuración de los derechos de conciliación acorde con su regulación en el artículo 44 LOI³⁹⁵.

³⁹⁵ Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas. 2017. Libro Violeta de la función pública valenciana. Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Ley de la función pública valenciana. Valencia. Servicio de Publicaciones de la Generalitat, pp. 51-52.

1.2.- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

La Comunidad Valenciana ha sido una de las CCAA pioneras en la aprobación de una ley de igualdad: la *Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad de Mujeres y Hombres*³⁹⁶. El fundamento jurídico para ello se encuentra en su preámbulo, que recuerda³⁹⁷ lo siguiente: *“La Constitución española establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, proyectándose con una eficacia trascendente de manera tal que las situaciones de desigualdad devienen incompatibles con el orden de valores que la Constitución proclama”*.

En este sentido, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina en su artículo 10 que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, especialmente en el ámbito de los derechos sociales.

No obstante, la presente ley encontró su fundamento en el artículo 31.26 de la anterior redacción del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, que atribuye a la Generalitat Valenciana competencia exclusiva sobre promoción de la mujer. De ahí que en el preámbulo de la Ley 9/2003 se destaca que:

“La desigualdad existente entre las mujeres y los hombres es un derecho indiscutible. A pesar de los avances producidos en los últimos años, todavía sigue existiendo un nivel de desigualdad intolerable desde la perspectiva de los valores que inspiran el orden democrático, y es por ello que los estados y los organismos internacionales han tomado medidas en el sentido de erradicar la desigualdad de género.

La Unión Europea consolida en el Tratado de Ámsterdam, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam el 17 de junio de 1997 y en vigor desde el 1 de mayo de 1999, la política iniciada en los años setenta acerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres y, por ello, insiste en la no discriminación por razón de sexo desde diferentes aspectos, proclamando que una de las misiones de la Comunidad es la igualdad entre mujeres y hombres (artículo 2 del Tratado)

³⁹⁶ DOCV núm. 4474 de 04.04.2003.

³⁹⁷ Vid. DOGV núm. 4.474, de 4 de abril.

En el ámbito internacional, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 18 de diciembre de 1979, que entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, adopta medidas con la finalidad de contribuir al establecimiento de la igualdad real entre las mujeres y los hombres, a la vez que otorga legitimidad a las acciones positivas para superar la discriminación de las mujeres. Esta convención permite a los estados establecer medidas legislativas que tengan por finalidad alcanzar la igualdad real”.

Resaltando también, que las actuaciones en el ámbito laboral son consideradas de la máxima importancia en la medida que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo les procura independencia económica, considerando este uno de los factores necesarios para la igualdad.

En función de dichos postulados, la citada Ley contempla en su preámbulo el uso de las nuevas tecnologías como recurso estratégico que contribuya a que hombres y mujeres combinen ambos aspectos, personal y laboral, ofreciéndoles nuevas posibilidades en el desarrollo de su carrera profesional y social³⁹⁸.

El objeto de la Ley es regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana³⁹⁹.

La LICV en su *Título I*, recoge los principios rectores y establece que los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta asignados en función de género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

³⁹⁸ Conselleria de Bienestar Social. Dirección General de la Mujer y por la Igualdad. *Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: consideraciones generales. Orientación para su implementación en las empresas*, p.24.

³⁹⁹ Conselleria de Bienestar Social. 2010. *Políticas públicas de promoción de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral*, p.100.

En su *Título II*, sienta las bases de las actuaciones administrativas, respecto de la educación para la igualdad, la participación política, la igualdad en el ámbito laboral, el bienestar de la familia, la igualdad de oportunidades en el marco de la sociedad de la información, la violencia contra las mujeres y la igualdad en los medios de comunicación. En su *Título III* aborda la igualdad en la administración pública, desde los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo, hasta el acoso sexual o el lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.

Finalmente, en el *Título IV*, delimita los órganos de protección del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, tales como el Observatorio de Género⁴⁰⁰, el Consejo Valenciano de la Mujer⁴⁰¹ o una Defensoría de la igualdad de sexos⁴⁰².

La ley incluye, en una disposición adicional, que el Gobierno valenciano favorecerá mediante medidas fiscales apropiadas la contratación del personal de servicio doméstico para la atención de la casa y de personas dependientes.

La última de las disposiciones transitorias hace referencia a dos artículos de la ley que tratan de la participación política. En los dos artículos se prevén unas medidas incentivadoras en relación con el tiempo de antena en los medios de comunicación de titularidad pública o el incremento en las subvenciones electorales, todo eso en función de las candidaturas que se presenten con presencia equilibrada de hombres y mujeres. La aplicación del principio de igualdad en la LICV lo interpretamos en el acceso al empleo, pero también en la igualdad de retribución y las condiciones de trabajo, en la seguridad social, en la promoción profesional y en la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar. La Ley indica que la Administración autonómica ampliará la red pública de escuelas infantiles y guarderías laborales en las empresas, o prestaciones económicas equivalentes, en los períodos extraescolares, con el fin de hacer compatible el trabajo con la maternidad y la paternidad a aquellas trabajadoras y

⁴⁰⁰ Para impulsar la desagregación de datos por sexo en todas las estadísticas e investigaciones que se den a cabo en la Comunidad Valenciana, con la obligación de elaborar un informe anual sobre el grado de cumplimiento de esta ley y de la evolución de los índices de igualdad entre hombres y mujeres que se elevará a las Cortes.

⁴⁰¹ Órgano ya existente pero que adquiere rango legal.

⁴⁰² A fin de vigilar el cumplimiento del que esta prevé y que habrá de integrarse en la institución del Síndic de Greuges en la forma y condiciones que prevé la ley de creación de esta institución.

trabajadores con descendencia de menos de tres años de edad y en período de vacaciones a los mayores de tres años.

Dentro de su articulado cabe destacar las medidas clave relacionadas con la *conciliación personal, familiar y laboral*:

- Ampliación de horarios de apertura de centros de educación. El Consell de la Generalitat adoptará las medidas necesarias para garantizar la ampliación del horario de apertura de todos los centros públicos que impartan educación infantil y educación primaria, con el fin de atender las necesidades de las familias que lo precisen por el horario laboral de la madre y el padre⁴⁰³.
- Medidas de apoyo a mujeres con discapacidad. La Generalitat garantizará que las medidas de apoyo a la inserción laboral contemplen especialmente a las mujeres discapacitadas, sobre todo en aquellos aspectos que puedan redundar en el mejor mantenimiento de su estado de salud o evitación de empeoramiento del mismo, así como en la conciliación familiar y crianza de las hijas y los hijos⁴⁰⁴.
- Medidas de fomento del empleo. El Consell de la Generalitat, incorporará a los Planes de Empleo Valenciano medidas específicas de igualdad para favorecer el acceso de las mujeres a su primer trabajo, facilitará el acceso a un empleo a mujeres mayores de 45 años que no hayan desarrollado nunca un trabajo fuera del hogar, y facilitará el retorno al mercado de trabajo a aquellas mujeres que lo abandonaron para cuidar a su descendencia, personas mayores y otras personas dependientes a su cargo. Se establecerán y activarán programas integrales de formación profesional, de fomento de empleo y conciliación de vida familiar y laboral, para la incorporación de las mujeres a puestos de trabajo, profesionales y sectores de la economía valenciana en los que estén infra representadas. Estos

⁴⁰³ Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Artículo 7. La educación y la conciliación familiar y laboral El Consell de la Generalitat adoptará las medidas necesarias para garantizar la ampliación del horario de apertura de todos los centros públicos que impartan educación infantil y educación primaria, con el fin de atender las necesidades de las familias que lo precisen por el horario laboral de la madre y el padre.

⁴⁰⁴ Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Artículo 14. Igualdad y mujeres con discapacidad.

programas serán específicos y prioritarios para aquellas mujeres con riesgo de exclusión social⁴⁰⁵.

- Ampliación, por parte de la Administración Autonómica, de la red pública de escuelas infantiles y guarderías laborales en las empresas, o prestaciones económicas equivalentes, en los períodos extraescolares, con el fin de hacer compatible el trabajo con la maternidad y paternidad a aquellas trabajadoras y trabajadores con descendencia de menos de tres años y en período de vacaciones a los mayores de tres años⁴⁰⁶.
- Flexibilidad de los horarios. Las Administraciones públicas incentivarán a las empresas que faciliten la inclusión, en los convenios colectivos de empresa y de ámbito superior, de acuerdos sobre la flexibilidad de horarios en función de las necesidades familiares del personal a su servicio⁴⁰⁷.
- Permisos parentales. Con el fin de fomentar el permiso parental compartido, la Administración Autonómica pondrá en marcha campañas de sensibilización y tomará medidas que incentiven a las empresas y al personal a su servicio⁴⁰⁸.
- Planes de Igualdad en las empresas⁴⁰⁹. La Administración Autonómica incentivará a las empresas que establezcan planes de igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras

⁴⁰⁵ Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres Artículo 15. Medidas de fomento del empleo.

⁴⁰⁶ Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres Artículo 17. Conciliación de vida familiar y laboral.

⁴⁰⁷ Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres Artículo 18. Flexibilidad de horarios.

⁴⁰⁸ Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres Artículo 19. Permisos parentales.

⁴⁰⁹ Se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio. Para obtener las correspondientes ayudas previstas para las empresas, los planes de igualdad de éstas deberán ser visados por el centro directivo de la Administración de la Generalitat Valenciana con competencias en materia de mujer, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados. Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un plan de igualdad.

para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio⁴¹⁰.

- Plan en materia de familia e infancia. El Gobierno Valenciano incluirá en la planificación de sus actuaciones en materia de familia e infancia, medidas dirigidas a facilitar la corresponsabilidad y ejercicio conjunto de las cargas familiares y procurar la igualdad real de mujeres y hombres en la esfera de las tareas domésticas⁴¹¹.

Las empresas, paralelamente a las medidas de obligado cumplimiento establecidas por mandato legal, pueden incorporar otra serie de servicios o prestaciones que tienen carácter voluntario. Existe un amplio abanico de medidas de forma que cada empresa puede elegir aquellas que más se adapten a sus peculiares características, sector o circunstancias.

Por tanto, la necesidad de eliminar las diferencias existentes entre mujeres y hombres requiere la adopción de medidas razonables y adecuadas que, partiendo de los desequilibrios que caracterizan las actuales relaciones de género, se encaminen a la superación de la discriminación por razón de sexo, tanto desde una perspectiva individual como colectiva, con la finalidad de garantizar el derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres⁴¹².

La aplicación del principio de igualdad, como señala la propia Ley en su Preámbulo, se traduce, como hemos visto, en el acceso al empleo y las acciones que fomenten ese acceso, pero también la igualdad de retribución y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar.

⁴¹⁰ Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Artículo 20.

⁴¹¹ Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Artículo 27.

⁴¹² Marrades Puig, Ana. 2016. Conferencia: *La Ley Estatal y Autonómica sobre violencia de género: La eficacia del sistema de recursos*. Seminario Internacional El derecho a una vida libre de violencia de género. Universitat Jaume I de Castellón.

2.- POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

2.1.- II Plan Integral de la Familia e Infancia 2007-2010

En el caso concreto que nos ocupa, la Comunitat Valenciana, procede señalando que tanto el I Plan Integral de la Familia e Infancia (I PIFI), como el II Plan Integral (II PIFI) parten de la idea de que la familia es el núcleo esencial del desarrollo personal, emocional, cognitivo y afectivo de los niños y niñas, por lo que no se puede dar un tratamiento separado de la atención y el cuidado del menor y su familia, sino un tratamiento conjunto⁴¹³.

Bajo este prisma, la Generalitat intenta coordinar todas las acciones del gobierno valenciano que tienen que ver con cuestiones relacionadas con la conciliación laboral y la maternidad/paternidad, la corresponsabilidad familiar, la educación de los hijos e hijas, la economía doméstica, las deducciones fiscales a las familias con menores o dependientes a su cargo, la atención a los mayores, o la dependencia.

En conjunto, el I PIFI supuso un avance fundamental, no sólo por la cuantía económica destinada a ello, sino fundamentalmente por el esfuerzo de coordinación entre los diversos entes públicos y privados de la Comunitat que velan por mejorar la calidad de vida de la familia y la infancia. Tanto es así que, el II Plan Integral de la Familia y la Infancia que abarca el período 2007-2010, aspira continuar la labor de coordinación de las acciones del gobierno valenciano y de otras entidades, iniciadas por el I PIFI, y repercutir así de forma directa o indirecta en el bienestar familiar⁴¹⁴.

A partir de la complejidad de la realidad familiar en nuestra sociedad, el II PIFI persigue los siguientes objetivos generales:

- Fortalecer la familia como institución central y básica de la sociedad.
- Incrementar la calidad de vida de las familias⁴¹⁵.

⁴¹³ Esta visión integradora de la dimensión bipolar menor-familia es sumamente oportuna y eficaz a la hora de promocionar la institución familiar como principal agente de socialización, así como de cara a proteger al menor.

⁴¹⁴ Conselleria de Bienestar Social. 2010. Políticas públicas de promoción de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Generalitat Valenciana.

⁴¹⁵ Con este objetivo se pretende mejorar las necesidades de las familias y superar los obstáculos que les impiden alcanzar la dimensión deseada. Es decir, se trata de mejorar su calidad de vida a nivel no solo de bienestar económico sino también de promoción de todos los valores personales y sociales asociados a la familia: estabilidad, autonomía, comprensión, acceso a la educación y a la cultura. Se consideran como

- Tender puentes entre la vida familiar y el conjunto de redes sociales que ejerce la ciudadanía, como la escuela, organizaciones sociales, políticas y religiosas y redes de apoyo.
- Fomentar la solidaridad intergeneracional. Teniendo en cuenta la nueva configuración de las relaciones familiares determinada por una participación más activa de cada uno de los miembros y un reparto más equitativo de las funciones, se ha de fomentar el nuevo modelo de relaciones intrafamiliares.
- Prestar apoyo a las familias y a la infancia en situación de riesgo social y otras situaciones especiales.
- Introducir a las familias y a la infancia en el conocimiento y el uso responsable de las tecnologías y el protagonismo creciente que adquieren en la vida cotidiana.

Para conseguir dichos objetivos el II PIFI se organiza en cuatro áreas de actuación que engloban las diferentes acciones y programas a desarrollar en el periodo 2007-2010.

Dichas áreas se centran en:

- Área de desarrollo familiar, relacionada, por un lado, con las funciones de la familia, tales como la crianza de los hijos y las hijas, la educación de los mismos en la participación ciudadana, la convivencia familiar y social, es decir, para el desarrollo familiar estimular acciones dirigidas a la formación de la familia en sus diferentes funciones; y, por otro lado, la educación de la infancia para la participación y convivencia familiar y social. Se atiende las necesidades especiales de diferentes tipos de familia en nuestra sociedad, y el fomento de la natalidad.

Como complemento de las medidas dirigidas al desarrollo familiar se incluye la mejora de la fiscalidad familiar, la atención a la familia en el mundo rural y la vivienda.

objetivos prioritarios la conciliación de la vida familiar y laboral, la fiscalidad y los Servicios Especializados de Atención a la Familia y a la Infancia.

- Área de familia y calidad de vida. Esto es, la mejora de la calidad de vida, la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, la promoción del deporte y el ocio infantil, o la lucha contra el absentismo y el fracaso escolar, entre otros. Promueve acciones que sitúen a la familia en el centro de los procesos de modernización e innovación tecnológica, la mejora de la calidad de vida a través del consumo responsable, la utilización del tiempo libre, dando prioridad a la conciliación entre la vida familiar y vida laboral.

- Área de apoyo a la familia y la infancia en situación de dificultad social o familiar. En cuyo caso el objetivo es el fortalecimiento de las familias vulnerables y en situaciones de riesgo, mediante programas de detección y prevención precoz, programas de mediación familiar, la promoción de acogimiento familiar, la atención a las familias inmigrantes y a los menores extranjeros no acompañados, y la reinserción social de los menores con responsabilidad penal. Por último, se contemplan en este ámbito de actuación las medidas que conducen a una renta garantizada de ciudadanía.

- Área de apoyo a las familias con necesidades especiales que precisan una atención específica por razones de salud, de manera que se pretende dar un apoyo sociosanitario a las familias con menores y adolescentes hospitalizados o con adicciones, al igual que se busca garantizar los derechos de la infancia de los menores con algún tipo de discapacidad.

El II PIFI contempla la realización de acciones y programas de actuación distribuidas en 30 fichas, incluidas en las 4 áreas de actuación que dirigen el Plan. Para cada una de las fichas se han establecido una serie de objetivos, acciones y programas concretos que han de ser implementados durante el periodo de vigencia del Plan. Además, se indica cual o cuales son los Agentes responsables de la Administración Valenciana de desarrollar las actividades y los programas previstos, comprometiendo a diferentes

instituciones del Gobierno Valenciano y de la administración autonómica, a organizaciones sociales y a corporaciones locales.

Concretamente, en el ámbito de la conciliación personal, familiar y laboral, el II PIFI como consecuencia del diseño del área II (familia y calidad de vida) y en *la ficha nº. 11: Conciliación entre vida laboral y vida familiar*, los objetivos son:

- Promover el desarrollo legislativo reglamentario relacionado con los permisos laborales por maternidad y adopciones con el fin de facilitar el cuidado de los hijos y las hijas.
- Estimular medidas que contribuyan a conciliar la vida familiar y profesional.
- Ampliar los servicios de atención a la primera infancia con el fin de contribuir a la conciliación.
- Fomentar la formación de padres y madres en el ámbito de sus obligaciones domésticas y como promotores de criterios en la crianza.
- Impulsar campañas de difusión e información sobre medidas adoptadas para la conciliación.
- Conciliar las oportunidades profesionales con la crianza de los hijos y las hijas.

Las acciones y programas son:

- Apoyo a la escolarización en centros de educación de 0 a 3 años.
- Apoyo a las asociaciones y federaciones de alumnos.
- Apoyo a las asociaciones y federaciones de padres y madres de alumnos.
- Apoyo al sostenimiento de guarderías y de Entidades Sin Fin de Lucro (ESFL) para niños de 0 a 3 años.
- Ayudas a la construcción y ampliación de escuelas infantiles municipales para niños de 0-3 años.
- Desarrollo de materiales de formación sobre corresponsabilidad familiar.
- Financiación de aulas de educación de 3, 4 y 5 años, inclusive.
- Fomento de las actividades extraescolares.
- Modificación de las condiciones de trabajo para favorecer la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.
- Promoción de las escuelas de padres.

- Realización de campañas de sensibilización ciudadana.

Y las consellerías implicadas son: Bienestar Social; Cultura, Educación y Deporte; Justicia, Interior y Administraciones Públicas; Economía, Hacienda y Ocupación.

En resumen, el PIFI de la Comunitat Valenciana nace con una visión integral y transversal de la protección de la familia y la infancia. De hecho, en el panorama nacional, sólo dos CCAA han tratado la cuestión del menor y la infancia desde un punto de vista integral. Son Asturias y la Comunitat Valenciana que incluyen ambas dimensiones –infancia y familia- en el mismo Plan, mientras que las demás han desarrollado planes separados para dichas cuestiones.

2.2.- IV Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2011-2014)

La Comunidad Valenciana cuenta con el *IV Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2011-2014)*⁴¹⁶ el cual responde al compromiso asumido por el gobierno de la Generalitat de erradicar todas las situaciones de desigualdad que, a día de hoy, aun padecen muchas mujeres y que resultan inadmisibles en el siglo XXI.

La finalidad del presente plan es conseguir una sociedad más justa, cohesionada e igualitaria para todas las personas de la Comunidad, propone de forma transversal para todas las consellerías, las líneas de actuación para continuar progresando en ámbitos tan importantes como la ocupación, la formación, la educación o la participación y crear las condiciones y estructuras sociales que garanticen el desarrollo de actuaciones con el fin de crear una sociedad más justa e igualitaria.

El *IV Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2011-2014* constituye un compromiso del Consell para continuar avanzando en las políticas de igualdad iniciadas con su I Plan de Igualdad 1997-2000.

El plan se estructura en 8 áreas de actuación, en 42 objetivos y en 244 acciones, e implica en cada una los agentes responsables de su ejecución, por la cual cosa se constituye en un marco político, estratégico y de gestión para promover la igualdad entre las mujeres y los hombres de la Comunidad Valenciana.

⁴¹⁶ Plan aprobado por el Consell en el pleno del 2 de diciembre de 2011.

Entre sus ejes de actuación se pueden destacar los siguientes:

1) Transversalidad de género en las políticas públicas, 2) mujer y toma de decisiones, 3) imagen, medios de comunicación y TIC, 4) educación, cultura y deporte, 5) ocupación, formación y economía social, 6) salud, 7) atención a la diversidad e inclusión social, 8) participación y cooperación.

Los principios rectores del *IV Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* son:

Transversalidad: supone la implicación y la participación de todos los departamentos del Consell en la aplicación del principio de igualdad, en los ámbitos político, social y económico.

Igualdad y no-discriminación: diversidad desde la igualdad para reparar situaciones de doble discriminación (mujeres con discapacidad que pertenecen a minorías étnicas, inmigrantes...).

Formación: comprende la realización de actuaciones específicas relacionadas con la formación tanto del personal responsable de ejecuciones de acciones del mismo plan como de las mujeres en general para alcanzar su inserción sociolaboral.

Participación y cooperación institucional: incluye diversas actuaciones en los ámbitos de la educación, de la ocupación, de la salud, de la toma de decisiones, de la negociación colectiva, del asociacionismo, entre otros, así como el trabajo de cooperación entre las instituciones.

La importancia que tienen, en cuanto al éxito de la igualdad entre mujeres y hombres, las áreas de actuación en materia de la violencia que se ejerce contra las mujeres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral ha dado lugar al hecho de que el Consell considere necesario implantar dos planes específicos en estas materias:

- III PLAN DE MEDIDAS DEL GOBIERNO VALENCIANO PARA COMBATIR LA VIOLENCIA QUE SE EJERCE CONTRA LAS MUJERES 2010-2013⁴¹⁷; y
- I PLA CONCILIA 2011-2014.

⁴¹⁷ Generalitat Valenciana. Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas. Plan de medidas del gobierno valenciano para combatir la violencia que se ejerce contra las mujeres 2010-2013. Consultado el 29 de marzo de 2018.

A diferencia del *III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2006-2009)*⁴¹⁸, el presente que estamos analizando no dedica en exclusiva ni de forma explícita un área para la conciliación y corresponsabilidad.

Siendo una herramienta clave para abordar globalmente la lucha contra el machismo, la discriminación, el fomento de la conciliación y corresponsabilidad con la finalidad de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas del Consell, nos encontramos ante una herramienta pendiente de actualización.

No obstante, pese a ello, cada Conselleria ha trabajado sus propias políticas de igualdad, de hecho, a lo largo de años anteriores, los departamentos de Justicia y Sanidad impulsaron tres planes de igualdad específicos para su plantilla⁴¹⁹.

⁴¹⁸ El área 6, dedica en exclusiva a la conciliación y la corresponsabilidad, se define a través de tres grandes objetivos. El primero, centrado en sensibilizar a la sociedad valenciana sobre la necesidad de que hombres y mujeres compartan las tareas del hogar. El segundo, parte de la base de la necesidad de promover medidas innovadoras en el marco laboral, que permitan racionalizar los tiempos de trabajo y compatibilizar las responsabilidades familiares, personales y profesionales. Por último, el tercer gran objetivo se refiere a la creación y mejora continua de servicios sociocomunitarios que apoyen a los ciudadanos en la citada conciliación y corresponsabilidad. Y los objetivos son: 1) SENSIBILIZAR A LA SOCIEDAD SOBRE LA NECESARIA CORRESPONSABILIDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO, 2) PROMOVER MODELOS INNOVADORES EN MATERIA DE TIEMPO Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO QUE PERMITAN A LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES COMPATIBILIZAR EL EMPLEO CON LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y PERSONALES, 3) POTENCIAR EL DESARROLLO Y ADECUACIÓN DE SERVICIOS SOCIOCOMUNITARIOS DIRIGIDOS A CUBRIR LAS NECESIDADES PERSONALES Y FAMILIARES DE MUJERES Y HOMBRES TRABAJADORAS. Y además los organismos responsables llevan a cabo campañas de sensibilización y de información sobre los beneficios de compatibilizar vida personal, familiar y laboral, en las que se promueva un mejor reparto de las responsabilidades familiares, y elaborarán un informe relativo a la situación en la Comunitat sobre la base de los indicadores de la articulación entre la actividad profesional y la vida familiar y un análisis de los usos diferenciados de tiempo. Además, la Generalitat organiza con los interlocutores sociales encuentros, foros de información y seminarios sobre la conciliación del trabajo y la vida familiar, con el fin de hacer un balance de los progresos realizados y analizar soluciones para los problemas pendientes. También impulsa la elaboración y puesta en marcha de planes municipales de igualdad de oportunidades; y realiza, en el ámbito empresarial, campañas de sensibilización acerca de las ventajas de un reparto adecuado de los tiempos de trabajo, tanto para el personal como para la empresa en su conjunto. Todas estas medidas se desarrollan en el apartado 3.3.

⁴¹⁹ Ruiz, Julia. 2018. *El plan de igualdad de la Comunitat Valenciana lleva 4 años caducado*. Levante. Consultado el 28 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.levante-emv.com/comunitat-valenciana/2018/09/29/plan-igualdad-comunitat-valenciana-lleva/1774070.html>

2.3.- Las medidas de conciliación en la Función Pública Valenciana: El Libro Violeta

2.3.1.- Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana

Con la finalidad de garantizar la igualdad real, todas las medidas conciliatorias habrían de reconsiderarse o reformularse desde la óptica de la corresponsabilidad y adoptar medidas que impliquen realmente al hombre trabajador a compartir tareas reproductivas con las mujeres en las mismas condiciones que ellas.

Es cierto que las medidas de conciliación han evolucionado y revolucionado el marco normativo de los últimos años, pero estas sin corresponsabilidad son peligrosas, al menos si se emplea una perspectiva de género, ya que, para la carrera profesional de las mujeres, si se adoptan medidas de conciliación sin implicar al hombre en la segregación social de roles, éstos se perpetúan.

Por ello y con el objetivo de aplicar la perspectiva de género en la ley que trataremos en el presente apartado, para garantizar el derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, desde la Consellería de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, se constituyó una comisión encargada de estudiar la reforma de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana, en adelante LOGFPV y elaborar así el segundo Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la función pública valenciana⁴²⁰.

Como consecuencia de ese trabajo y en relación con el tema que nos ocupa, en materia de conciliación y corresponsabilidad, es relevante que nos centremos en la propuesta de modificación del capítulo II del Título VI (art.68 a 72) de la LOGFPV, el cual se refiere a *la jornada de trabajo, permisos, licencias y vacaciones*.

⁴²⁰ Resolución de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas de la Generalitat de 3 de marzo de 2016 [DOGV núm. 7783, de 10 de marzo de 2016].

La propuesta de reforma para el régimen de jornada, permisos, licencias y vacaciones del Capítulo II del Título VI (art.68 a 72) que hemos nombrado es la siguiente:

CAPÍTULO II. RÉGIMEN DE JORNADA, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES			
ARTÍCULO	ACCIÓN	TEXTO ANTERIOR	NUEVO TEXTO
68. Jornada de trabajo	Modificación de los apartados 3 y 4 mediante la adición de un nuevo párrafo	<p>1. Cada administración determinará la jornada general y las especiales de trabajo del personal funcionario, así como los supuestos en que podrá ser a tiempo parcial. Asimismo, se establecerá la jornada máxima semanal y la fórmula para el cómputo anual de la jornada.</p> <p>2. En todo caso, el periodo mínimo de descanso entre jornadas para este personal no podrá ser inferior a 12 horas consecutivas en el curso de cada periodo de 24 horas.</p> <p>3. El personal funcionario tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo en los supuestos y con los requisitos que se determinen reglamentariamente.</p>	<p>1. Cada administración determinará la jornada general y las especiales de trabajo del personal funcionario, así como los supuestos en que podrá ser a tiempo parcial. Asimismo, se establecerá la jornada máxima semanal y la fórmula para el cómputo anual de la jornada.</p> <p>2. En todo caso, el periodo mínimo de descanso entre jornadas para este personal no podrá ser inferior a 12 horas consecutivas en el curso de cada periodo de 24 horas.</p> <p>3. El personal funcionario tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo en los supuestos y con los requisitos que se determinen reglamentariamente. <i>Su disfrute deberá favorecer la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares cuando sea consecuencia del ejercicio del derecho de conciliación de la vida familiar y laboral.</i></p>

		<p>4. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada, de conformidad con las disposiciones que lo desarrollen, o la reordenación de tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.</p>	<p>4: Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada, de conformidad con las disposiciones que lo desarrollen, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables. <i>En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, cuando la empleada pública reduzca su jornada en un 30% o menos sus retribuciones se mantendrán íntegras.</i></p>
<p>69. Permisos</p>	<p>Modificación del apartado 1.b) y c) y 3</p>	<p>1. b) Técnicas parentales y de fecundación.</p> <p>c) Lactancia</p> <p>f) Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho, un familiar o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia</p> <p>i) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal</p>	<p>1. b) Técnicas parentales y de fecundación, <i>como también las preceptivas de carácter informativo, preparatorio y psicosocial en caso de adopción, acogimiento y guarda con fines de adopción.</i></p> <p>c) Lactancia, que podrá ser ejercida por su titular con independencia de la situación laboral de su cónyuge o pareja de hecho.</p> <p>f) Fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho, un familiar o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia</p> <p>i) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal o relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.</p>

		<p>3.Así mismo, el personal funcionario disfrutará de los permisos siguientes por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, de conformidad con lo que dispone el Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio que reglamentariamente puedan ser objeto de mejora:</p> <p>a) Permiso por parto.</p> <p>b) Permiso por adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple.</p> <p>c) Permiso de paternidad, por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija.</p> <p>d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.</p>	<p>3.Así mismo, el personal funcionario disfrutará de los permisos siguientes por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, de conformidad con lo que dispone el Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio que reglamentariamente puedan ser objeto de mejora:</p> <p>a) Permiso por parto.</p> <p>b) Permiso por adopción, guarda con finalidad de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente.</p> <p>c) Permiso por paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, en cuya duración serán obligatorias para su titular las seis semanas inmediatamente posteriores al hecho causante.</p> <p>d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.</p> <p>e) Permiso por gestación a término.</p> <p>f) Permiso por nacimiento de hijos o hijas prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados tras el parto.</p>
--	--	---	---

			<ul style="list-style-type: none"> g) Permiso por razones de guarda legal, cuidado de mayores con atención especial o personas con discapacidad sin actividad retribuida. h) Permiso por cuidado de familiar de primer grado. i) Cuidado de hija o hijo afectado por cáncer u otra enfermedad grave.
<p>Art.72. Jornada de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del personal laboral</p>	<p>Insistencia en la posible regulación contenida en el plan de igualdad</p>	<p>El régimen de jornada, permisos, licencias y vacaciones del personal laboral es el establecido en el presente título, en su normativa reglamentaria de desarrollo y en la legislación laboral correspondiente, incluido el convenio colectivo de aplicación.</p>	<p>El régimen de jornada, permisos, licencias y vacaciones del personal laboral es el establecido en el presente título, en su normativa reglamentaria de desarrollo y en la legislación laboral correspondiente, incluido el convenio colectivo y el <i>plan de igualdad de aplicación</i></p>

Fuente: Libro Violeta de la función pública valenciana

La propuesta de modificación del art. 68 de la LOGFPV persigue exceptuar de modo expreso en este supuesto la regla de proporcionalidad entre la reducción de la jornada y de las retribuciones prevista en el artículo 7⁴²¹ del Decreto 175/2006, citado, en la medida que la extensión de la reducción de jornada no es significativa. La regulación legal de la jornada no requiere revisión alguna. En su caso habrá que insistir en el desarrollo reglamentario de la reducción de jornada con el fin de que no genere discriminaciones ni se diseñe con la percepción de que solo las mujeres reducen la

⁴²¹ Artículo 7. Reducciones de jornada

1. Tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones:

- a) El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, o familiares que requieran especial dedicación, previa resolución o informe del órgano correspondiente de la administración sanitaria. A estos efectos, tendrá la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.
- b) El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo algún disminuido físico, psíquico o sensorial con una minusvalía igual o superior al 33 por ciento, acreditada por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional.
- c) El personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades.

2. Cuando las reducciones a las que se refiere el punto 1 anterior no superen la hora diaria, no generará deducción de retribuciones. La reducción de una hora diaria sin deducción de retribuciones, en el caso de guarda legal de niños de 12 años o menores, únicamente se disfrutará cuando se acredite, por órgano competente de la administración sanitaria, que el menor requiere especial dedicación.

3. El personal que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, durante el plazo de un mes.

En el supuesto de que hubiera más de un beneficiario de este derecho que fuera personal de la administración del Consell o de sus organismos autónomos, podrán disfrutar del mismo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

4. En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo que tengan asignados complementos específicos que comporten una jornada de 36,15 horas semanales, podrá ser autorizado a realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de las 9 a las 14 horas, o las equivalentes si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo un 75 por ciento del total de sus retribuciones.

5. Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten. Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones.

6. Las reducciones de jornada de una hora diaria que no generen deducción de retribuciones no supondrán exención de la realización de la jornada de tarde.

jornada. Necesidad de no incurrir en discriminación directa o indirecta en el diseño del desarrollo reglamentario de la reducción de jornada y necesidad de apostar por el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación⁴²².

En cuanto a la modificación del art. 69 de la LOGFPV se incurre precisamente en lo que se quiere evitar: la discriminación social de la mujer. Lo que se pretende al extender el permiso de maternidad de 16 semanas de duración a todo el personal de la Generalitat Valenciana, e igualar la duración obligatoria de los permisos de maternidad y paternidad, es sencillamente regular los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y, concretamente, el permiso de paternidad, de tal forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares de forma efectiva, de modo plenamente ajustado al mandato contenido en el artículo 44 LOI.

La regulación sugerida en el presente artículo apuesta por el ejercicio corresponsal de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, e implica legalmente al hombre en las tareas reproductivas en términos equivalentes a los que lo está la mujer, por tanto, contribuirá a erradicar la distinta asignación de roles productivos/reproductivos-hombre/mujer.

Por otro lado, la modificación del apartado 1.c) se formula ya que ha sido habitual en ciertas ocasiones denegar este permiso (extensión de las seis primeras semanas para el padre) si la mujer se encuentra desempleada o directamente se ha denegado al funcionario al entender en una interpretación equivocada que dicho derecho solo podía ser disfrutado por las funcionarias⁴²³.

⁴²² Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas. 2017. Libro Violeta de la función pública valenciana. Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Ley de la función pública valenciana. Valencia. Servicio de Publicaciones de la Generalitat, cit., p. 87.

⁴²³ Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas. 2017. Libro Violeta de la función pública valenciana. Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Ley de la función pública valenciana. Valencia. Servicio de Publicaciones de la Generalitat, cit., p. 95.

Y, por último, es de interés mencionar la adición del artículo 72 de la LOGFPV, el cual resalta que el plan de igualdad tiene la misma eficacia jurídica normativa que el convenio colectivo.

En todo caso, la ley recogerá la prohibición de la discriminación directa o indirecta en materia de derechos individuales, tanto en la retribución como en la formación y, en general, apostando por la conciliación desde la corresponsabilidad.

2.3.2.- II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat

En el ámbito de la ocupación pública, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se estableció la obligación a las Administraciones Públicas para elaborar y aplicar un plan de igualdad⁴²⁴.

El posterior texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público de 2015 continúa estableciendo la misma obligación por medio de los instrumentos de la negociación colectiva⁴²⁵. También la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana, obligó a elaborar y aprobar un plan de igualdad⁴²⁶.

Consecuencia de la obligatoriedad citada, se aprobó el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat 2010-2012⁴²⁷, el cual tenía como objetivo general conseguir la igualdad real de mujeres y hombres en el ámbito de la

⁴²⁴ **Disposición Adicional Octava. Planes de igualdad.**

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

⁴²⁵ **Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.**

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

⁴²⁶ **Disposición adicional undécima Planes de igualdad.**

Las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

⁴²⁷ ACUERDO de 9 de abril de 2010, del Consell, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Función Pública de 31 de marzo de 2010, por el que se aprobó el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la administración de la Generalitat (2010-2012).

administración de la Generalitat y, por extensión, en la sociedad valenciana en general. Fijaba una serie de acciones y de medidas concretas con que conseguir implantar progresivamente en la administración de la Generalitat una cultura de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y fomentar la creación de condiciones y estructuras sociales y el establecimiento de políticas públicas que incluyan la perspectiva de género, a fin de conseguir una igualdad de oportunidades real.

Agotada la vigencia del I Plan de Igualdad, el Acuerdo de Legislatura de la Mesa General de Negociación del personal funcional, estatutario y laboral de la Generalitat de 9 de junio de 2016, consideró prioritario el impulso de los trabajos de negociación del II Plan de Igualdad de la Administración de la Generalitat⁴²⁸ y su aprobación por medio de un nuevo acuerdo⁴²⁹.

En este II Plan de Igualdad se propone un objetivo general, el cual es alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la Administración de la Generalitat; y los siguientes objetivos específicos:

1. Dinamizar el funcionamiento de las Unidades de Igualdad de las Consellerías como órganos competentes y responsables en la aplicación del Plan de Igualdad.
2. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación.
3. Promover la igualdad en el acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical de la mujer, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos de la Administración de la Generalitat.
4. Eliminar los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración facilitando la conciliación de mujeres y hombres.
5. Fomentar la formación en igualdad del personal, de la Administración de la Generalitat, comenzando por quienes ocupen puestos directivos y órganos de selección,

⁴²⁸ ACUERDO de 10 de marzo de 2017, del Consell, de aprobación del II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat. [2017/3076]. (DOGV núm. 8018 de 10.04.2017).

⁴²⁹ Acuerdo de la Mesa Sectorial de Función Pública de 3 de febrero de 2017, por el que se aprobó el II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat.

a lo largo de la carrera profesional y hacer efectivo el principio de igualdad de forma transversal.

6. Conocer y corregir en profundidad las causas que provocan la desigualdad salarial.

7. Atención a las situaciones de especial protección, referidas a la violencia de género y al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

8. Fomentar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.

9. Promocionar la salud laboral de las empleadas públicas desde una perspectiva de género.

10. Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Este II Plan de Igualdad recoge el compromiso de la Generalitat por ser parte activa esencial en el proceso necesario para que mujeres y hombres tengan idénticas circunstancias y oportunidades en el terreno del empleo público y que este ámbito se constituya en motor de cambio y traslade su influencia a todos los ámbitos de la sociedad valenciana; plan que actualmente sigue en vigor.

3.- LAS PRINCIPALES APORTACIONES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN: POLÍTICAS PÚBLICAS Y NORMATIVA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

La Comunidad Autónoma Valenciana, como hemos podido comprobar, además de las referencias normativas oportunas en su Estatuto de Autonomía y los textos jurídicos que hemos señalado anteriormente, tiene desarrollados una serie de planes a través de los cuales se articulan diferentes actuaciones y medidas referidas a conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los planes constituyen un elemento importante, como punto de referencia los cuáles marcan las directrices a seguir en una determinada materia –en nuestro caso, la conciliación y corresponsabilidad- ahora bien, su alcance queda reducido si sus actuaciones no se desarrollan en medidas concretas, que establezcan su aplicación (a

través de leyes, decretos, órdenes y resoluciones) y no se actualizan en su debido tiempo.

El *IV Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*; y el *II Plan Integral de la Familia e Infancia*, vienen a ser los planes que contienen en mayor proporción medidas específicamente destinadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; siendo la preocupación por el cuidado y la protección de la familia un común denominador tanto del Estado como del conjunto de las CCAA.

No obstante, los Planes anteriormente citados los cuales son una herramienta fundamental para incorporar la perspectiva de género en todas las políticas del Consell y diseñar medidas específicas en todas las áreas, no están actualizados. Por ello es preciso iniciar el procedimiento para elaborar el V Plan Estratégico de Igualdad de la Comunitat Valenciana con la finalidad de fijar objetivos, actuaciones y evaluar los resultados del anterior plan, el cual el anterior Gobierno dirigido por el Partido Popular lo aprobó sin dotarlo de presupuesto.

A pesar de la situación, resaltar que cada Conselleria ha trabajado sus propias políticas de igualdad, impulsado planes específicos para su plantilla, sin embargo, los mismos no suplen al plan de igualdad competente para toda la Comunitat Valenciana. En este contexto, y según los datos del *II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat*, el 90,9% del personal que ha pedido reducción de jornada por cuidado directo de personas con diversidad funcional son mujeres, el 95,3% en el caso de guarda legal de menor o familiar. En cuanto a los permisos por acompañar a menores o mayores a cada consulta médica, del total de solicitudes, un 76,7% de demandantes son mujeres. Este porcentaje llega al 83,3% y al 88,1% en los casos de excedencias por cuidado de familiares y de descendientes. También son mayoría las mujeres a la hora de pedir licencias sin retribución (86,9%), en muchos casos por atender a menores o mayores.

Esta mayor dedicación de las mujeres a las tareas de cuidado de las personas es el dato que nos revela la perpetuación de las desigualdades laborales, tanto en el acceso a la

ocupación, formación o promoción, como en las retribuciones. Según el Plan, las trabajadoras de la Generalitat en 2016 cobran, de media, un 14,4% menos que los trabajadores.

Todo esto debe hacernos reflexionar sobre la necesidad de ser corresponsables en el reparto equilibrado del trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares, el afecto y la atención a las personas dependientes del hogar, todo por conseguir una distribución justa de los tiempos de vida de mujeres y hombres⁴³⁰.

Asimismo, es preciso aprobar una ley valenciana de igualdad entre mujeres y hombres ya que la que está en vigor data del año 2003. Durante todo este tiempo se han producido numerosos cambios y por tanto se aprecia la ausencia de un marco teórico en el que poder trabajar.

⁴³⁰ Subdirección General del Gabinete Técnico Unidad de Igualdad. 2018. *Guía de corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, personal y laboral para el personal de la Generalitat*. Conselleria d'Economía Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, p.2.

CAPITULO VI. – APORTACIONES SOBRE CORRESPONSABILIDAD Y SU INFLUENCIA PREVIA AL REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

La igualdad necesaria en la sociedad española debe partir de la adopción del modelo de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la unidad familiar. Para ello un reto imprescindible es afrontar un reparto equilibrado entre los cónyuges o convivientes de las tareas domésticas y de cuidado en las políticas públicas.

Esa es la igualdad de oportunidades necesaria, con independencia de las contradicciones que habitan hoy en día en nuestro propio ordenamiento jurídico, siendo el reto actual el de afrontar el cuidado de las personas dependientes en la unidad familiar, de menores y mayores, al margen de los debates sobre modelos de familia⁴³¹.

Por ello, la corresponsabilidad va un paso más allá del concepto original de conciliación, incorporando la idea de que las mujeres y los hombres comparten presencia, responsabilidades, derechos y obligaciones tanto en el ámbito público como en el privado, y considerando que el reparto de las actividades de carácter doméstico y los cuidados debe ser equitativo.

Esta responsabilidad compartida en el cuidado y tareas domésticas ha de ser asumida tanto por los hombres como por las mujeres, creando con ello nuevos significados en las relaciones de género que estén basados en la igualdad real entre ambos⁴³².

Los derechos productivos y reproductivos están estrechamente relacionados y el problema fundamental para la verdadera igualdad entre los sexos será el de la conciliación entre vida personal, familiar, y laboral, que incluye todo lo referente a las tareas de cuidado de personas y al autocuidado.

Por tanto, las políticas de conciliación cuyo objetivo sea la corresponsabilidad han de dirigirse tanto a hombres como a mujeres y adoptarse para resolver cuestiones del ámbito público, pero también del privado. Esta nueva concepción conllevará una modificación de las estructuras sociales y un nuevo pacto social que conduzca a

⁴³¹ Elósegui Itxaso, María. 2009. "Educar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. La Igualdad necesaria". *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, 20: 1696-9669.

⁴³² Fernández de Castro Patricia y Orlanda Díaz García. 2016. *La corresponsabilidad de Género en las Políticas de Conciliación: Espacio del Trabajo Social*, cit., p.7.

organizar nuestro tiempo dedicado al trabajo en el mercado laboral y el de responsabilidades domésticas y de cuidado y, por supuesto, también el dedicado al ocio, tiempo libre y vida personal de cada uno de nosotros y nosotras.

1.- LOS TRES MODELOS DE RELACIÓN SEXO-GÉNERO

El sistema sexo-género hace referencia a las formas de relación establecidas entre mujeres y hombres en el seno de una sociedad. Analiza las relaciones producidas bajo un sistema de poder que define condiciones sociales distintas para mujeres y hombres en razón de los papeles y funciones que les han sido asignadas socialmente y de su posición social como seres subordinados o seres con poder sobre los principales recursos. Nuestras actuales sociedades occidentales están sujetas por un sistema sexo-género que sostiene una relación desigual de poder entre mujeres y hombres⁴³³.

Este tema ha sido analizado por la doctrina académica generando obras literarias y artísticas, además de textos de historia y filosofía; existiendo entre múltiples sistemas, tres modelos que se han desarrollado a lo largo de la historia, para explicar las relaciones entre sexo y género⁴³⁴, y que resulta de gran interés exponer.

⁴³³ Aguilar Garcia, Teresa. 2008. "El sistema sexo-género en los movimientos feministas". *Revue de Civilisation Contemporaine de l'Université de Bretagne Occidentale*, p.4.

⁴³⁴ El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española divide los sexos en dos: varón y mujer ó macho y hembra. El término género se refiere a la lingüística y se aprecian tres géneros: masculino, femenino y neutro. Sin embargo, este término ha surgido en el ámbito de la sociología y la antropología cultural con una perspectiva diferente a la de la lingüística. El término género proveniente del campo de la literatura se aplicó a partir de los años sesenta a la psicología y a la antropología. También los historiadores han contribuido a este análisis. Mientras el primero es biológico, el segundo es una construcción cultural correspondiente a los roles ó estereotipos que en cada sociedad se asignan a los sexos. Se ha mostrado una palabra muy adecuada para discernir entre los aspectos biológicos, es decir —lo dado||, y los factores culturales, es decir —lo construido El sexo, la identidad sexual, está determinada biológicamente de forma muy clara, de manera que podríamos decir que constituye —lo dado||, lo no elegible. Sin embargo, la orientación sexual y la conducta sexual, aun cuando tienen una base biológica, son configuradas por otros factores como la educación, los estereotipos, los factores culturales y el propio comportamiento elegido, puesto que hay un margen muy amplio de libertad en el modo en que cada sujeto conduce su sexualidad. Desde el punto de vista de la antropología de la sexualidad el debate se debe centrar en cuáles son las relaciones entre el sexo biológico y la construcción de la identidad de cada persona, que incluye los roles sociales que asuman. La clave está no tanto en el término género sino en cómo se expliquen las relaciones entre el sexo y el rol social masculino y femenino, en relación con la propia identidad sexuada de cada individuo, que es sólo masculino o femenino Los estados intersexuales o hermafroditismos no son biológicamente un tercer sexo, ya que todas las personas son cromosómicamente masculinas o femeninas, incluso en los estados intersexuales Sobre esa base antropológica se apoya también las concepciones sobre la igualdad y diferencia entre los sexos masculino y femenino, y las cuestiones de igualdad y diferencia jurídicas entre hombres y mujeres.

En este sentido, de forma previa al desarrollo de los tres modelos, anteriormente citados, es preciso analizar las raíces históricas de la relación sexo-genero.

El concepto “sistema sexo/género”, es utilizado por primera vez por Gayle Rubin en su artículo titulado “El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo”, publicado en 1975. Efectivamente, esta autora describe al sistema sexo/género como: *“un conjunto de acuerdos por el cual la sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en las cuales estas necesidades sexuales transformadas son satisfechas”*⁴³⁵.

Para Rubin, este concepto le parece que incluye más elementos que la mera relación de procreación, es decir, que la reproducción en el sentido biológico. También le parece más adecuado que el concepto de patriarcado porque, desde su punto de vista, el “sistema sexo/género” es un término neutro que se refiere a un tipo de sistema sexual y generalizadamente desigual, pero que no implica que la opresión sea inevitable en otro tipo de sistemas sino, más bien, un producto de las relaciones sociales específicas que lo organizan.

En esta línea, Asunción Oliva Portolés⁴³⁶ considera necesario subrayar la importancia de este primer ensayo de Rubin, que hoy es reconocido como punto de partida de un análisis que ha hecho más difícil, desde entonces, los intentos de ignorar el carácter “generalizado” de todas las relaciones sociales y que ha vinculado el género con otras desigualdades y contradicciones sociales, eliminando el anterior enfoque que consideraba “neutrales” las relaciones de género y sustituyéndolo por una visión de éstas como producto de fuerzas sociales históricas y culturales. Después de este ensayo el género fue considerado “como una divisoria impuesta socialmente a partir de relaciones de poder. Divisoria que asigna espacios, tareas, deseos, derechos,

⁴³⁵ Gómez Suárez, Águeda. 2010. “Los sistemas sexo/género en distintas sociedades: modelos analógicos y digitales”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 130, 61-96, p. 64.

⁴³⁶ Catedrática y doctora en Filosofía por la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Integrante del Consejo del Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid (UCM). Actualmente, es profesora en el curso de Historia de la Teoría Feminista que imparte el Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid.

obligaciones y prestigio. Asignaciones y mandatos que permiten o prohíben, definen y constriñen las posibilidades de acción de los sujetos y su acceso a los recursos⁴³⁷.

El sexo lleva la marca de la biología y el género la marca de la cultura. Sin embargo, Seyla Benhabid, partiendo de esta categoría acuñada por Rubin, concreta y explicita el sistema de sexo/género de esta forma: “El sistema de sexo/género es el modo esencial, que no contingente, en que la realidad social se organiza, se divide simbólicamente y se vive experimentalmente. Entiendo por sistema de género/sexo la constitución simbólica y la interpretación sociohistórica de las diferencias anatómicas entre los sexos”.

En estas definiciones, y muy particularmente en la de Benhabid, se pone de manifiesto que el sistema género-sexo alude a que en el corazón de la sociedad existe un mecanismo que distribuye los recursos (políticos, económicos, culturales o de autoridad, entre otros) en función del género. Y que ese mecanismo sobrecarga de recursos a los varones y les priva a las mujeres de aquellos que les corresponden⁴³⁸.

1.1.- Primer modelo: Subordinación

El primer modelo, el de la subordinación, es el que afirmaba que a cada sexo le correspondía por necesidades biológicas, unas funciones sociales, invariables a lo largo de la historia. A esto se añadía la justificación biológica y cultural de la subordinación de la mujer al hombre, es decir, se parte de una determinación biológica, masculina o femenina que lleva aparejada una determinación en el rol social.

De esta manera, se conforman los estereotipos clásicos en los que el espacio social se asigna directamente, por el hecho de ser varón o mujer, atribuyendo a la biología la justificación para el desempeño de unas funciones determinadas dentro de la sociedad,

⁴³⁷ Amorós, Celia y Ana de Miguel. 2005. *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. De los debates de género al multiculturalismo*. Madrid. Minerva Ediciones, págs. 26-27.

⁴³⁸ Cobo Bedia, Rosa. 2005. “El género en las ciencias sociales”. *Cuadernos de Trabajo Social*, 18: 249-258, p. 253.

se cae así en el denominado sistema patriarcal, donde la actividad de la mujer se limita al espacio privado y la del varón al público⁴³⁹.

Como consecuencia de su erróneo planteamiento, este primer modelo consideraba que la mujer dependía del hombre. Este esquema⁴⁴⁰ estuvo presente en algunos aspectos de la legislación española hasta que la igualdad jurídica entre el varón y la mujer se alcanzó de modo pleno en la Constitución Española de 1978.

No obstante, aunque las leyes hayan cambiado formalmente todavía esta mentalidad está muy arraigada en la sociedad. Hasta el punto de que normalmente los varones no perciben esta discriminación de las mujeres que persiste en la actualidad, tanto en el ámbito privado como en el laboral.

1.2.- Segundo modelo: Igualitarista

El segundo modelo, nace como crítica a este primer modelo injusto. Como ocurre con frecuencia en las denuncias de situaciones discriminatorias la balanza puede desequilibrarse en la dirección contraria creando una nueva injusticia.

El modelo igualitarista sitúa su objetivo fundamental en la abolición del sistema patriarcal y en la consecución de la igualdad entre varón y mujer (el logro del derecho al voto, de una mayor igualdad en los ámbitos familiar, político, laboral, jurídico, económico...). Sin embargo, más allá de esta demanda de igualdad social y jurídica, un determinado sector del feminismo, apoyado en Simone de Beauvoir, planteó una nueva aspiración: la irrelevancia, a todos los efectos, de las diferencias biológicas entre varón y mujer.

⁴³⁹ Aparisi Miralles, Ángela. 2012. "Modelos de relación sexo-género: de la ideología de género al modelo e la complementariedad varón-mujer". *Dikaion*, 2/21 357-384, p.364.

⁴⁴⁰ Al varón se le asignaban las funciones que determinaban el curso de la sociedad, era así el que ostentaba el poder en el ámbito público. Al hombre le correspondía dentro de lo público, la política, la economía, la producción, el trabajo remunerado; a la mujer, que se desenvolvía en el ámbito privado, se le asignaba las tareas relacionadas con la reproducción, crianza y educación de los hijos y las hijas y la economía doméstica, infravaloradas socialmente.

Simone Beauvoir, en su obra *El Segundo Sexo*⁴⁴¹, estableció las bases sobre las que posteriormente se construiría una nueva forma de entender la identidad sexual humana. Beauvoir establece que hombres y mujeres son resultado de una construcción cultural, no biológica y enunció su conocida afirmación “No se nace mujer, se llega a serlo”, planteando un nuevo modo de concebir la identidad sexual humana en el que, como se ha indicado, sexo y género llegarán a entenderse como esferas independientes. De esta forma surgen los conceptos de igualdad de género y postfeminismo de género. En esta línea, Somers, en su libro *¿Quién se robó el feminismo?*, distinguió entre el feminismo de equidad y el feminismo de género⁴⁴².

Esto es lo que ha ocurrido en las teorías que han criticado la desigualdad entre mujeres y hombres adoptando nuevos modelos basados en antropologías sesgadas provenientes del liberalismo del siglo XVIII y del marxismo del siglo XIX. Como contraste con el modelo primero, algunos autores establecen un nuevo modelo, en el que se afirma que lo cultural no tiene absolutamente ninguna base biológica.

Así desvinculan totalmente el género del sexo, de manera que se acaba diciendo que la masculinidad y la femineidad constituyen dos conceptos independientes que apenas correlacionan con el sexo biológico.

En estas teorías hay una reivindicación justa de la igualdad entre mujeres y hombres, sólo que sus soluciones tampoco aciertan porque no están basadas en una antropología que respete la igualdad y la diferencia, pero no hay que olvidar que el machismo tampoco es un modelo antropológico igualitario.

1.3.- Tercer modelo: Reciprocidad y corresponsabilidad

Este tercer modelo propugna la interdependencia entre los distintos sexos; una igualdad en la diferencia. Reivindica que los dos sexos deben estar simultáneamente presentes en el mundo de lo privado y de lo público. A la vez que reclama más presencia del varón

⁴⁴¹ Beauvoir, Simone. 1949. *El Segundo Sexo*, Madrid. Cátedra.

⁴⁴² A Parisi Miralles, Ángela. 2013. El modelo igualitarista: del feminismo de la igualdad a la ideología de género. Forum Vida. Consultado el 29 de septiembre 2018. <http://www.forumvida.org/educacion-sexual/e-l-modelo-igualitarista-del-feminismo-de-la-igualdad-a-la-ideologia-de-genero>

en los asuntos domésticos, y en el mundo de la educación de los hijos y las hijas. También el varón tiene derecho a asumir unas tareas antes reservadas a las mujeres; intenta hacer compatible la igualdad y la diferencia entre varón y mujer.

Esta revolución social necesita un respaldo jurídico porque implica una revolución copernicana en las estructuras sociales. El principio de igualdad desde esta perspectiva requiere analizar en conjunto la relación entre los sexos.

Es más, añade una nota muy positiva porque se dirige a que exista una interrelación de tareas en los dos ámbitos; paternidad-maternidad de la mano en el ámbito privado, y cooperación creativa hombre-mujer en el mercado laboral⁴⁴³.

En esta mutua cooperación hay que distinguir entre ambos ámbitos funciones intercambiables, es decir que pueden ser realizadas indistintamente por personas de ambos sexos, y que dependen sólo del aprendizaje, frente a otras funciones o roles que están conectadas con una diferenciación biológica y que no son transferibles al otro sexo.

Este modelo reconoce la no identidad entre sexo y género, añade también como necesario el reconocimiento de que no todos los estereotipos sociales atribuidos a los dos sexos son siempre indiferentes, sino que algunos de ellos tienen una mayor raigambre o base biológica, de manera que no son una mera construcción cultural cambiante, sino que están inexorablemente unidos a la diferenciación sexual; así no es lo mismo ser padre que madre a la hora de educar a los hijos y las hijas. Los dos papeles son insustituibles, complementarios y no intercambiables. Por tanto, tan perjudicial sería la desaparición de la figura de la madre, como la carencia de la figura del padre⁴⁴⁴.

⁴⁴³ Elósegui Itxaso, María. 1998. Igualdad y Diferencia hombre-mujer según el Tribunal Constitucional Español. R.V.A.P, 52: 1-40, p.4.

⁴⁴⁴ Elósegui Itxaso, María. 2009. "Educar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. La Igualdad necesaria". *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, 20: 1696-9669.

2.- UN ANÁLISIS DEL USO DEL TIEMPO DIVIDIDO POR SEXOS

El reparto del uso del tiempo en España atendiendo a la realidad social es todavía muy desequilibrado. La mujer que trabaja en el mercado laboral el mismo número de horas que su cónyuge varón sigue dedicando a las tareas domésticas casi el triple de tiempo que su pareja y así lo reflejan los últimos datos oficiales que se disponen de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 que realiza el INE⁴⁴⁵ y que a continuación paso a detallar.

2.1.-Duración media diaria dedicada a actividades de hogar, familia y ocio por las personas que la realizan

En la *tabla 5*, podemos observar, como dato relevante en referencia al trabajo remunerado que existe una diferencia de diez puntos porcentuales en la participación de los hombres respecto a las mujeres y donde aquéllos declaran emplear una hora y doce minutos más diarios.

El 91,9 % de las mujeres realizan tareas domésticas y se ocupan del cuidado de niños y niñas, ancianos y ancianas y personas dependientes durante 4 horas y 29 minutos diarios, frente al 74,7% de los hombres dedican en promedio 2 horas y 32 minutos.

⁴⁴⁵ La Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) tiene como objetivo principal obtener información primaria para conocer la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, y el empleo del tiempo de grupos sociales especiales (jóvenes, desempleados, ancianos, etc.) La EET es una encuesta no periódica dirigida a una muestra de 9.500 personas. La muestra se distribuye uniformemente a lo largo del año, con la finalidad de que todos sus días estén representados. No obstante, se potencia en el fin de semana por considerar que en estos días hay una mayor variabilidad en el comportamiento de la población. Todos los miembros del hogar de 10 y más años deben cumplimentar el diario de actividades en un día seleccionado. La parrilla de tiempo del diario ocupa 24 horas consecutivas (desde las 6:00 de la mañana hasta las 6:00 del día siguiente) y se divide en intervalos de 10 minutos. En cada uno de ellos, el informante debe anotar la actividad principal, la actividad secundaria que realiza al mismo tiempo (en su caso) y si en ese momento se encuentra en presencia de otras personas conocidas.

Estas actividades se codifican según una lista armonizada de Eurostat, que considera 10 grandes grupos: cuidados personales, trabajo remunerado, estudios, hogar y familia, trabajo voluntario y reuniones, vida social y diversión, deportes y actividades al aire libre, aficiones e informática, medios de comunicación, y trayectos y empleo del tiempo no especificado.

La EET permite obtener información sobre el porcentaje de personas que realizan una actividad en el transcurso del día, el promedio de tiempo diario (en horas y minutos) dedicado a una actividad, la distribución de actividades en un día promedio (laborable o de fin de semana) y el porcentaje de personas que realizan la misma actividad en el mismo momento del día (ritmos de actividad diaria).

Tabla 5. Duración media diaria dedicada a la actividad por las personas que la realizan. 2009-2010 (horas y minutos)		
	Hombres	Mujeres
Cuidados personales (*)	11:33	11:26
Trabajo remunerado	7:55	6:43
Estudios	5:13	5:05
Hogar y familia	2:32	4:29
Actividades para el hogar y familia no especificadas	1:22	1:37
Actividades culinarias	0:55	1:44
Mantenimiento del hogar	0:53	1:17
Confección y cuidado de ropa	0:35	1:08
Jardinería y cuidado de animales	1:54	1:08
Construcción y reparaciones	1:51	1:22
Compras y servicios	1:04	1:07
Gestiones del hogar	0:57	0:46
Cuidado de niños	1:46	2:22
Ayudas a adultos miembros del hogar	1:41	1:40
Trabajo voluntario y reuniones	2:10	1:51
Trabajo voluntario al servicio de una organización	2:34	2:40
Ayudas informales a otros hogares	2:13	2:03
Actividades participativas	1:43	1:15
Vida social y diversión	1:54	1:43
Deportes y actividades al aire libre	2:03	1:40
Aficiones e informática	2:05	1:38
Medios de comunicación	3:06	2:49
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:25	1:21
(*) en los cuidados personales se incluye dormir, comer y beber, el aseo y vestido		

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

Respecto a las personas que realizan actividades de hogar y familia según tipo de hogar, es superior la dedicación media diaria de las mujeres en todos los tipos de hogar, pero especialmente en el caso de hogar formado por pareja con hijos e hijas, en que la dedicación diaria de la mujer casi duplica la dedicación del hombre (4 horas y 45 minutos la mujer, 2 horas 34 minutos el hombre). Esta diferencia de dedicación es casi la misma en el caso de pareja sola (4 horas y 37 minutos la mujer, 2 horas y 34 minutos el hombre).

En el caso de hogares unipersonales formados por mujeres y hogares de madre sola con algún hijo o hija, la dedicación diaria de la mujer a tareas de hogar y familia es menor

que en el caso de pareja sola o pareja con hijos o hijas, 3 horas y 38 minutos diarios en los hogares unipersonales formados por mujeres y 3 horas 48 minutos en los hogares de madres solas con algún hijo o hija.

Tabla 6. Duración media diaria dedicada a actividades de hogar y familia según tipo de hogar, por las personas que realizan dicha actividad. 2009-2010 (horas y minutos)		
	Hombres	Mujeres
Pareja con hijos	2:34	4:45
Pareja sola	2:34	4:37
Otro tipo de hogar	2:34	4:26
Hogar unipersonal	2:23	3:38
Padre o madre solo, con algún hijo	2:15	3:48

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

Retomando *la tabla 6*, es significativo el tiempo que dedican los hombres al resto de actividades. Por ejemplo, en “Deportes y actividades al aire libre” la participación de los hombres es de 5,8 puntos porcentuales superior a la de las mujeres y, además, éstos dedican 23 minutos más.

El tiempo dedicado a “Aficiones e informática”, es el 35,6% dedicado por los hombres frente al 23,9% a las mujeres, empleando estos 27 minutos más y las relacionadas con “Trabajo voluntario y reuniones”, los hombres dedican 19 minutos más que las mujeres, aunque la participación de éstas es mayor -5,4 puntos porcentuales-.

Atendiendo a la situación laboral, las mujeres ocupadas dedican 3 horas y 46 minutos diarios a las actividades de hogar y familia y 2 horas y 21 minutos los hombres. La diferencia es mucho mayor en el caso de inactividad (estudiantado, jubilados, jubiladas o pensionistas, labores del hogar), 4 horas y 49 minutos las mujeres y 2 horas y 25 minutos los hombres.

Tabla 7. Duración media diaria dedicada a actividades de hogar y familia según situación laboral (ocupados, parados), por las personas que realizan dicha actividad. 2009-2010 (horas y minutos)		
	Hombres	Mujeres
Activos	2:36	4:10
Ocupados	2:21	3:46
Empleadores o empresarios sin asalariados	2:05	3:55
Asalariados	2:25	3:45
Parados	3:23	5:35
Inactivos	2:25	4:49
Estudiantes	1:10	1:33
Jubilados o pensionistas	2:56	4:38
Labores del hogar	(u) 5:01	6:16
(u) dato poco significativo		

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

Asimismo, hemos prestado atención a la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015 (ENCT) donde se proporciona información del reparto de las horas semanales entre el tiempo de trabajo en el empleo principal, otro empleo, trabajo no remunerado y desplazamientos en el año 2015. Dicha encuesta también incluye las horas al día dedicadas por las personas que trabajan a actividades de trabajo no remunerado: actividades de voluntariado o caritativas, actividades políticas o sindicales, cuidado y educación de sus hijos o nietos, cocinar y realizar las tareas domésticas, cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad, hacer un curso o formación, actividades deportivas, culturales o de ocio⁴⁴⁶.

⁴⁴⁶ Ministerio de Empleo y seguridad Social. 2018. Conciliación trabajo y familia. Personas con empleo, tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades. Mujeres y Hombres en España 2018. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 6ª EWCS.2015. Instituto Nacional de Seguridad Social e Higiene en el Trabajo. Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo. Acceso el 11 de agosto de 2018., Disponible en: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472488&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

2.2.-Horas de trabajo remuneradas y no remuneradas por tipo de jornada

Según la *Tabla 8*, el número de horas a la semana dedicadas (al empleo principal, otro empleo, trabajo no remunerado, desplazamientos) según sexo y tipo de jornada de las personas ocupadas, son más largas las jornadas de trabajo de las mujeres que la de los hombres. Las mujeres dedican 63,6 horas semanales mientras que los hombres 56,7 horas semanales.

Los hombres dedican habitualmente el mismo número de horas al trabajo no remunerado (14 horas a la semana) independientemente de que trabajen a tiempo parcial o a jornada completa. Las mujeres incrementan el tiempo dedicado a trabajo no remunerado (30 horas a la semana) cuando tienen jornada a tiempo parcial.

Tabla 8. Indicador de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas por tipo de jornada. Encuesta de Condiciones de Trabajo 2015 (horas/semana)								
	Empleo principal		Otro empleo		Trabajo no remunerado		Desplazamientos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	39,7	33,9	0,2	0,3	14,0	26,5	2,8	2,9
Tiempo parcial	22,7	21,6	0,5	0,4	13,9	29,6	2,4	2,8
Jornada completa	42,4	39,3	0,2	0,2	13,9	25,2	2,8	2,9

Nota: Encuesta realizada a personas ocupadas

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 6ª EWCS. 2015. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

2.3.-Horas al día dedicadas a actividades de trabajo no remunerado por trabajadores que realizan dichas actividades

Según la ENCT el porcentaje más alto (33,9%)⁴⁴⁷ de mujeres trabajadoras que dedican tiempo al cuidado y educación de hijos o nietos les dedican cuatro horas diarias. El porcentaje más alto de hombres (36,7%) que trabajan dedican dos horas diarias a este tipo de cuidados y educación. El porcentaje más alto de mujeres trabajadoras (43,3 %) que realizan tareas domésticas y de cocina dedican dos horas diarias a estas tareas. El porcentaje más alto de hombres trabajadores (42,5%) dedican una hora diaria a estas mismas tareas.

Por tanto, en base a los datos señalados anteriormente podemos verificar la persistencia de una estrecha relación entre los roles de género asignados a cada sexo y los usos del tiempo, no sólo en cuanto al trabajo remunerado y no remunerado, sino también respecto a los espacios público y privado. Siendo sinónimo de necesidad de avance en relación con la corresponsabilidad en los trabajos reproductivos y de cuidados, elemento fundamental para conseguir la igualdad.

⁴⁴⁷ Ministerio de Empleo y seguridad Social. 2018. Conciliación trabajo y familia. Personas con empleo, tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades. Mujeres y Hombres en España 2018. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 6ª EWCS.2015. Instituto Nacional de Seguridad Social e Higiene en el Trabajo. Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo, cit.

Tabla 9. Horas al día dedicadas a actividades de trabajo no remunerado por trabajadores que realizan dichas actividades. Encuesta de Condiciones de Trabajo 2015 (% personas)

	Menos de 1 hora	1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 o más horas	NS
Hombres							
Actividades de voluntariado o caritativas	18,5	16,2	44,0	8,3	-	13,0	-
Políticas o sindicales	-	89,8	10,2	-	-	-	-
Cuidado y educación de sus hijos o nietos	1,1	13,8	36,7	19,0	20,6	3,7	5,1
Cocinar y realizar las tareas domésticas	6,5	42,5	35,5	9,9	1,7	0,3	3,7
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	4,6	25,4	28,6	14,8	16,2	5,3	5,0
Hacer un curso o formación	3,4	15,2	34,0	17,2	14,6	8,0	7,7
Actividades deportivas, culturales o de ocio	6,6	44,7	33,8	7,9	4,3	0,2	2,5
Mujeres							
Actividades de voluntariado o caritativas	12,3	50,4	-	37,4	-	-	-
Políticas o sindicales	-	-	-	-	-	-	-
Cuidado y educación de sus hijos o nietos	0,5	8,2	23,1	17,3	33,9	9,7	7,3
Cocinar y realizar las tareas domésticas	2,6	15,8	43,3	19,5	12,2	2,5	4,2
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	1,5	20,3	24,8	13,4	16,6	6,3	16,9
Hacer un curso o formación	4,3	15,0	16,4	7,7	21,9	31,8	2,9
Actividades deportivas, culturales o de ocio	12,7	50,0	24,5	4,6	2,3	0,0	5,9

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015. 6ª EWCS. Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (INSHT)

En la *Tabla 10* se observa que un 47,4% de mujeres trabajadoras y un 31,5% de hombres trabajadores realizan todos los días actividades de cuidado y educación de sus hijos o nietos.

El 77,5% de mujeres trabajadoras y un 32,9% de hombres trabajadores realizan todos los días actividades de cocinar y realizar tareas domésticas. Un 15,4% de hombres y un 2,3% de mujeres que trabajan no realizan nunca actividades de cocinar y tareas

domésticas; y el 39,4% de hombres y un 34,4% de mujeres que trabajan no realizan nunca actividades de cuidado y educación de sus hijos o nietos.

Tabla 10. Frecuencia con que se realizan actividades de trabajo no remunerado. 2015 (% personas)						
	Todos los días	Varias veces a la semana	Varias veces al mes	Con menos frecuencia	Nunca	Otros
Hombres						
De voluntariado o caritativas	0,5	1,0	2,3	9,1	86,9	0,3
Políticas o sindicales	0,6	1,5	2,2	5,8	89,5	0,4
Cuidado y educación de sus hijos o nietos	31,5	9,0	3,2	4,5	39,4	12,3
Cocinar y realizar las tareas domésticas	32,9	30,2	10,0	11,5	15,4	0,1
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	3,4	3,0	3,9	5,7	77,7	6,3
Hacer un curso o formación	1,2	2,4	6,3	34,9	55,0	0,2
Mujeres						
De voluntariado o caritativas	0,3	1,6	3,8	11,1	83,1	0,1
Políticas o sindicales	0,0	0,4	1,5	5,0	93,0	0,2
Cuidado y educación de sus hijos o nietos	47,4	4,3	1,5	3,3	34,4	9,0
Cocinar y realizar las tareas domésticas	77,5	15,4	1,7	3,0	2,3	0,2
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	6,6	3,6	3,9	7,2	75,3	3,5
Hacer un curso o formación	1,4	3,7	4,2	33,9	56,5	0,4

Nota: Encuesta realizada a personas ocupadas

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 6ª EWCS. 2015. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <http://encuestasnacionales.oect.es/>

2.4.-Horas de trabajo remuneradas y no remuneradas según tipo de hogar

El indicador de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas según tipo de hogar - Tabla 11- establece que los hombres sin hijos con pareja que trabaja dedican 8,7 horas a la semana a actividades de trabajo no remunerado, las mujeres sin hijos con pareja que trabajan dedican 16,4 horas a la semana a actividades de trabajo no remunerado. Son 20,8 horas a la semana que los hombres con hijos y pareja que trabajan dedican a realizar actividades de trabajo no remunerado, las mujeres con hijos con pareja que trabajan dedican 37,5 horas semanales a estas actividades.

Tabla 11. Indicador de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas según tipo de hogar. Encuesta de Condiciones de Trabajo 2015 (horas/semana)				
	Empleo principal	Otro empleo	Trabajo no remunerado	Desplazamientos
Hombres sin hijos				
Sin pareja	36,9	0,1	10,9	2,6
Con pareja que no trabaja	39,4	0,0	6,0	3,1
Con pareja que trabaja	39,9	0,3	8,7	2,7
Hombres con hijos				
Sin pareja	35,7	1,5	13,5	2,3
Con pareja que no trabaja	40,3	0,4	16,3	2,7
Con pareja que trabaja	42,5	0,1	20,8	2,9
Mujeres sin hijos				
Sin pareja	33,3	0,2	13,3	2,8
Con pareja que no trabaja	33,6	0,4	17,2	2,2
Con pareja que trabaja	36,0	0,5	16,4	3,7
Mujeres con hijos				
Sin pareja	31,7	0,4	31,9	2,9
Con pareja que no trabaja	34,7	0,1	30,7	2,5
Con pareja que trabaja	34,0	0,2	37,5	2,8

Nota: Encuesta realizada a personas ocupadas

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 6ª EWCS. 2015. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

2.5.- Personas ocupadas a tiempo parcial por número de hijos, tipo de hogar y cuidadores de personas dependientes

En relación con el empleo y el cuidado de personas dependientes, la Encuesta de Población Activa utiliza una submuestra distribuida a lo largo de todo el año con el fin de proporcionar información sobre variables de carácter estructural en media anual.

En este bloque observamos en la Tabla 11 y Tabla 12 información anual de los ocupados a tiempo parcial por número de hijos y tipo de hogar. En España en el año 2016, un 26,6% de mujeres (de 25 a 54 años) empleadas con 1 hijo a tiempo parcial frente al 5,7% de hombres. En el caso de 3 o más hijos los porcentajes son un 26,2% de mujeres y un 6,4% de hombres.

Tabla 12. Ocupados a tiempo parcial por número de hijos. España y UE-28 (% de ocupados de 25 a 54 años)								
	España				UE-28			
	2016	2015	2014	2013	2016	2015	2014	2013
Sin hijos								
Hombres	8,9	8,9	8,8	9,3	8,0	8,1	7,9	7,9
Mujeres	20,4	21,3	21,6	20,5	22,2	22,4	22,6	22,5
1 hijo								
Hombres	5,7	5,8	5,9	6,4	5,2	5,3	5,1	5,1
Mujeres	26,6	27,6	28,2	29,3	31,9	31,8	31,6	32,3
2 hijos								
Hombres	3,9	5,1	5,2	4,7	4,7	4,9	4,9	4,7
Mujeres	26,6	27,9	28,4	30,3	38,2	38,8	39,1	40,2
3 hijos o más								
Hombres	6,4	5,9	8,4	5,9	7,6	6,8	7,1	6,5
Mujeres	26,2	25,4	29,4	30,1	45,4	45,2	44,9	46,9

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Según tipo de hogar (Tabla 13), en las mujeres el porcentaje más alto en el año 2016 de ocupadas a tiempo parcial corresponde al hogar de dos adultos con hijos (26,8%), y en hombres a otros tipos de hogares (10,2%).

Tabla 13. Ocupados a tiempo parcial por tipo de hogar. España y UE-28 (% de ocupados de 25 a 54 años)

	España				UE-28			
	2016	2015	2014	2013	2016	2015	2014	2013
Total								
Hombres	6,7	7,0	7,2	7,3	6,6	6,6	6,5	6,4
Mujeres	24,0	24,9	25,4	25,7	30,1	30,1	30,3	30,8
1 adulto								
Hombres	7,5	6,3	7,1	10,5	9,8	9,6	9,7	9,7
Mujeres	19,0	18,6	21,1	21,0	26,9	26,8	26,9	27,4
1 adulto con hijos								
Hombres	(u) 4,9	(u) 6,6	(u) 3,8	(u) 4,7	9,1	8,9	8,7	7,8
Mujeres	25,5	24,8	26,8	30,9	38,2	37,3	37,1	39,3
1 adulto sin hijos								
Hombres	7,7	6,3	7,4	10,9	9,9	9,6	9,8	9,8
Mujeres	14,9	15,2	17,3	15,4	19,8	20,3	20,3	19,8
2 adultos								
Hombres	4,7	4,9	5,4	5,2	5,2	5,3	5,3	5,2
Mujeres	24,5	25,5	25,1	26,3	32,8	33,0	33,2	33,9
2 adultos con hijos								
Hombres	4,5	4,3	4,9	5,0	5,0	5,0	5,0	4,9
Mujeres	26,8	27,7	27,5	29,9	37,6	37,9	37,8	39,0
2 adultos sin hijos								
Hombres	5,4	6,6	7,0	6,0	5,9	6,1	6,0	6,0
Mujeres	18,5	19,5	19,2	17,4	22,1	22,2	22,9	22,6
Otros tipos de hogares								
Hombres	10,2	11,3	10,6	9,9	7,5	7,7	7,4	7,2
Mujeres	25,4	26,7	27,7	26,5	26,1	26,2	26,3	26,4

(u) dato poco significativo

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

En cuanto a los ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes (Tabla 14), en el año 2017, la principal razón alegada por las mujeres para trabajar a tiempo parcial como consecuencia del cuidado de personas dependientes es el no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de hijos (53,4%), un 3,3% alega el no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores, un 2,0% alega ambos motivos. El 43,4% de los hombres alega la razón de no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de hijos como principal motivo para trabajar a tiempo parcial. Un 8,6% de hombres alega no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores y un 11% alega ambos motivos.

Tabla 14. Ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes por motivo (%)					
	2017	2016	2015	2014	2013
Hombres					
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	43,4	28,1	29,5	74,5	67,9
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	8,6	4,4	3,7
Por ambos motivos	11,0	2,4
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	37,0	63,8	70,5	25,5	28,4
No sabe	..	1,3
Mujeres					
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	53,4	53,3	53,3	51,2	42,4
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	3,3	1,6	3,7	2,5	3,6
Por ambos motivos	2,0	2,7	1,6	2,0	1,6
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	40,9	41,7	41,1	43,9	51,1
No sabe	0,4	0,8	0,3	0,4	1,5

(..) dato no disponible

Fuente: Encuesta de Población Activa. Variables de submuestra. INE

Según ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes grupos de edad (Tabla 15), en el año 2017 el porcentaje más alto de mujeres y de hombres que trabajan a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años, un 61,4% en las mujeres y un 53,7% en los hombres.

Tabla 15. Ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes por grupos de edad (%)					
	2017	2016	2015	2014	2013
Hombres					
De 16 a 24 años
De 25 a 34 años	4,3	16,3	10,7	41,1	31,2
De 35 a 44 años	53,7	74,2	41,2	31,4	49,3
De 45 a 54 años	38,8	5,2	37,0	26,2	19,5
De 55 y más años	3,1	4,4	11,1	1,3	..
Mujeres					
De 16 a 24 años	0,9	0,3	0,4	0,7	0,9
De 25 a 34 años	21,3	25,3	21,8	23,4	23,8
De 35 a 44 años	61,4	60,2	61,9	63,6	62,5
De 45 a 54 años	14,2	12,1	12,8	9,9	9,7
De 55 y más años	2,2	2,0	3,1	2,4	3,2

(..) dato no disponible

Fuente: Encuesta de Población Activa. Variables de submuestra. INE

En el año 2017, el porcentaje más alto de mujeres paradas que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes corresponde a las que tienen de 35 a 44 años (29,1%), en los hombres el mayor porcentaje de parados que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 45 a 54 años (25,0%).

Tabla 16. Parados que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes por grupos de edad (%)					
	2017	2016	2015	2014	2013
Hombres					
De 16 a 24 años	10,6	9,4	9,3	10,1	11,1
De 25 a 34 años	23,5	24,1	25,1	25,9	27,8
De 35 a 44 años	24,2	26,1	26,4	27,1	27,1
De 45 a 54 años	25,0	24,6	24,7	23,8	22,6
De 55 y más años	16,8	15,8	14,5	13,0	11,4
Mujeres					
De 16 a 24 años	7,7	8,2	8,1	8,4	10,0
De 25 a 34 años	22,8	24,1	25,2	27,2	28,1
De 35 a 44 años	29,1	29,0	29,5	30,0	29,7
De 45 a 54 años	26,7	25,9	25,6	24,0	22,8
De 55 y más años	13,7	12,7	11,6	10,4	9,3

Fuente: Encuesta Población Activa. INE

En cuanto a las personas inactivas, en el año 2017 y cómo podemos observar en la *Tabla 17*, el porcentaje más alto de mujeres y hombres que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años, 32,5% en las mujeres y 32,8% en los hombres.

Tabla 17. Inactivos que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes por grupos de edad (%)					
	2017	2016	2015	2014	2013
Hombres					
De 16 a 24 años	1,1	5,8	1,5
De 25 a 34 años	5,1	2,8	19,1	12,7	23,0
De 35 a 44 años	32,8	14,6	23,0	23,1	10,9
De 45 a 54 años	28,7	47,7	28,3	34,7	27,5
De 55 y más años	32,3	34,9	29,6	23,7	37,1
Mujeres					
De 16 a 24 años	3,4	6,1	1,9	3,8	4,6
De 25 a 34 años	26,3	25,6	22,8	25,8	24,4
De 35 a 44 años	32,5	31,7	38,6	34,9	35,0
De 45 a 54 años	17,9	20,2	17,4	17,9	18,7
De 55 y más años	19,8	16,4	19,3	17,6	17,4

(..) dato no disponible

Fuente: Encuesta de Población Activa. Variables de submuestra. INE

El nuevo escenario requiere un nuevo planteamiento conceptual en el que el derecho a los permisos parentales deje de ser el centro de atención, y en el que el derecho a la presencia, tanto de la madre como del padre se erija como un nuevo objetivo en sí mismo.

De hecho, los permisos parentales comienzan a ser instrumentos de actuación con dos caras: en tanto en cuanto pueden implicar la perpetuación de roles de cuidado en las mujeres pueden ser en sí mismos instrumentos causantes de discriminación y así se infiere de la actual redacción de la Directiva de permisos parentales (Directiva 2010/18⁴⁴⁸), que incluye entre sus objetivos el reparto de responsabilidades familiares

⁴⁴⁸ 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, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (Texto pertinente a efectos del EEE).

a través de la implicación del padre en un intento de lograr el objetivo de la alteración de roles sociales en el ámbito comunitario.

Y es precisamente en esta última fase de extensión de la conciliación hacia nuevas áreas donde, en principio, tendría cabida la corresponsabilidad más allá de la vertiente jurídico laboral. En efecto, en el ámbito de la UE, el Consejo propone de manera más general otras medidas que “favorezcan un reparto equilibrado entre los trabajadores, hombres y mujeres”, de los cuidados que deben dispensarse a sus familiares de manera que se consiga la igualdad real, y apunta al reconocimiento de permisos parentales intransferibles⁴⁴⁹.

Piénsese, asimismo, que se abre un nuevo marco en el que el empresario no deba limitarse tan solo a tolerar el permiso parental por parte de quien en teoría lo asume voluntariamente, sino que también debe estar preparado para el caso de que las responsabilidades de cuidado sean asumidas por los hombres e incluso para alterar la organización empresarial a efectos de que se ajuste mejor a las necesidades de cuidado de las personas trabajadoras⁴⁵⁰.

Por ello, deducimos que los permisos parentales no son instrumentos adecuados de conciliación, al menos si no vienen acompañados del principio de corresponsabilidad; y que la cuestión de la conciliación conecta directamente con la brecha salarial porque la menor retribución femenina es factor determinante para la asunción de responsabilidades familiares.

No obstante, antes de seguir avanzando y entender mejor el contexto en el que se dirige la presente tesis, es relevante indicar la postura de la *Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción*, para tenerla en cuenta a la hora de desarrollar políticas públicas.

⁴⁴⁹ Silva de Roa, Alba Liliana, Javier H Espinoza Escobar y Pilar Espinoza Baena. 2017. *El Derecho del Trabajo y los Colectivos Vulnerables. Un estudio desde las dos orillas*. Madrid. Dykinson. p.114.

⁴⁵⁰ Ballester Pastor, María Amparo y Jaime Cabeza Pereiro. 2015. “Retos, expectativas y decepciones del derecho a la conciliación de responsabilidades”. En Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo: libro homenaje a la profesora Teresa Pérez del Río, 103-138. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

3.- BREVE REFERENCIA A LA PROPUESTA PLANTEADA POR LA PLATAFORMA POR PERMISOS IGUALES E INTRANSFERIBLES DE NACIMIENTO Y ADOPCIÓN (PPIINA): COTEJO CON LOS PERMISOS PARENTALES DE ISLANDIA Y FINLANDIA

3.1.- Historia de la propuesta de la ley de la PPIINA: motivos de su reivindicación

La Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento y Adopción, - PPIINA⁴⁵¹-, ha logrado situar en la agenda política los permisos igualitarios, y es que durante 15 años ha estado luchando para que los permisos por nacimiento y adopción sean iguales, intransferibles y pagados al 100% con su correspondiente prestación de la Seguridad Social, para atender las responsabilidades derivadas del nacimiento, adopción o acogimiento de menores.

Según explica PPIINA, en el 2012, tras seis años de debate, el grupo parlamentario Izquierda Plural y tres partidos del Grupo Mixto, depositan en el Registro del Congreso de los Diputados la Proposición de Ley planteada por la plataforma. Es en octubre del mismo año, cuando la Comisión de Igualdad del Congreso aprueba por unanimidad de todos los grupos parlamentarios, una Proposición No de Ley que insta al Gobierno del Estado a reformar la actual estructura de permisos de maternidad y paternidad tal y como plantea PPIINA.

El Pleno del Congreso de los Diputados, aprobó el 18 de octubre de 2016 una Proposición no de Ley (PNL), instando al gobierno a aumentar el permiso de paternidad a 16 semanas para igualarlo al de maternidad. Esta PNL fue aprobada con sólo 2 votos en contra⁴⁵².

⁴⁵¹ <http://igualeseintransferibles.org/>

⁴⁵² Unidas Podemos hizo suya la propuesta de la PPIINA e indicó en que el actual sistema perpetúa la brecha de género, la discriminación laboral de las mujeres y tiene un impacto negativo para la fecundidad y la pobreza. En febrero de 2016, el pacto entre el PSOE y Ciudadanos recogía un aumento del permiso de maternidad de seis a ocho semanas intransferibles y otras ocho exclusivas para los padres, un tiempo al que se sumaban otras 10 semanas que podrían repartirse entre ambos progenitores; una propuesta muy criticada por las expertas, que destacan que cuando los permisos son transferibles es la madre quien los toma.

La aprobación de esta PNL ha sido el resultado del trabajo de la PPIINA, que desde hace más de una década reivindica que los permisos sean iguales, intransferibles y pagados al 100 %. Por ello vamos a ver la propuesta de la PPIINA y el porqué de esta reivindicación.

La PPIINA elaboró una Proposición de Ley⁴⁵³ en la que se señaló que: *Junto con un sistema de servicios de calidad y horarios racionales, este sistema de permisos es la vía para que ambos progenitores puedan ejercer convenientemente sus deberes de cuidado y manutención. Así, la reforma propone mejorar la protección a la infancia, al tiempo que garantizar los derechos de todas las personas adultas a compatibilizar el empleo de calidad con la maternidad/paternidad. Todo ello sin perder sus ingresos y sin verse privadas del disfrute de su vida personal y familiar.*

En consecuencia, cada progenitor tendrá derecho a dos permisos con distinta denominación, ambos totalmente intransferibles y pagados al 100% de la base reguladora:

- El “permiso parental inicial” que será de dos semanas obligatorias a disfrutar antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- El “permiso parental para la crianza” que será de catorce semanas, de las cuales cuatro serán obligatorias y diez voluntarias.

Este permiso podrá disfrutarse en un bloque o, previo acuerdo con la empresa, en varios, pero siempre antes de que transcurran 12 meses a partir del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Así, se permite a las familias organizar el periodo de crianza de acuerdo con sus necesidades específicas.

⁴⁵³PPIINA. 2016. Proposición de Ley de reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores, en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

http://igualeseintransferibles.org/wpcontent/uploads/2016/12/Prop_Ley_PPIINA_29Nov2016.pdf

Asimismo, podrá tomarse a tiempo parcial, previo acuerdo de la empresa y con la condición de que la persona trabajadora se reincorpore al empleo durante el tiempo que no corresponda al permiso pagado.

Las razones de esta propuesta son, **la igualdad**, porque los hombres tienen el mismo derecho y la obligación de cuidar, porque así se elimina la etiqueta que tienen las mujeres de “menos disponibles” y porque las criaturas deben disfrutar del afecto y el cuidado de sus dos progenitores por igual.

La segunda razón es la **intransferibilidad**, porque como los demás derechos es un derecho individual, porque los permisos transferibles son una trampa, es mantener la desigualdad con apariencia de igualdad.

Y la tercera razón es su **pago al 100%**, como el permiso de maternidad, ya que los permisos no pagados al 100 % son una injusticia, además cuando los permisos no están bien pagados (<80%) los padres no los disfrutaban y todas las personas tienen derecho a un ingreso digno.

La PPIiNA propone un calendario de aplicación progresivo para facilitar la adaptación de los agentes implicados⁴⁵⁴. El permiso actual de las madres no se modifica⁴⁵⁵.

⁴⁵⁴ El permiso de los padres irá aumentando desde las 4 semanas que tienen actualmente hasta las 16 semanas que dura el permiso de maternidad. Este permiso será completamente intransferible en todo momento. Al final del periodo de implantación, por tanto, serán 12 semanas más para los padres, sin posibilidad de cedérselo a otra persona. A medida que el permiso de los padres va aumentando más allá de las 6 semanas, PPIiNA propone ir haciendo intransferibles también el permiso de las madres en la medida, de tal manera que al final del calendario el permiso sea de 16 semanas intransferibles para cada progenitor. Por coherencia con la idea de equiparación del derecho del padre (o madre no biológica) al de la madre biológica, proponen que, de las 16 semanas de permiso intransferible de los padres, 6 semanas sean obligatorias. De otro modo tendrían que proponer que se eliminara la obligatoriedad de las primeras 6 semanas de las madres. La obligatoriedad no es un rasgo determinante para el disfrute o no del permiso. Pero consideran más justo, y más popular, proteger también el derecho de los padres en lugar de quitar la protección que tienen las madres.

⁴⁵⁵ PPIiNA. 2019. *Que proponemos*. Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción. Consultado el 8 de septiembre de 2019. Disponible en: <http://igualeseintransferibles.org/que-proponemos/>

Los cálculos presupuestarios son necesarios para poder llevar a cabo la reforma y la PPIINA, tras su estudio asegura que el coste de la reforma es muy barata, fácil de implantar y con un alto rendimiento en términos coste-beneficio⁴⁵⁶.

Argumenta que cada semana de permiso para los padres vale aproximadamente 100 millones de euros al año, lo mismo que 1 Km de AVE, 20 veces menos que el gasto fiscal por tributación conjunta o 6 veces menos que la deuda de los grandes equipos de Fútbol con Hacienda, por poner solo algunos ejemplos.

Es un gasto perfectamente asumible, que se iría imponiendo lentamente y que tendría un gran impacto aún antes de haberse realizado.

Y es que la razón, que se comparte en todos los demás países, es que los hombres se toman los permisos solamente cuando son intransferibles (si no lo quieren lo pierden) y bien pagados. La PPIINA defiende que es lógico que ninguna persona tenga que tomarse excedencias no pagadas o mal pagadas, pues cada persona necesita tener ingresos propios suficientes para mantener su independencia económica. También comprenden que la inercia de los roles de género presione a los hombres para no tomárselo si pueden cederlo a las mujeres. Pero cuando el permiso es suyo e intransferible sí hace uso de él; y comprueban sus enormes ventajas.

En este sentido, el Tribunal Constitucional admitió a trámite la demanda de un padre, apoyado por PPIINA, para reclamar un permiso de paternidad de igual duración que el de maternidad y pagado al 100%, alegando que la actual regulación es discriminatoria. Y es que, en 2016 los padres demandaron a la Seguridad Social por discriminación y pidieron un permiso intransferible de igual duración que el de maternidad y pagado al 100% de la base reguladora.

Por ello, el TC acordó resolver en pleno el recurso de amparo al apreciar una especial trascendencia constitucional. Asimismo, el TC explica que este recurso “puede dar ocasión al tribunal para aclarar o cambiar su doctrina como consecuencia de cambios

⁴⁵⁶ PPIINA. 2019. *Cifras para un análisis coste-beneficio de la equiparación del permiso de paternidad al de maternidad (reforma PPIINA)* <http://igualeseintransferibles.org/wp-content/uploads/2016/12/Cifras-para-un-ana%CC%81lisis-coste-beneficio-de-la-reforma-PPIINA.pdf>

normativos relevantes” ya que el asunto planteado plantea una cuestión jurídica relevante y general de repercusión social o económica”⁴⁵⁷, no obstante, tras su exhaustivo análisis se procedió a desestimar el recurso de amparo interpuesto por don Ignacio Álvarez Peralta y la asociación PPIINA⁴⁵⁸.

3.2.- Los permisos de maternidad y paternidad en Islandia y Finlandia

Los países nórdicos son referentes en igualdad, conciliación familiar y corresponsabilidad ya que se posicionan en los primeros puestos al establecer medidas pioneras para facilitar el cuidado de sus descendientes.

Islandia, que es uno de los países más avanzados en esta materia, el permiso de tres meses para los padres ha cambiado la norma social: los padres se lo toman y cuidan a sus bebés, y se considera mal padre quien no lo hace.

Además, se ha comprobado que los hombres que viven esta experiencia se implican mucho más en el cuidado posteriormente, no solamente de sus hijos e hijas sino también de sus mayores.

La reforma de 2000 la convirtió en el país con los permisos parentales más igualitarios del mundo, con tres meses intransferibles para cada progenitor y tres meses transferibles (3/3/3). Fue tan bien acogida que, en diciembre de 2012, y aún en plena crisis, Islandia aborda otra reforma aún más radical: el permiso intransferible de cada

⁴⁵⁷ El Pleno del Tribunal Constitucional acordó, por providencia de 10 de abril de 2018, recabar para sí el conocimiento del recurso y admitirlo a trámite, por apreciar que concurre en el mismo una especial trascendencia constitucional (art. 50.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional: LOTC) por los siguientes motivos: 1.º Porque el recurso puede dar ocasión al Tribunal para aclarar o modificar su doctrina, como consecuencia de cambios normativos relevantes para la configuración del contenido del derecho fundamental [STC 155/2009, FJ 2 b)]. 2.º La posible vulneración del derecho fundamental que se denuncia pudiera provenir de la ley o de otra disposición de carácter general [STC 155/2009, FJ 2 e)]. 3.º El asunto suscitado trasciende del caso concreto porque plantea una cuestión jurídica relevante, que genera repercusión social o económica [STC 155/2009, FJ 2 g)].

⁴⁵⁸ Pleno. Sentencia 111/2018, de 17 de octubre de 2018. Recurso de amparo 4344-2017. Promovido por don Ignacio Álvarez Peralta y la asociación Plataforma por permisos iguales e intransferibles de nacimiento y adopción, en relación con las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y un Juzgado de lo Social y las resoluciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social que desestimaron su petición de ampliación del permiso de paternidad. Supuesta vulneración del derecho a la igualdad y a no sufrir discriminación por razón de sexo: resoluciones administrativas y judiciales que rechazan la equiparación en extensión temporal del permiso de paternidad con el correlativo de maternidad. Voto particular. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-15847

progenitor se aumenta de 3 a 5 meses, dejando otros 2 meses transferibles (5/5/2). Esta reforma se ha llevado a cabo progresivamente según el calendario siguiente:

Tabla 18. Progreso de los permisos parentales en Islandia				
	2013	2014	2015	2016
Madre intransferible	3	3,5	4	5
Padre intransferible	3	3,5	4	5
Transferible	3	3	3	2
Total	9	10	11	12

Fuente: Elaboración propia a partir de estudio

La PPIiNA predice que una amplia mayoría de los padres se tomará cinco meses de permiso. Las mujeres, por su parte, previsiblemente se tomarán siete meses. Se hubiera conseguido una situación más igualitaria si la Ley hubiera establecido seis meses de permiso intransferible para cada progenitor (6/6) tal y como proponía la PLENT⁴⁵⁹, pero no cabe la menor duda de que con esta reforma Islandia “*ha puesto una pica en Flandes*”.

Así Islandia, un país que tan solo dos décadas no consideraba a los hombres como padres con capacidad de cuidar, sobrepasó a los demás países nórdicos a pesar de que estos tenían una larga experiencia de reformas y debates en torno al tema. Los graves problemas sociales a los que nos enfrentamos hacen urgente tomar medidas revolucionarias para conseguir la equiparación total y efectiva entre la dedicación al cuidado por parte de hombres y mujeres⁴⁶⁰.

Finlandia, a principios de 2020, y con el objetivo de suprimir la referencia de género en los permisos de maternidad y paternidad, anuncia la regulación de una medida por la que ambos progenitores tendrán los mismos días de baja tras el nacimiento o adopción

⁴⁵⁹ PLENT: International Platform for Equal, Non-Transferable and 100% paid PARENTAL LEAVE. <http://equalandnontransferable.org/>

⁴⁶⁰ Comisión para la igualdad de género del Ayuntamiento de Reikivaik. 1998. *En las alegrías y en las penas. Hombres islandeses de permiso por paternidad*, p.112. http://igualeseintransferibles.org/wp-content/uploads/2016/12/En_las_alegrías_y_en_las_penas_Hombres_islandeses_de_permiso_por_paternidad.pdf

de un hijo o hija con un total de 164 días laborables, de los cuales sólo podrán transferir 69 días al otro progenitor.

De este modo se suprime el permiso de maternidad de 105 días y el de paternidad de 54 días para convertirse en “permisos familiares”.

3.3.- Críticas constructivas ante la aprobación del Real Decreto-ley de “medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”

Ante la publicación en el BOE del Real Decreto-ley de “medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”⁴⁶¹ la PPIINA mostró una gran satisfacción por el establecimiento de los permisos de paternidad y maternidad iguales, intransferibles y pagados al 100% no obstante señalan que el diseño de los mismos introduce “trampas” para evitar que la corresponsabilidad se convierta en la norma social de referencia. Por ello proponen 3 aspectos para su mejora:

- 1) Eliminar la obligación de tener que simultanear las 6 primeras semanas ya que se impide alargar al máximo el tiempo de cuidado de la criatura y en esas primeras seis semanas simultáneas, por presión social, hay un alto riesgo de que se consoliden los roles de madre cuidadora principal y padre ayudante.
- 2) Mantener en el Reglamento la incompatibilidad con la reducción de la jornada cuando se disfrute el permiso a tiempo parcial ya que solo las madres se prestarán a alargar su permiso al doble de tiempo cobrando la mitad.
- 3) Garantizar de forma permanente el derecho de las personas trabajadoras a tomarse la totalidad del permiso a tiempo completo sin necesidad de acuerdo por parte del empleador, ya que consideran que puede dar lugar a que la parte empresarial presione a los hombres para que soliciten el permiso a tiempo parcial, con lo que no desconectarían del trabajo.

⁴⁶¹ «BOE» núm. 57, de 7 de marzo de 2019, páginas 21692 a 21717 (26 pp).

Por todo ello, la PPIiNA solicita que se reforme el Decreto Ley 6/2019 para que los permisos sean “verdaderamente igualitarios y sin trampas”; sosteniendo que hay que permitir que los hombres puedan quedarse al cargo de sus bebés el mismo tiempo que la madre, a tiempo completo sin que las empresas decidan por ellos.

Como iniciativa antagónica a PPIiNA surge la Plataforma de Madres Feministas por la Ampliación de los Permisos Transferibles (PETRA), que considera un “agravio para las mujeres” que España, país a la cola de Unión Europea en tiempo de licencia remunerada que dispone para las madres, opte por “aumentar los privilegios de los varones asalariados”, ya que tendrán los permisos más largos de Europa.

Prevén que, ante este permiso de maternidad insuficiente, las madres seguirán recurriendo a excedencias o renunciado a sus empleos para criar; por ello, PETRA reivindica el derecho a materner en condiciones óptimas, reconociendo el apego necesario entre madre y bebé, y la fisiología del parto, el posparto y la lactancia⁴⁶².

En este aspecto, comparto la postura de PPIiNA ya que la solución debe ir por hacer atractivo el modelo de corresponsabilidad, con una verdadera igualdad y simetría entre hombre y mujer. El modelo patriarcal no es atractivo, además de que es injusto y no responde tampoco a la igualdad real entre mujeres y hombres.

Los modelos radicales han influido en las mentalidades, pero con independencia de esta discusión, los problemas de la mayoría de la población son los de conciliación entre la vida familiar y laboral. La forma de paliar un enfoque deficitario de las relaciones entre sexo y género, entre hombre y mujer, es hacer posible el modelo de corresponsabilidad e igualdad entre mujeres y hombres.

Esto implica muchas cosas como; no discriminar al hombre y a la mujer por su paternidad y maternidad; insistir en las obligaciones familiares del progenitor varón, educar en los valores del cuidado también al varón; compartir de modo corresponsable a partes iguales la responsabilidad familiar y las tareas de cuidado.

⁴⁶² Fernández, June. 2019. *Permisos iguales... ¿también para las madres lesbianas?* Pikara online magazine. Consultado el 17 de enero 2020. Disponible en: <https://www.pikaramagazine.com/2019/04/permisos-iguales-madres-lesbianas/>

Por lo tanto, la extensión del permiso por nacimiento al padre, en igualdad de condiciones que la madre puede ser deseable por varias razones.

En primer lugar, es un instrumento relevante para intentar alcanzar el objetivo de igualdad de género en el mercado laboral. Recuérdese que la plena igualdad de mujeres y hombres en el mercado laboral tiene como contrapartida lógica la plena igualdad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico y en el cuidado de los hijos e hijas.

Los problemas que tienen muchas mujeres de enfrentarse a situaciones de doble jornada de ser objeto de discriminación se atenuarán en la medida en que los hombres vayan asumiendo un papel mayor en las tareas del hogar y, en particular, en el cuidado de sus hijos e hijas.

En este sentido, la evidencia empírica pone de manifiesto que tras décadas de progresiva mejora en los indicadores de igualdad de género y, en particular, tras un descenso progresivo de la diferencia salarial entre hombres y mujeres en la mayoría de los países desarrollados, en los últimos lustros se observa un estancamiento en ese proceso de avance; y eso se atribuye, en gran medida, a la denominada “hipótesis del desfase”⁴⁶³.

Una política pública que extienda en mayor medida los permisos por nacimiento a los hombres puede incidir directamente en que éstos se involucren más en el cuidado de sus hijos, favoreciendo así la convergencia en este ámbito entre hombres y mujeres.

En segundo lugar, el que los hombres se incorporen en mayor medida al trabajo doméstico y, en particular, el que participen plenamente en el desarrollo y el cuidado de sus hijos, es deseable en sí mismo: es bueno para los hombres en la medida en que enriquece la identidad masculina, es positivo para los niños y las niñas para que sus padres les dediquen más tiempo; y probablemente es bueno para la estabilidad de las parejas.

⁴⁶³ Indica que el proceso por el que el acceso de las mujeres al mercado laboral se corresponde con un progresivo acceso de los hombres al ámbito del hogar se viene realizando con un importante desfase por parte de este último.

Y, en tercer lugar, en una serie de países el ámbito de los permisos remunerados constituye el único resto de legislaciones que discriminan por razón de sexo, en este caso en contra del hombre⁴⁶⁴.

Para Pazos⁴⁶⁵, aunque existen otras medidas que pueden ayudar a la igualdad, los permisos son la cuestión clave, ya que “determinan los roles que se asumirán en la pareja desde el nacimiento: si habrá un cuidador único y un sustentador principal” o si se repartirán las tareas de otra forma. *“Si no se arregla de base, otro tipo de medidas no servirán para remediar la desigualdad salarial y la precariedad extrema”*.

⁴⁶⁴ López-Ibor Albert, Rocio, Lorenzo Escot Mangas y Carlos Poza Lara. 2008. “El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España”. *EAWP. Documentos de Trabajo en Análisis Económico*, 13, p.4.

⁴⁶⁵ Coportavoz de la PPIINA e investigadora del Instituto de Estudios Fiscales.

CAPITULO VII.- LA REGULACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN ESTUDIO PRÁCTICO SOBRE EL PERMISO DE PATERNIDAD EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

En este capítulo presentamos el estudio realizado sobre una selección de *convenios colectivos sectoriales y empresariales de la Comunidad Valenciana*, donde se ha analizado y evaluado el grado de cumplimiento de la normativa en referencia al permiso de paternidad como medida básica para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El convenio colectivo de condiciones de trabajo es la manifestación más importante del acceso de la autonomía de la voluntad de los grupos sociales al poder normativo y, por tanto, a la categoría de fuente del Derecho; en este sentido, se inscribe en el contexto de un amplio y profundo fenómeno de renovación de las concepciones jurídicas al que viene designándose con el nombre de socialización del Derecho⁴⁶⁶.

Asimismo, puede ser definido como un acuerdo celebrado entre la parte empresarial, por un lado, y entre una parte del personal laboral, por el otro, para fijar las normas que regularán las condiciones de trabajo en un ámbito determinado, así como los derechos y obligaciones de las propias partes del acuerdo⁴⁶⁷.

A diferencia de la Ley o de la propia Constitución, el convenio colectivo encierra un competente democratizador en la conformación del Derecho, puesto que permite la intervención directa en su creación en los sujetos a quienes va dirigida la norma, los propios sujetos protagonistas del escenario laboral: empresarios-empresarias y representantes del personal laboral. Constituye un compromiso bilateral y colectivo, cuyo objeto es la regulación de las condiciones de trabajo y empleo⁴⁶⁸.

Generalmente los convenios colectivos reproducen lo previsto en la legislación o se remiten a ésta, no obstante, se puede incrementar, por ejemplo, permisos dispensados

⁴⁶⁶ Montoya Melgar, Alfredo. 2013. "Capítulo V". En *Derecho del Trabajo*, cit., p.2.

⁴⁶⁷ Borrajo Dacruz, Efrén. 2013. "Los convenios colectivos de trabajo. Teoría general". En *Introducción al Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos., p.1.

⁴⁶⁸ Bengoetxea, Aitor. 2009. *La igualdad de género en los convenios colectivos. Informe extraordinario. Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.*, p. 16.

por el ET, en cuyo caso, el tiempo que excede de la duración legal prevista para la suspensión/prestación no tendría cobertura por parte de la Seguridad Social, sino que, tendría la cobertura establecida en el convenio a cargo de la empresa, o bien, se establecería como un permiso no retribuido.

Permiso de paternidad y convenios colectivos son los dos elementos clave del análisis que se expone en el presente capítulo, cuya vinculación jurídica se expone en el artículo 44.3 de la Ley Orgánica 3/2007⁴⁶⁹ al señalar que, *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.*

En este sentido, como hipótesis planteamos que el convenio colectivo parece ser el lugar idóneo para desarrollar y mejorar este tipo de medidas conciliatorias ya que es el instrumento jurídico que está más cerca de la realidad por conocer mejor las necesidades entre la parte empresarial y personal laboral.

No obstante, la cultura patriarcal que se sigue manteniendo sobre las diferentes funciones que tiene un hombre y una mujer en la sociedad puede influir a la hora de determinar la presente hipótesis.

Por tanto, los objetivos principales del presente capítulo son:

- Realizar un análisis exhaustivo de los convenios colectivos seleccionados tanto en sectores masculinizados como feminizados para extraer cual es el tratamiento detectado en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; en especial sobre el permiso de paternidad.
- Exponer los resultados para establecer propuestas de mejora dirigidas a los poderes públicos competentes y personas responsables de la firma de los convenios colectivos.

⁴⁶⁹ España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007, núm. 71, pp. 12611 a 12645.

El apartado primero del presente capítulo recoge la regulación jurídica básica de la negociación colectiva. Seguidamente se contemplan los contenidos relacionados con la metodología de estudio llevada a cabo, detallando el objeto de análisis y las variables de estudio.

En el tercer apartado se expone la muestra de los convenios colectivos analizados y finalmente se efectúa el resultado de conclusiones realizando un análisis comparativo con los procesos de paternidad en la Comunidad Valenciana.

Se incluyen como anexos de información, el anexo I que recoge la relación y tablas de análisis de los convenios colectivos sectoriales divididos por provincias; y el anexo II donde consta la relación de convenios colectivos de empresa divididos por provincias.

1.- ANTECEDENTES Y REGULACIÓN JURÍDICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: SU IMPORTANCIA PARA EL CUMPLIMIENTO Y MEJORA DE LA LEY

El actual sistema español de negociación colectiva empezó a desarrollarse a finales de los años setenta⁴⁷⁰. Su regulación nace con la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980⁴⁷¹. En aquellos años se pasó de un sistema en que la intervención gubernamental determinaba todos los aspectos de las relaciones laborales mediante las denominadas ordenanzas laborales a un sistema democrático basado en la autonomía de las partes negociadoras. Los principios básicos de la regulación de la negociación colectiva establecidos entonces para facilitar la transición han seguido en vigor durante las dos últimas décadas⁴⁷².

Resaltar que durante el período de 1939-1975 se promulgaron dos leyes de convenios colectivos, la del año 58⁴⁷³ y la del año 73⁴⁷⁴.

En 1977 empezó en España el período de los procesos de concentración social. Esta nueva configuración en la estructura de la negociación colectiva surge con los llamados acuerdos-marco⁴⁷⁵, acuerdo-interconfederal y acuerdo-interprofesional. Estos tenían

⁴⁷⁰ Véase Montoya Melgar, Alfredo. 2013. "Capítulo V". En *Derecho del Trabajo*. Madrid. Techos., pp.12-15.

⁴⁷¹ En lo que se refiere al tema de la estructura negocial el ET se dedicó a él en su Título III. El dispositivo estipuló los soportes para una reconfiguración de la red de unidades de negociación existente, además de las relaciones entre dichas unidades. Es decir, el ET, en materia de negociación colectiva, concedió a los grupos legitimados para negociar, la oportunidad de reinventar la estructura de la negociación colectiva.

⁴⁷² Bentolila Samuel. 2002. *La reforma de la Negociación Colectiva en España*. Universidad de Alcalá y FEDEA, p.1.

⁴⁷³ La Ley de Convenios Colectivos del 24 de abril de 1958 fue configurada por el legislador como un nuevo mecanismo de negociación, mediante el cual empresarios y trabajadores llegaban a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo. De esta forma, es el propio Régimen quien da por finiquitado el rígido dirigismo de las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales impuestas por él a los agentes sociales. Fueron dos los factores principales que llevan al gobierno a adoptar la decisión de crear este nuevo sistema de concentración. Por un lado, el deseo de inaugurar una economía basada en la interrelación entre salario y productividad; y por el otro, la existencia ya en los años cincuenta de un movimiento obrero lo suficientemente organizado capaz de reivindicar mejorar salarios.

⁴⁷⁴ Con la LCC de 1973 hubo un intento de rectificar el estado de anomia de la estructura negocial, por medio de un documento cuyo contenido era una lista de unidades adecuadas de contratación a los convenios-cuadro de sector o rama de actividad de ámbito nacional. Sin embargo, dicho intento no obtuvo éxito ninguno, una vez que la previsión siquiera salió del papel. Esta realidad anómica, con una pluralidad de unidades de negociación inconexas entre sí, generando convenios soberanos en su unidad de negociación, y pasivos de empleo simultáneo, fue el origen del surgimiento de los conflictos entre convenios colectivos; una consecuencia normal teniendo en cuenta que en cada nivel se podían pactar todas las materias, posibilitando así que adivinaran antinomias y discrepancias.

⁴⁷⁵ La consideración de los convenios colectivos queda incompleta sin una específica referencia a dos concretos productos de la negociación colectiva igualmente regulados en la legislación ordinaria, los acuerdos interprofesionales y los acuerdos sobre materias concretas: acuerdos marco puede ser una

como finalidad la regulación del sistema de relaciones laborales o de alguno o algunos de sus componentes fundamentales, implicando en este conjunto la negociación colectiva⁴⁷⁶.

Después del ET de 1980 y pasada la reforma por medio de la *Ley 32/1984 de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*⁴⁷⁷ que tenía como finalidad primordial la creación de empleo, la segunda etapa reformista empezó en 1994 a través de la *Ley 11/1994 de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*⁴⁷⁸ ; reincidió en las razones y finalidades de la reforma de 1984. Uno de los rasgos más importantes de la reforma fue la disminución del papel normativo de la ley y el aumento de normas advenidas de la voluntad negocial.

En el año 1997 y con el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva⁴⁷⁹ se intentó conformar un nuevo sistema de negociación colectiva racionalizando su estructura y evitando la atomización existente, pero no se consumó su completa implementación ya que se trató de un sistema de estructuración de la negociación colectiva de eficacia obligacional para las confederaciones firmantes del Acuerdo.

Las reformas laborales estructurales subsiguientes más importantes fueron la de los años 2010⁴⁸⁰, 2011 y 2012.

buena terminología común. Diferentes en sus contenidos, guardan enormes parecidos que derivan de la idéntica legitimación exigida para uno y otro, encontrándose, en la práctica, cláusulas correspondientes a uno u otro tipo en el seno de un mismo acuerdo. Ambos tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos, por tanto, eficacia normativa y eficacia personal general (art. 83.2 y 3 LET).

⁴⁷⁶ Aline Passos Maia. 2014. *La estructura de la negociación colectiva laboral. Un estudio comparado de los derechos español y brasileño*. Universidad de Salamanca. Departamento Derecho constitucional, p.150.

⁴⁷⁷ «BOE» núm. 186, de 4 de agosto de 1984, páginas 22731 a 22736 (6 pp).

⁴⁷⁸ «BOE» núm. 122, de 23 de mayo de 1994, páginas 15805 a 15831 (27 pp.).

⁴⁷⁹ Acuerdo para la Negociación Colectiva 1997. (BOE de 6 de junio).

⁴⁸⁰ **Disposición adicional vigésima primera Negociación colectiva de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo:** El Gobierno promoverá las iniciativas legislativas que correspondan para la reforma de la negociación colectiva en los términos que, en ejercicio de la autonomía colectiva, sean acordados y les sean requeridos por los interlocutores sociales en el proceso de negociación bipartita que actualmente desarrollan conforme a lo pactado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, 2010, 2011 y 2012.

En la propia exposición de motivos del RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva⁴⁸¹ se identifican los objetivos que se pretenden alcanzar con la reforma que son los siguientes:

- a) Favorecer una mejor ordenación de la negociación colectiva acercándola a la empresa y propiciando una negociación sectorial más adaptada a la situación de cada sector de la actividad económica;
- b) Introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad tanto en los procesos de negociación colectiva como en su contenido; y
- c) Adaptar el sistema de negociación colectiva a lo que se califica como nuevas o renovadas realidades empresariales, incluyendo nuevas reglas de legitimación para la negociación de los convenios y para favorecer la flexibilidad interna negociada.

Se orientó sobre todo a ampliar el campo de actuación de la negociación colectiva reduciendo o minimizando la intervención del legislador sobre un buen número de materias, la llevada a cabo por el RDL 7/2011, incide sobre la estructura misma del sistema de negociación colectiva, como lo acredita el hecho de que la mayor parte de los preceptos afectados por ella están enmarcados dentro del Título III del ET que lleva por título “De la negociación colectiva y de los convenios colectivos”.

De los siete artículos que integran el RDL 7/2011, solo el 6º contiene modificaciones muy puntuales de otros preceptos del Estatuto como son los artículos 40, 41 y 51. Ahora bien, ello se hace no reescribiendo todo el Título III del ET, sino introduciendo modificaciones puntuales en algunos de sus artículos⁴⁸².

En defecto de acuerdo en el proceso de negociación bipartita, en un plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales, adoptará las iniciativas que correspondan para abordar, entre otros, la definición de mecanismos de articulación de la negociación colectiva, su papel como procedimiento de fijación de las condiciones laborales y de determinación de las políticas de empleo, su capacidad de adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas y sectores productivos y la mejora de la productividad, así como todos aquellos elementos e instrumentos que relacionados con los objetivos señalados configuran el actual sistema de negociación colectiva.

⁴⁸¹ «BOE» núm. 139, de 11 de junio de 2011, páginas 60070 a 60087 (18 pp).

⁴⁸² Lluch Corell, Francisco Javier. 2011. *La reforma de la negociación colectiva*. ELDERECHO.COM. Consultado el 9 de julio 2019. Disponible en: <https://elderecho.com/la-reforma-de-la-negociacion-colectiva>

Las modificaciones introducidas por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral⁴⁸³, en referencia a la negociación colectiva se refieren, básicamente, a la estructura y ámbitos de negociación, así como a la duración de los convenios colectivos.

El RDL 3/2012, sin ocultar la insuficiente valoración que le ofrece la reforma operada previamente por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo⁴⁸⁴, incide de nuevo en la materia clave de la estructura de la negociación colectiva profundizando en su proceso de descentralización, de modo que si los intentos anteriores mantenían, en última instancia, el control y la capacidad de regulación tanto de contenidos como de estructura convencional en los niveles superiores, el actual intento acomete una decidida y, en algunos casos problemática, apuesta por la descentralización y la facultad de decisión de la negociación en el ámbito empresarial. Ello se traduce en el establecimiento de dos nuevos principios básicos en la estructuración de la negociación colectiva.

Podemos observar, que la negociación colectiva está fuertemente regulada por la legislación. El conocimiento de las normas legales es necesario para quien tiene que negociar, en este sentido es relevante señalar los textos legales que inciden en su regulación:

- La Constitución Española: art. 37⁴⁸⁵.
- Estatuto de los Trabajadores, como pilar básico de la normativa laboral.
- Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, como ley procesal⁴⁸⁶.

⁴⁸³«BOE» núm. 36, de 11 de febrero de 2012, páginas 12483 a 12546 (64 pp).

⁴⁸⁴«BOE» núm. 227, de 18 de septiembre de 2010, páginas 79278 a 79326 (49 pp.).

⁴⁸⁵ 1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

⁴⁸⁶ «BOE» núm. 245, de 11 de octubre de 2011, páginas 106584 a 106725.

- Ley Orgánica de Libertad Sindical, como norma de desarrollo fundamental para la negociación colectiva y las relaciones laborales⁴⁸⁷.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo⁴⁸⁸.
- Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos⁴⁸⁹.
- Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos⁴⁹⁰.
- Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017⁴⁹¹.
- Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020⁴⁹².

No obstante, hasta la LOI, el Derecho Colectivo del Trabajo, entendido como grupo de normas reguladoras de los sujetos colectivos, las relaciones colectivas y los conflictos colectivos, se había mantenido impermeable al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

La norma citada rompe la pasividad legal e instaura un marco normativo especial para la negociación colectiva de medidas de igualdad entre mujeres y hombres diferenciado del marco normativo general para la negociación colectiva⁴⁹³.

Por ello, es relevante resaltar la importancia del convenio colectivo para el cumplimiento y mejora de la ley, ya que sus tres relevantes funciones, son:

⁴⁸⁷ «BOE» núm. 189, de 8 de agosto de 1985 Referencia: BOE-A-1985-16660.

⁴⁸⁸ «BOE» núm. 143, de 12 de junio de 2010, páginas 50339 a 50369.

⁴⁸⁹ «BOE» núm. 157, de 2 de julio de 2005, páginas 23682 a 23685.

⁴⁹⁰ «BOE» núm. 234, de 28 de septiembre de 2012, páginas 68882 a 68897.

⁴⁹¹ «BOE» núm. 147, de 20 de junio de 2015, páginas 51602 a 51619.

⁴⁹² «BOE» núm. 173, de 18 de julio de 2018, páginas 72468 a 72472.

⁴⁹³ Lousada Arochena, José Fernando. 2008. "El marco normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres". *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, 28-30. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.

- a) *Función reguladora*, que servirá para complementar el principio de igualdad en las relaciones laborales en los espacios que la ley le permite actuar a la negociación colectiva.
- b) *Función individualizadora*, consiguiendo acercar el principio de igualdad a las partes a través de los mandatos de igualdad del convenio colectivo.
- c) *Función compensadora*, cuyo objetivo es limitar el uso del poder de la parte empresaria, cuyo abuso suele ser causa de discriminaciones. Justifica la totalidad del ordenamiento laboral para equilibrar la posición del personal laboral frente a la superioridad empresarial, en las relaciones individuales de trabajo.

Por tanto, los convenios colectivos pueden considerar la igualdad y la no discriminación sobre la base de una serie de motivos; tienen la capacidad de establecer disposiciones destinadas a reforzar la igualdad en el lugar de trabajo y ayudan a mujeres y hombres a conciliar las responsabilidades laborales y familiares, a través de fórmulas flexibles de trabajo y permisos relacionados con la familia.

Son considerados como herramienta de protección y promoción del principio de igualdad de género, forman parte de los principios vertebradores de la OIT. A lo largo de su historia, la OIT ha manifestado la estrecha relación que existe entre el derecho de negociación colectiva, el de igualdad de género y la lucha contra la discriminación de género. A pesar de esta simbiosis, el combate contra la discriminación de género, en general, ha transitado de manera separada, sin haber logrado una unión sólida e indisoluble en la práctica del conjunto de los sistemas laborales⁴⁹⁴.

He de destacar que los convenios sectoriales cumplen una importante función de ser referentes en la negociación colectiva de los convenios de empresa ya que el ámbito de influencia de las organizaciones patronales, así como de los agentes sindicales tiende a ser más directa en los negociadores y negociadoras.

⁴⁹⁴ Ruiz Franco, Aida, Pilar Castellà Orrade and Fundación Bosch i Gimpera. 2015. "Igualdad Retributiva y Negociación Colectiva. Estudio de convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal. Cataluña. UGT de Cataluña. Fundación Maria Aurèlia Campany, p. 24.

Como fuente del Derecho Laboral, el procedimiento de renovación periódica de los convenios representa una excelente oportunidad para la adaptación y adecuación a la realidad sectorial y de empresa, para la atención a las particularidades y situaciones diversas de los trabajadores y trabajadoras. Por ello, el convenio colectivo es un instrumento relevante para lograr la aplicación de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, y cumple, en la práctica, un papel divulgativo fundamental en el empoderamiento de personas a las que la normativa legal les resulta lejana y desconocida⁴⁹⁵.

En definitiva, los convenios colectivos constituyen una de las herramientas más importantes para el cumplimiento y mejora de la ley y con ello alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral e implantar la corresponsabilidad.

2.- METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

La naturaleza dual del convenio colectivo ha dado lugar a numerosas teorías sobre la manera de cómo interpretarlo, según se ponga mayor énfasis en su faz contractual o en su aspecto normativo. La presente tesis, utiliza *el método de interpretación* sociológico, el cual toma en cuenta variables sociales de toda índole y la adaptación de la norma a la realidad que pretende regular⁴⁹⁶; realizando además una investigación cuantitativa sobre los convenios colectivos seleccionados.

El primer aspecto que determinamos es el material que hemos tomado como base para el estudio ya que la selección de una muestra convencional es una materia compleja

⁴⁹⁵ Bengoetxea Aitor. 2009. La igualdad de género en los convenios colectivos. Informe extraordinario. Euskadi. Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, p.10.

⁴⁹⁶ Herrera Vásquez, Ricardo. 1992. "Algunas Reflexiones acerca de la interpretación del convenio colectivo de trabajo". *THEMIS*, 23: 25-32, p. 26.

cuando lo que se pretende es analizar y evaluar contenidos que no son fácilmente cuantificables⁴⁹⁷.

Dada la amplitud territorial de la investigación, resulta materialmente imposible analizar todos los convenios existentes de la Comunidad Valenciana. No obstante, a efectos de garantizar que la muestra sea lo suficientemente representativa se realiza una selección tanto de sectores masculinizados como feminizados⁴⁹⁸.

Por tanto, se ha procedido al análisis de 189 convenios colectivos con la finalidad de obtener elementos de juicio suficientes para tratar de exponer el tratamiento que se le da al permiso de paternidad y así poder ofrecer recomendaciones o buenas prácticas en la materia a los distintos intervinientes en la negociación colectiva.

Para la realización del análisis se han estudiado convenios colectivos sectoriales y empresariales de la Comunidad Valenciana, cuya información se ha obtenido del Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social⁴⁹⁹. De éstos 189 convenios, 44 se aplican en la provincia de Castellón, 71 en la provincia de Valencia y 74 en la provincia de Alicante.

Indicamos que dicha información solo está disponible para los convenios colectivos publicados a partir del año 2010, ya que es el año en el que entra en funcionamiento el Registro de Convenios Colectivos, por lo que para la información de los convenios colectivos anteriores a ese año hemos consultado la base de datos de *Aranzadi Fusión*⁵⁰⁰.

⁴⁹⁷ Goerlich Peset, José y Pablo Gimeno Díaz Atauri. 2018. *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España*. Madrid. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, p. 25.

⁴⁹⁸ A nivel cuantitativo se extrae la media total del estudio "*Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España*" el cual analiza un total de 1925 convenios colectivos. Realizando la media proporcional de convenios a la Comunidad Valenciana, los 189 convenios colectivos seleccionados son suficientes para ser una muestra representativa.

⁴⁹⁹ <https://expinterweb.empleo.gob.es/regcon/>

⁵⁰⁰ Aranzadi Fusión es un programa de gestión jurídica que cubre todas las necesidades organizativas y de formación de los profesionales. Disponible en: <https://www.thomsonreuters.es/es/productos-servicios/aranzadi-fusion.html>

De esta forma, se incluyen inicialmente en el ámbito material de la muestra todos los convenios colectivos sectoriales y empresariales de la Comunidad Valenciana bajo las siguientes actividades del sistema de clasificación creado:

1. Actividades sanitarias
2. Transporte y almacenamiento
3. Locales
4. Cerámica y madera
5. Comercio
6. Alimentación
7. Construcción
8. Hostelería y Turismo
9. Industria
10. Limpieza
11. Siderometalúrgica
12. Agricultura, ganadería y pesca

2.1.- Objeto de análisis

En la presente investigación los Convenios Colectivos son una herramienta imprescindible ya que, como marco específico de regulación de las relaciones de trabajo, presentan numerosas potencialidades que hacen de ellos un campo de actuación idóneo para la incorporación de la normativa sobre *permiso de paternidad* en el ámbito laboral del sector privado.

Por ello, en este capítulo se aborda el análisis de los convenios sectoriales y empresariales negociados en la Comunidad Valenciana, quedando fuera del campo de estudio los acuerdos reguladores del personal funcionario y del personal estatutario de las administraciones públicas de nuestra comunidad.

La selección de convenios colectivos sectoriales y empresariales, vigentes en la CAE a 31 de diciembre de 2007, se relaciona con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ya que en ella se incluye por primera vez el *permiso por paternidad* como medida de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los convenios colectivos son analizados con el objetivo de poder llegar a unas conclusiones ciertas que pongan en conocimiento cual es el tratamiento que recibió el permiso de paternidad en la Comunidad Valenciana a través de la negociación colectiva, antes de la entrada en vigor del *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*.

Los resultados nos ayudaran a plantear propuestas de mejora en el sector privado y a observar el avance y cumplimiento de las medidas introducidas por la Ley Orgánica 3/2007 en el marco de la negociación colectiva.

2.2.- Variables de estudio

Para iniciar este análisis, tal y como se ha expuesto se ha obtenido la información de 189 convenios colectivos sectoriales y empresariales de la Comunidad Valenciana. Para su estudio, se ha realizado la búsqueda según sección de actividad económica de aplicación por provincias -Castellón, Valencia y Alicante- teniendo en cuenta actividades masculinizadas y feminizadas.

De cada convenio se han recabado datos generales de carácter descriptivo, es decir se han identificado a través de su denominación, ámbito temporal, funcional y territorial, de su número, código y tipo de cláusula recogida.

Como instrumento principal de análisis utilizamos una ficha que identifica el convenio colectivo analizado. Los datos que seleccionamos para la identificación de cada uno son los siguientes:

- Código de Convenio: número de identificación del convenio.
- Ámbito de aplicación territorial: autonómico o provincial.
- Ámbito funcional: sectorial o empresa.
- Fecha de resolución y publicación.
- Número del Boletín o Diario Oficial.
- Sector

De cada uno de ellos, realizamos un análisis partiendo de unos criterios y unas variables que nos permitirá desarrollar una valoración detallada de la materia que estamos tratando. Por ello, para cada convenio, además de los datos de su identificación, se ha atendido a las siguientes variables:

- No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.
- Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET⁵⁰¹ - actualmente 48.4 ET-.

⁵⁰¹ En este aspecto tenemos en cuenta el precepto previo a la última actualización publicada el 07/03/19, en vigor a partir del 01/04/2019 ya que los convenios colectivos se analizan con anterioridad a la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. 48.7 ET *"En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en los apartados 4 y 5 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. El periodo de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del periodo total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del periodo de suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el periodo de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos".*

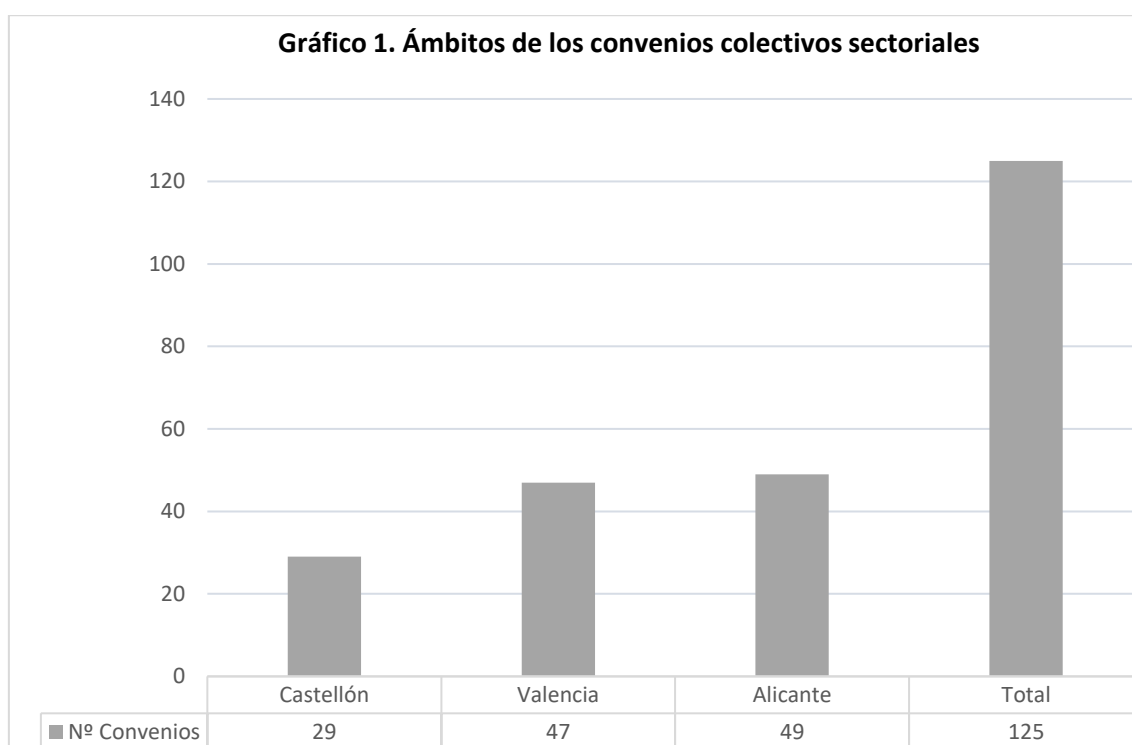
- Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.
- Mejoran el derecho.
- Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute.
- SI contiene o no medidas sobre conciliación.

La finalidad de las variables establecidas es, en primer lugar, recabar datos generales de carácter descriptivo de los convenios colectivos y analizar el grado de cumplimiento de la normativa laboral sobre conciliación, en especial en referencia al *permiso de paternidad*.

3.- MUESTRA DE CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS

3.1.- Convenios colectivos sectoriales

El ámbito de aplicación de los **125 convenios colectivos sectoriales** seleccionados - **Anexo I**-, según los datos expuestos en el *gráfico 1* constatan que 29 son de aplicación en la provincia de Castellón, 47 corresponden a la provincia de Valencia y 49 se circunscriben a la provincia de Alicante. Resaltar que la mayoría de ellos tienen su vigencia prorrogada.

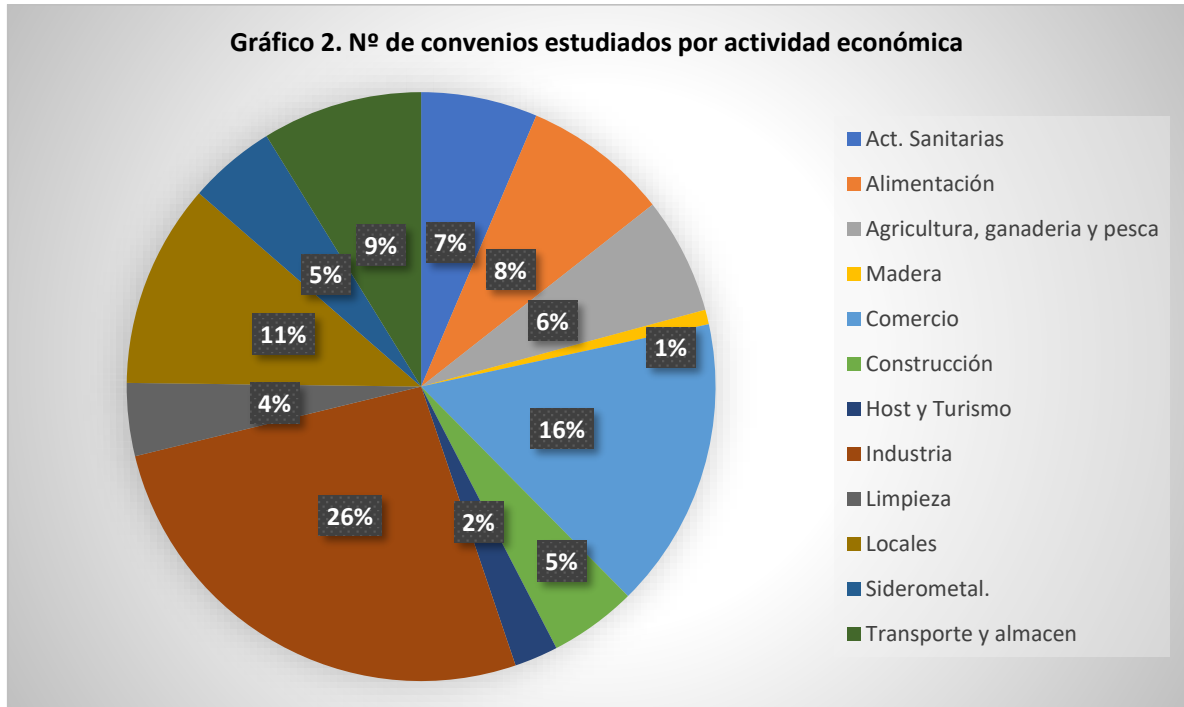


Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra

Están ubicados en los siguientes sectores: actividades sanitarias (8), alimentación (10), agricultura, ganadería y pesca (8), madera (1), comercio (20), construcción (6), hostelería y turismo (3), industria (33), limpieza (5), locales (14), siderometalúrgica (6), transporte y almacenamiento (11).

Cabe destacar que hemos seleccionado convenios de sectores feminizados y de sectores masculinizados, ya que, por ramas de actividad en cada sector, las trabajadoras se concentran en servicios como en comercio, hostelería y turismo, limpieza, en cambio su

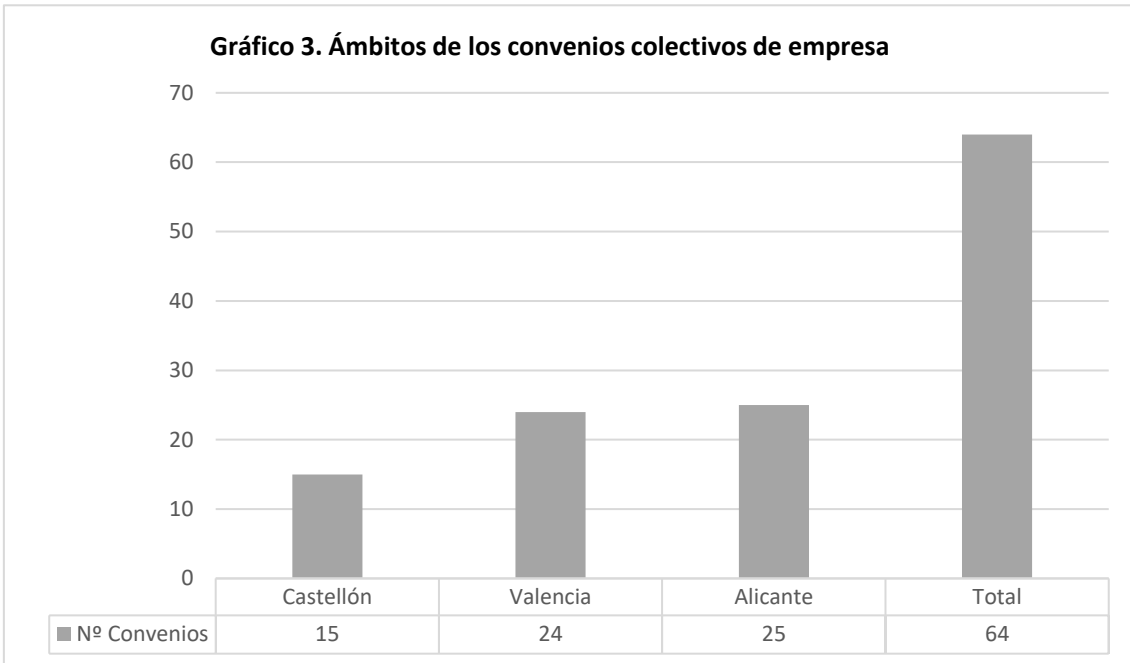
participación en sectores como la construcción, la industria automotriz, el químico es muy baja.



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra

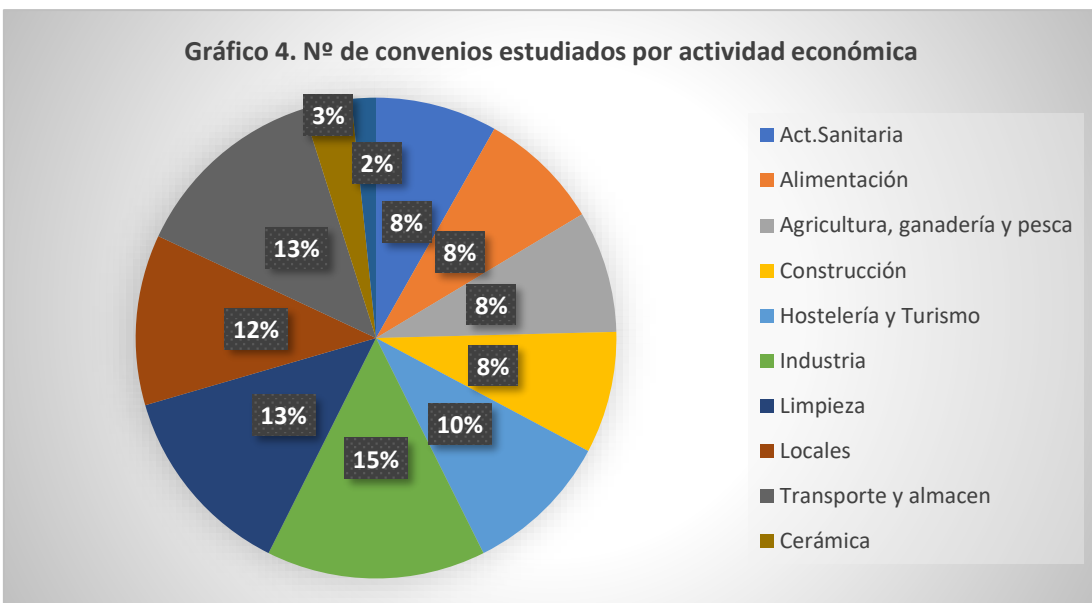
3.2.- Convenios colectivos de empresa

En el ámbito de aplicación de **los 64 convenios colectivos de empresa** seleccionados, los datos expuestos en la figura 3 constatan que 15 son de aplicación en la provincia de Castellón, 24 corresponden a la provincia de Valencia y 25 se circunscriben a la provincia de Alicante.



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra

Están ubicados en los siguientes sectores: actividades sanitarias (5), alimentación (5), agricultura, ganadería y pesca (5), comercio (3), construcción (5), hostelería y turismo (6), industria (9), limpieza (8), locales (7), transporte y almacenamiento (8), cerámica (2), siderometalúrgica (1).



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra

En el **Anexo II** recopilamos una muestra detallada del análisis de los convenios colectivos de empresa por provincias.

3.3.- Procesos de paternidad en la Comunidad Valenciana

La LOI, reconoció por primera vez el derecho a un permiso de paternidad para los padres, de 13 días ininterrumpidos, ampliables en dos días más `por cada hija o hijo a partir del segundo, en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento. Este permiso se podía sumar al permiso de dos días por nacimiento reconocido por el Estatuto de los Trabajadores, o a la mejora del mismo establecida en convenio colectivo, independientemente de si la madre trabajaba o no⁵⁰².

Con la finalidad de analizar la evolución del permiso de paternidad en la Comunidad Valenciana desde su creación hasta el año 2019, se elabora la siguiente tabla para observar cual ha sido el porcentaje de padres-otro progenitor que han disfrutado del permiso por paternidad durante este periodo.

⁵⁰² UGT. Secretaria de Igualdad. Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora. 2015. *Trabajar Igual, cobrar igual, conciliar igual. Por una paternidad corresponsable.*, págs. 11-12

Tabla 19: Número de procesos de paternidad en la Comunidad Valenciana por años

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 ⁵⁰³
Alicante	5.806	9.214	8.528	8.658	8.541	7.465	7.380	7.528	7.780	8.322	9.007	8.472	2.546
Castellón	2.609	3.988	3.610	3.474	3.349	2.995	3.039	3.002	2.877	3.171	3.568	3.482	868
Valencia	10.677	16.276	14.805	15.277	14.999	13.428	12.379	12.789	12.732	12.973	13.534	12.966	3.744
Comunidad Valenciana	19.092	29.478	26.943	27.409	26.889	23.888	22.798	23.319	23.389	24.466	26.109	24.950	7.158
%	-	54,40%	-8,60	1,73%	-1,90%	-11,16%	-4,56%	2,29%	0,19%	0,30%	4,60%	-4,44%	11,72%

Fuente: Elaboración propia según datos de la Seguridad Social

⁵⁰³ Número de procesos de enero a marzo de 2019 por entrada en vigor R.D. 6/2019)

El número de procesos por paternidad en la Comunidad Valenciana en 2018, últimos datos completos que disponemos, ha sido de 24.950, un 4,44% menos que el pasado año 2017. No obstante, cabe destacar que el mayor número de procesos por permisos por paternidad fue en el año 2008, ya que se sumaron un total de 29.478 procesos. En este año en Valencia se tramitaron 2.742 procesos más que en 2017, en Alicante 207 más, en cambio en Castellón se tramitaron 420 procesos menos.

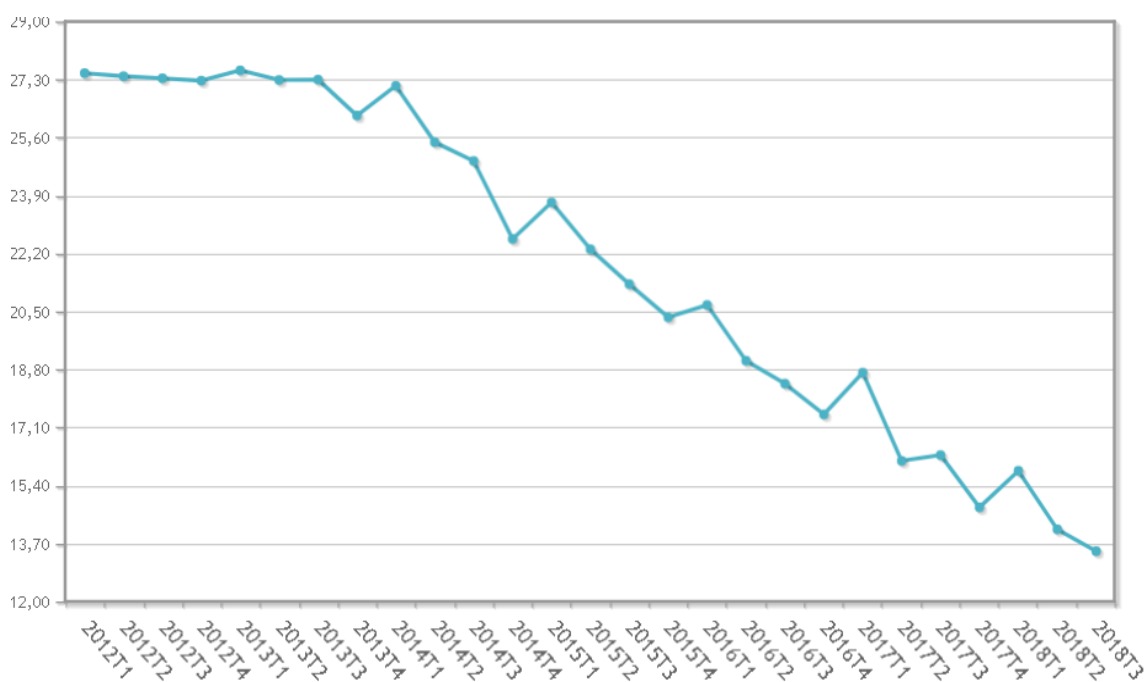
Como contrapartida, podemos observar durante los años 2012 a 2016 una bajada intermitente, que puede ser a consecuencia de la crisis económica la cual provocó un descenso de la natalidad y la pérdida de empleo por parte de un importante número de hombres⁵⁰⁴, pero el dato mejora con creces en el año 2017, lo que significa que los hombres cada vez hacen más uso de un permiso exclusivo para ellos e intransferible.

En 2012 el número de procesos por paternidad descendió un 11,16% respecto a 2011. En 2013, se tramitaron en toda la Comunidad Valenciana 22.798 permisos de paternidad, lo que supone un descenso del 4,56% respecto a 2012. En cambio, a partir del año 2014 observamos un incremento de 2,29% respecto al año anterior, en 2015 de 0,19%, en 2016 de 0,30% y en 2017 de un 4,60% con 26.109 procesos, 1.643 más que en el periodo de 2016.

Pese a que el número de permisos de paternidad ha descendido durante la crisis, un importante número de padres disfrutan del mismo, aunque no tiene continuación con el disfrute de otra serie de permisos vinculados con la atención de sus hijos e hijas.

⁵⁰⁴ Gráfico 5.

Gráfico 5. Tasa de paro por hombres en la Comunidad Valenciana



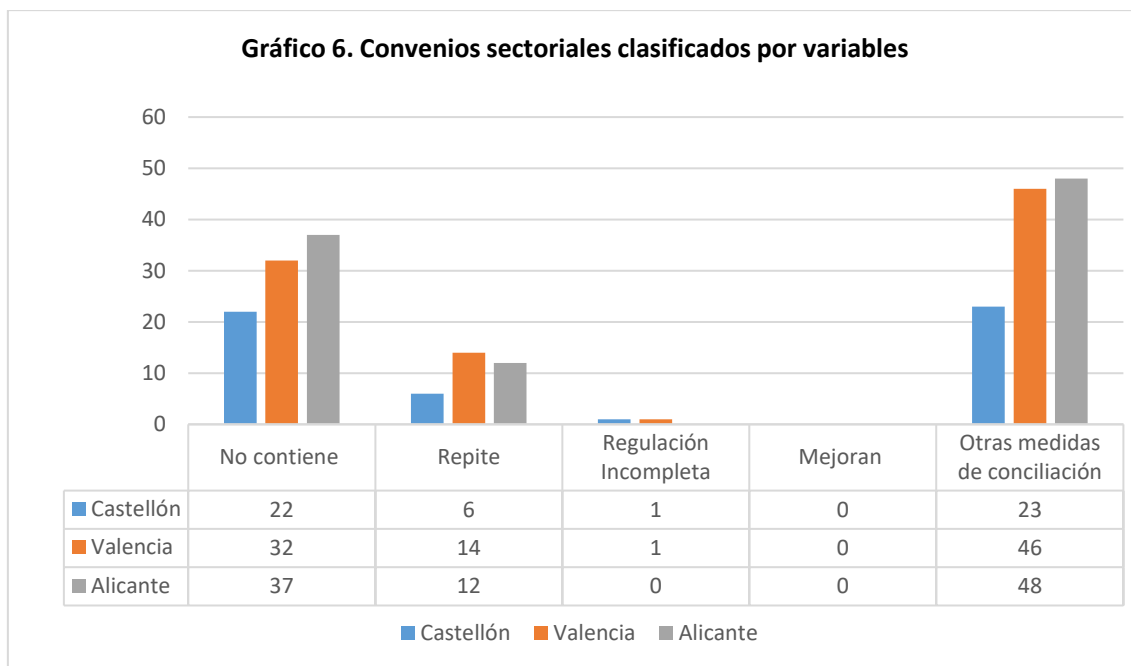
Fuente: Elaboración propia según datos INE

4.- RESULTADOS Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

En un primer análisis de las cláusulas recogidas en **los 125 convenios colectivos sectoriales** se constata que el 72,8% (91) no incluyen estipulación alguna en referencia al permiso de paternidad.

De los 125 convenios colectivos el 25,6% (32) repiten lo reglado en el Estatuto de los Trabajadores o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 del mismo texto legal, el 1,6% (2) realizan una regulación incompleta porque transcriben parcialmente el artículo anteriormente citado, y el 93,6% (117) contienen otras medidas de conciliación y ningún convenio colectivo mejora la regulación legal introducida por la LOI en esta materia.

Por tanto, más de la mitad de los convenios colectivos sectoriales analizados no contiene regulación alguna sobre el permiso de paternidad.



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis realizado

Por ello, en la provincia de Castellón quedan excluidos los siguientes convenios:

- El convenio de Industrias de la madera corcho chapas y tableros (nº1).
- El convenio de Industrias de panadería, pastelería, confitería, bollería y comercio de las mismas (nº4).
- El convenio del comercio del mueble (nº6).
- El convenio de locales y campos deportivos (nº7).
- El convenio de trabajadores agropecuarios fijos (nº8).
- El convenio de transportes de mercancías por carretera y sus anexos (nº9).
- El convenio de plantas envasadoras de agua (nº10).
- El convenio de Frutas Giménez SL (nº11).
- El convenio provincial de empresas de supermercados y autoservicios de Castellón 2017 (nº12).
- El convenio de comercio textil (nº14).
- El convenio de limpieza de edificios y locales de la provincia de Castellón (nº15).
- El convenio de almacenistas de alimentación al por mayor (nº16).
- El convenio de construcción de obras públicas e industrias auxiliares (nº17).

- El convenio de distribución de gases licuados del petróleo (nº18).
- El convenio de actividades de exhibición cinematográfica (nº19).
- El convenio de establecimientos sanitarios con hospitalización médico quirúrgica (nº20).
- El convenio de comercio metal (nº24).
- El convenio de industrias vinícolas licores y alcohólicas (nº25).
- El convenio de comunidades de regantes (nº26).
- El convenio de supermercados y autoservicios de Castellón 2012-2014(nº 27).
- El convenio de industrias de derivados del cemento (nº28).
- El convenio de industrias de mármoles y piedras (nº29).

En la provincia de Valencia los convenios que no contienen regulación sobre permiso de paternidad son:

- El convenio de almacenistas de alimentación (nº1).
- El convenio de navieras, consignatarias de buques y empresas estibadoras(nº2).
- El convenio de comercio de vidrio y cerámica (nº3).
- El convenio de canteros marmolistas y granitos naturales (nº4).
- El convenio de ebanistería muebles curvados y similares (nº5).
- El convenio de almacenistas e importadores de madera (nº6).
- El convenio de juguetería y actividades varias de la madera (nº7).
- El convenio de industria del abanico (nº8).
- El convenio de oficinas y despachos (nº9).
- El convenio del comercio del calzado (nº11).
- El convenio de comercio de muebles (nº12).
- El convenio de comercio textil (nº17).
- El convenio de derivados de los agrios (nº18).
- El convenio de confitería pastelería bollería y comercio de las mismas (nº19).
- El convenio de detallistas de ultramarinos y similares (nº20).

- El convenio de tintorerías y lavanderías de ropa usada (nº21).
- El convenio colectivo de la madera, carpintería, mueble y afines de la provincia de Valencia (nº23).
- El convenio de minas de sílices y caolines (nº25).
- El convenio de hostelería (nº28).
- El convenio de pintores murales y empapeladores (nº 29).
- El convenio de construcción y obras públicas (nº31).
- El convenio de panadería (nº34).
- El convenio de almacenistas de chapas y tableros (nº35).
- El convenio de cestería, mimbre y muebles de junco (nº36).
- El convenio de supermercados y autoservicios (nº39).
- El convenio de agencias distribuidoras oficiales de butano SA (nº40).
- El convenio de autoescuelas (nº41).
- El convenio de industrias de chapas y tableros (nº 42).
- El convenio agropecuario de provincia de Valencia (nº43).
- El convenio de exhibición cinematográfica (personal de sala y cabina) (nº45).
- El convenio de aceites y sus derivados (nº46).
- El convenio de laboratorios de prótesis dental (nº47).

Y en la provincia de Alicante los convenios que no reflejan cláusula sobre el permiso de paternidad son:

- El convenio de preparadores de especias, condimentos y herboristería (nº2).
- El convenio de mercancías por carretera (nº4).
- El convenio de comercio del metal (nº5).
- El convenio de estibadores portuarios de Alicante (nº7).
- El convenio de salas de bingo (nº8).
- El convenio de comercio de minoristas y mayoristas y exportadores de calzado y artículos de piel y viaje (nº9).
- El convenio de empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo (nº10).
- El convenio de industrias de la madera y corcho (nº11).

- El convenio de garajes, aparcamientos y estacionamientos de lavado y engrase (nº12).
- El convenio de comercio de almacenistas de materiales para la construcción y saneamiento (nº13).
- El convenio de exhibición cinematográfica (nº15).
- El convenio de transportes de viajeros por carretera (nº16).
- El convenio de industria de marroquinería y similares (nº17).
- El convenio de industria comercio vinícolas (nº18).
- El convenio de confiterías pastelerías, bollerías y repostería (nº19).
- El convenio de almacenistas e importadores de maderas (nº20).
- El convenio de industrias, comercio, talleres y fabricación óptica (nº 22).
- El convenio de limpieza de edificios y locales (nº23).
- El convenio de industrias de hostelería (nº25).
- El convenio de industria de manipulación y exportación de frutos secos (nº26).
- El convenio de industrias, fabricantes e importadores, mayoristas de bolsos sombreros y artículos similares de fibras, vegetales y tela (nº29).
- El convenio de hilos, cuerdas y redes (nº30).
- El convenio de asentadores y mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos (nº31).
- El convenio de industrias transformadoras materias plásticas (nº35).
- El convenio de oficinas de farmacia (nº 36).
- El convenio de industrias de hormas, tacones, pisos, plantas y cuñas de plástico (nº37).
- El convenio de tintorerías, lavanderías y limpieza de ropas (nº39).
- El convenio de comercio de mayoristas de alimentación (nº40).
- El convenio de mármoles, piedras y granitos (nº41).
- El convenio colectivo para la industria, los servicios y las tecnologías del sector metal de la provincia de Alicante 2013-2016 (nº42).
- El convenio de actividades agropecuarias de la provincia de Alicante (nº43).
- El convenio de construcción y obras públicas (nº44).
- El convenio de relleno y aderezo de aceitunas (nº45).

- El convenio de empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento, desalinización, depuración y distribución de agua de la provincia de Alicante (nº46).
- El convenio de establecimientos hospitalización (nº47).
- El convenio de comercio de curtidos y artículos para el calzado (nº48)
- El convenio de derivados del cemento (nº49).

Como muestra el gráfico 6 de la provincia de Castellón seis son los convenios que repiten lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 del texto legal y son:

- El convenio colectivo de transportes de viajeros por carretera y urbanos (nº3).
- El convenio colectivo de industrias de hostelería (nº5).
- El convenio colectivo de comercio textil (nº13).
- El convenio colectivo de empresas consignatarias de buques, estibadoras, transitarios y agentes de aduanas (nº21).
- El convenio colectivo de odontólogos y estomatólogos de la provincia de Castellón (nº 22).
- El convenio colectivo del comercio del metal (nº23).

En cambio, en la provincia de Valencia catorce aplican el permiso de paternidad y son:

- El convenio colectivo de limpieza de edificios y locales (nº10).
- El convenio colectivo de comercio del calzado (nº11)
- El convenio colectivo de estomatólogos y odontólogos (nº13).
- El convenio colectivo de pompas fúnebres (nº14).
- El convenio colectivo de sanidad privada (nº15).
- El convenio colectivo de juego del bingo (nº16).
- El convenio colectivo de comercio del metal (nº24).
- El convenio colectivo de empresas transitarias de Valencia (nº26).
- El convenio colectivo de comercio de actividades diversas (nº30).

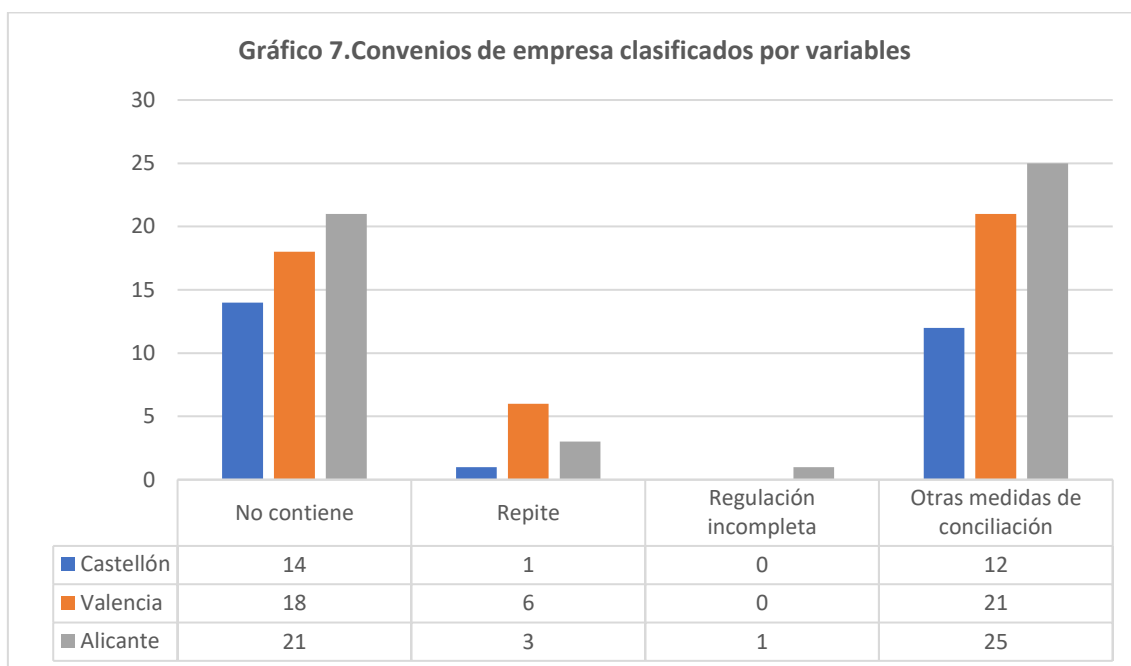
- El convenio colectivo de transporte de viajeros por carretera (nº32).
- El convenio colectivo de industrias transformadoras de plástico (nº33).
- El convenio colectivo de industria vinícola y comercio en general (nº37).
- El convenio colectivo de garajes, aparcamientos, servicio de lavado y engrase y autoestaciones (nº38).
- El convenio colectivo de transportes de mercancías por carretera (nº44).

Siendo doce en la provincia de Alicante, los cuales son:

- El convenio colectivo de ámbito provincial de consignatarios de buques y transitarios (nº1).
- El convenio colectivo de comercio del mueble, cestería y artículos de mimbre y junco (nº3).
- El convenio de comercio y manufacturas de vidrio plano (nº6).
- El convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de los centros dependientes del servicio valenciano de la salud y diputación provincial (nº14).
- El convenio colectivo de empleados de fincas urbanas (nº21).
- El convenio colectivo de fabricantes de muñecas auxiliares y afines (nº24).
- El convenio colectivo de oficinas y despachos (nº27).
- El convenio colectivo de comercio, vidrio y cerámica (nº28).
- El convenio colectivo de supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación en general (nº32).
- El convenio colectivo de centros y servicios veterinarios de la provincia de Alicante (nº33).
- El convenio colectivo de estomatólogos y odontólogos (nº 34).
- El convenio colectivo de comercio textil (nº 38).

En cuanto a las cláusulas analizadas en **los 64 convenios colectivos de empresa** se constata que el 82,81% (53) no incluyen cláusula alguna en referencia al permiso de paternidad.

De los 64 convenios colectivos, tan solo el 15,63% (10) repiten lo reglado en el Estatuto de los Trabajadores o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 del mismo texto legal y el 1,56% (1) realiza una regulación incompleta del permiso de paternidad porque transcribe parcialmente el artículo anteriormente citado; el 90,62% (58) contienen otras medidas de conciliación y ningún convenio colectivo mejora la regulación legal introducida por la LOI.



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis realizado

Por ello, en la provincia de Castellón quedan excluidos los siguientes convenios:

- El convenio de trabajo de la empresa DHL EXPRESS Castellón Spain SL (nº1).
- El convenio de INCERCO SL (nº2).
- El convenio de CERAMICA DA VINCI, SL (nº3).
- El convenio de trabajo de la empresa plantones y certificados SL (nº4)
- El convenio de Fomento Benicasim SA Aguas Potables (nº5).
- El convenio colectivo de Ambulancias CSA SL (nº6).
- El convenio de Fomento Benicassim SA (nº7).
- El convenio de trabajo para ZT Hoteles y Resorts SL (nº 8).

- El convenio de Benimar-Ocarsa, SA (nº9).
- El convenio de IFF Benicarló SL (nº10).
- El convenio de Gimecons construcciones y contratas sl, (nº11).
- El convenio de Cespa SA (nº 12).
- El convenio de empresa SAT nº 9928 Agrios Valencia (nº13).
- El convenio de Visualis Iberica SL (nº 15).

En la provincia de Valencia los convenios que no contienen regulación sobre permiso de paternidad son:

- El convenio de plataforma comercial de retail, SA (nº1).
- El convenio de la empresa hoteles gandia s.a. (nº2).
- El convenio de saneamiento de valencia ute (limpieza y alcantarillado del ayuntamiento de valencia). (nº 3).
- El convenio de real sociedad valenciana de agricultura y deportes (nº5).
- El convenio de fomento de construcciones y contratas, s.a. (sueca) (nº6).
- El convenio de la empresa bingos y juegos de valencia, s.a. (nº7).
- El convenio de fomento de construcciones y contratas s.a. (valencia capital zona dos). (nº8).
- El convenio de restaurantes rafael gonzalez, s.l. (nº9).
- El convenio de la empresa ceramicas jorner, s.a. (nº10).
- El convenio de recogida de basuras y limpieza viaria de Gandia serveis urbans s.a. y su personal. (nº11).
- El convenio de anitin panes especiales. (nº12).
- El convenio de rafia industrial s.a. (nº13).
- El convenio de janus fruit, s.l. (nº15).
- El convenio de ilunion servicios industriales levante sl (nº18).
- El convenio de convenio colectivo del palau de les arts reina sofia, fundació de la comunitat valenciana. (nº19).
- El convenio de distribuciones juan luna, s.l. (nº20).
- El convenio de fundación instituto valenciano de oncología. (nº22).

- El convenio de técnicas y tratamientos medioambientales, s.a., centros de massalavés, cárcel, gavarda, benimodo, benimuslem, alcàntera de xúquer y cotes. (nº24).

Y en la provincia de Alicante los convenios que no reflejan cláusula sobre el permiso de paternidad son:

- El convenio de agricultores de la vega de valencia, centro muchamiel (nº2).
- El convenio de gestaser obras y servicios, s.l (nº3).
- El convenio de resistencias industriales maxiwatt s.l (nº4).
- El convenio de ambulancias alcoy, s.l (nº5).
- El convenio de citrogest servicios empresariales sl (nº6).
- El convenio de chocolates valor, s.a (nº7).
- El convenio de ferroser servicios auxiliares, s.a (nº8).
- El convenio de la empresa casinos del mediterraneo s.a para el centro de trabajo de orihuela costa (nº9).
- El convenio de clínica vistahermosa grupo hla, s.l (nº10).
- El convenio de mercalicante s.a (nº12).
- El convenio de productos damel, s.l (nº15).
- El convenio de trans-andama, s.l (nº16).
- El convenio de serumelx, s.l (nº17).
- El convenio de automóviles la alcoyana, s.a (nº18).
- El convenio de la empresa 40 grados lenceria s.l (nº19).
- El convenio de fomento de construcciones y contratas, s.a (nº20).
- El convenio de hospital internacional medimar sa (nº21)
- El convenio de fcc s.a. benidorm recogida selectiva (nº22).
- El convenio de sa agricultores de la vega de valencia_(villajoyosa) (nº23).
- El convenio de fomento de construcciones y contratas, s.a.-rsu-lv castalla (nº24).
- El convenio de hidraqua, gestión integral de aguas de levante, s.a (nº25).

Como muestra el gráfico 7 de la provincia de Castellón, tan solo un convenio repite lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores o se remite a lo dispuesto en el artículo 48.7 del texto legal; y es el de trabajo Grupo Intur en sus Centros de la Provincia de Castellón (nº14).

En cambio, en la provincia de Valencia 6 aplican el permiso de paternidad y son:

- El convenio colectivo de ribera salud ute (nº4).
- El convenio colectivo de autocares turiabus, s.l (nº14).
- El convenio colectivo de radio taxi metropolitano de valencia s.l.u. (nº16).
- El convenio colectivo de consorcio del hospital general (nº17)
- El convenio colectivo para aznarzuriaga s.l. (nº21).
- El convenio colectivo de acciona agua sa y acciona infraestructuras sa, saneamiento de valencia ute (nº23).

Siendo 3 en la provincia de Alicante, los cuales son:

- El convenio colectivo de alcoy food, s.l.(nº1).
- El convenio colectivo de nos importas, s.l. (nº13)
- El convenio colectivo para alc hosteleria sl (nº14).

Realizando el convenio colectivo de la empresa óptica espinosa s.a (nº11) una regulación incompleta.

En este apartado se presentan los resultados del análisis de los convenios colectivos sectoriales y de empresa de la Comunidad Valenciana sobre la inclusión o no de la regulación del permiso de paternidad a través de la negociación colectiva.

Las directrices europeas y su transposición a la legislación española han sido factores de articulación y motivación de sus proponentes para llevar esta temática a la negociación colectiva, en parte por ello, la política de los estados miembros ha visto en la negociación colectiva el instrumento privilegiado para promover la conciliación entre la vida laboral

y familiar, en el marco de las políticas orientadoras a promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Ello es así porque la política de la UE sigue el principio de subsidiariedad, de forma que los propios actores son los promotores de la regulación, a partir de un marco de actuación común, en este caso, a partir de las directrices en materia de conciliación⁵⁰⁵.

En esta materia, a diferencia de la de cuantificación y distribución de la jornada, sí que es más factible introducir cláusulas que, al margen de facilitar que las personas puedan conciliar su vida personal, familiar y laboral, persigan la corresponsabilización de los trabajadores varones. De ahí que resulte importante contrastar las mejoras que introduzcan los convenios colectivos⁵⁰⁶.

Como hemos podido observar, ningún convenio colectivo analizado recoge cláusulas de mejora sobre la regulación legal del permiso por paternidad, 3 realizan una regulación incompleta (El convenio colectivo de industrias siderometalúrgicas – nº2 Castellón-, el convenio colectivo para la industria, la tecnología y los servicios del sector metal –nº27 Valencia y el convenio colectivo de la empresa óptica espinosa s.a de Alicante -nº11) y la mayoría de ellos recogen otras medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral referidas a maternidad, embarazo y lactancia, riesgos en el embarazo y lactancia, permisos por exámenes prenatales y por nacimiento de hija o hijo, permisos y reducción de jornada por hospitalización de hija o hijo prematuro y lactancia, excedencia por cuidado de familiar, reducción de jornada por cuidado de familiar.

Las escasas referencias sobre suspensión por paternidad que hay en los convenios colectivos analizados tienden a remitirse a la legislación vigente, o a reiterar total o parcialmente el tenor literal del art. 48.7 ET.

Las reiteraciones de preceptos legales o reglamentarios vigentes es una de las prácticas más frecuentes en los convenios colectivos ya que seguramente con una intención pedagógica de llevar al texto del convenio lo que ya está en la ley por su más fácil acceso

⁵⁰⁵ Carrasquer Oto, Pilar and Antonio Martín Artilles. 2005. "La política de conciliación de la vida laboral y familiar". *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 1, 131-150.

⁵⁰⁶ Lousada Arochena, José Fernando. 2008. *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones., p.250.

a aquel que a esta última, se corre el riesgo, en el caso de no copiar correctamente la norma, modificando alguna palabra o incluso algún signo ortográfico, de plantear problemas interpretativos posteriores⁵⁰⁷.

Es alarmante que tan solo 32 convenios colectivos sectoriales de ámbito de la Comunidad Autónoma de Valencia de los 125 analizados, y 10 de los convenios colectivos de empresa de los 64, recojan contenidos relacionados con la suspensión del contrato por paternidad.

Son datos que nos permiten deducir que no avanzamos en la implicación real y efectiva de los padres varones en las tareas de cuidado. En cambio, hemos podido comprobar que la “Conciliación de la vida personal, familiar y laboral” es la temática más presente, ya que, de los 189 convenios colectivos, 175 contienen medidas conciliatorias.

Como he señalado al principio del presente capítulo, y como bien indica cierta doctrina, el instrumento óptimo de regulación jurídica para reducir la distancia entre la igualdad formal hasta la igualdad real en referencia a la conciliación y corresponsabilidad es el convenio colectivo ya que dispone de mecanismos de autorregulación de las condiciones de trabajo a desarrollar en las empresas, según acuerdos consensuados entre los agentes económicos y sociales.

No obstante, y la práctica lo demuestra el convenio colectivo no es el instrumento adecuado para regular este tipo de cuestiones -como es el permiso de paternidad -ya que tras su análisis nos da a entender que una mujer combina el trabajo con los cuidados y no se piensa en los hombres para establecer el mínimo legal que le corresponde.

A la vista de todo, y atendiendo el escenario en el que nos encontramos, propongo dos propuestas para que se apliquen a través de los convenios colectivos los cuales tienen un papel fundamental en la divulgación de la normativa legal, de otro modo lejana y desconocida por gran parte de la ciudadanía.

⁵⁰⁷ MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. 2018. Guía de la negociación colectiva 2018. Madrid, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, p.109.

- a) Sería conveniente que cada convenio colectivo dejara reflejado el mínimo legal establecido en la norma sobre *el permiso de paternidad* – actualmente permiso por nacimiento y cuidado del menor- con el objetivo de indicar con claridad y transparencia cual es el derecho mínimo garantizado.

- b) Sería idóneo, incorporar licencias que garanticen una implicación equitativa de los padres varones en la corresponsabilidad y no se basen únicamente en la remisión a la principal legislación de referencia⁵⁰⁸, no obstante la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es la temática más desarrollada en cuanto a preceptos introducidos en los convenios colectivos, sin embargo escasos convenios (42 de 189) recogen contenidos relacionados con la suspensión del contrato por paternidad sin que ninguno de ellos incentive el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los padres o del otro progenitor.

⁵⁰⁸ Ej.: Licencia, por el tiempo necesario, para el acompañamiento de hijos y/o hijas menores de 12 años al médico del Servicio Público de Salud, en caso de que ambos cónyuges tengan un trabajo remunerado y sus horarios de trabajo sean coincidentes.

CONCLUSIONES

PRIMERA. - El permiso de paternidad está muy vinculado con la organización patriarcal de la sociedad, las mujeres en el ámbito privado y los hombres en el público. La incorporación de la mujer al trabajo remunerado ha cuestionado esa estructura y necesariamente se han ido adoptando medidas para intentar dar solución a una problemática que discriminaba de manera intolerable a las mujeres, la doble jornada. Y es que, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal es una realidad que ha cuestionado el movimiento feminista y por ello se le ha prestado una progresiva atención desde las Administraciones Públicas, al ritmo que evolucionaba la incorporación de la mujer al mundo laboral. Dicha incorporación rompe con el sistema preexistente cimentado en la pervivencia de una sociedad patriarcal cuyos valores establecían la diferencia de roles en función del sexo, otorgando al hombre la función productiva y a la mujer la reproductora/cuidadora, pero la doble presencia de las mujeres en el espacio doméstico y en el mercado de trabajo fue la justificación a la necesidad de adoptar políticas de conciliación destinadas en un principio a ellas.

SEGUNDA. - Al analizar el Derecho del Trabajo desde una perspectiva de género, hemos podido comprobar que el ordenamiento jurídico laboral, se creó pensando en un hombre trabajador del sector industrial, a jornada completa, responsable del sustento económico familiar que no tenía responsabilidades familiares porque no se le consideraba responsable de las tareas domésticas y de cuidado, incluso él era objeto de cuidados por las mujeres de su entorno. Este es el modelo que sirvió para definir los derechos laborales y la organización de trabajo. El primer derecho laboral cuando la mujer se incorpora al mercado de trabajo es reconocer aquella particularidad que en teoría solo parece ser de las mujeres, es decir, aparece un derecho que paulatinamente va protegiendo la posibilidad de que las mujeres vayan conciliando el trabajo doméstico, la crianza y el trabajo fuera del hogar. En este momento, el movimiento feminista va empujando y se plantea que, si las mujeres ya están trabajando y tienen doble jornada laboral, los hombres deben incorporarse a las tareas de cuidado, por ello se va conformando poco a poco una legislación laboral que también va dirigida al sexo

masculino, no obstante, dista mucho de alcanzar la igualdad real y efectiva en el ámbito de la corresponsabilidad. Por tanto, es necesario vincular las proclamas del movimiento feminista con el avance del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hacerlas extensivas a los hombres, con el fin de que se produzca una corresponsabilidad de las mismas.

TERCERA.- Las condiciones de igualdad de mujeres y hombres han ido avanzando, pero todavía no existe una igualdad efectiva y muy especialmente en el ámbito de los cuidados de los que todavía se siguen encargando de forma mayoritaria las mujeres a pesar de su acceso al mercado de trabajo, el cual no impide que el trabajo doméstico siga representando una de las claves de la actividad femenina, por lo que las mujeres sin dejar de un lado la esfera reproductiva se introducen en la esfera productiva. Por ello, la maternidad y los cuidados es uno de los mayores impedimentos que en este momento tienen las mujeres para la integración, permanencia y promoción en el trabajo; “problema” que debe cuestionarse tanto científicamente como políticamente.

CUARTA. - Los acontecimientos que cambiaron el curso de la historia y del derecho para dar un nuevo enfoque al concepto de equidad, conciliación y corresponsabilidad provienen en gran parte del movimiento feminista que se protagoniza a finales del siglo XIX y principios del XX, y pretende la igualdad de derechos entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación. El movimiento feminista de esta época destacó por la lucha constante por demostrar cómo la sociedad sostenía que los modos de pensar en todos los ámbitos estaban descritos por y para los hombres.

QUINTA.- En los convenios internacionales estudiados se constata que la OIT es consciente de que muchos de los problemas con los que se enfrentan las personas trabajadoras se agravan en el caso de que estas tengan responsabilidades familiares, y por ello se reconoce la necesidad de mejorar la condición de estos trabajadores y trabajadoras mediante la adopción de medidas que les permitan poder responder adecuadamente a sus necesidades particulares y de este modo conseguir mejorar su

condición general en todos los ámbitos en los que desarrolla su vida, repercutiendo esta mejora en su bienestar laboral. Sin embargo, en el ámbito de las medidas de conciliación no desarrollan la función innovadora y de ampliación de derechos, se limitan a reproducir leyes y se resisten a introducir mejoras.

Ahora bien, son trascendentales en su respectivo ámbito, no se puede desconocer que se sitúan en un estadio inicial en relación con el tema que nos ocupa, pues continúan enfocados en una protección circunscrita exclusivamente a la mujer por razones biológicas obvias, es decir, identifican a las mujeres como las principales cuidadoras y desarrollan una política proteccionista dirigida a ellas considerándolas vulnerables y necesitadas de medidas de apoyo para que puedan compatibilizar el trabajo con el cuidado de la familia y la crianza de los niños y niñas, y excluyen el desarrollo de medidas que involucren al padre en la tarea del cuidado familiar, porque consideran que estos no deben implicarse de forma plena en dichos cuidados.

SEXTA. - La licencia de paternidad es fundamental para promover y reconocer el papel de los hombres en materia de responsabilidades familiares y prestación de cuidados, además brinda una excelente oportunidad para que, durante el periodo próximo al nacimiento, los padres alimenten a sus hijos e hijas, brinden apoyo a las madres en cuanto a las numerosas necesidades físicas y emocionales relacionadas con el parto y presten los primeros cuidados. Un cambio importante en la política de la OIT ha marcado las últimas recomendaciones sobre el reconocimiento de los padres en las responsabilidades familiares. No obstante, actualmente no existe en la UE una directiva que obligue a los estados miembros a establecer licencias de paternidad, a pesar de que muchos países miembros ya la han incluido en su legislación, por lo que consideramos que la OIT debe desarrollar en este tema una política de liderazgo de la que hoy carece, debido a que los agentes sociales representados en la Organización no incluyen en sus agendas la integración plena de las mujeres en el mundo laboral.

SÉPTIMA.- A la vista de los convenios y recomendaciones reseñados en el ámbito internacional, hemos podido comprobar cómo se vincula a la mujer, su maternidad y el cuidado de los hijos y las hijas como un signo de debilidad y vulnerabilidad que restringe la plena integración de las mujeres al mundo laboral, relegando su papel a un segundo nivel, inferior al que desempeñan los hombres, algunas de las normas que se desarrollan son normas de carácter proteccionista que lejos de fomentar la igualdad de las mujeres y hombres, adoptan medidas de protección hacia las mujeres que las excluyen de la integración igualitaria, como es el caso de la prohibición de que las mujeres trabajen de noche en la industria. Y es que conforme fue avanzando el siglo XX, la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres ha pasado de considerarse una importante conquista en el terreno de la protección de la trabajadora, a un estorbo para la consecución de la igualdad en el ámbito laboral y una medida discriminatoria que excluye a las mujeres de la mayor parte de los puestos de trabajo de la industria en la que se trabaja fundamentalmente a turnos.

OCTAVA. - Detrás de las normas estudiadas prevalecen los intereses económicos antes que las demandas de igualdad entre hombres y mujeres, y además se utilizan conceptos normativos, como maternidad, paternidad, que se ajustan perfectamente a los modelos y roles de género tradicionales. No es extraño, por tanto, que las disposiciones europeas asuman que la responsabilidad del cuidado de los hijos y las hijas es asunto exclusivo de las madres, y que los padres tienen una función de cabezas de familia que proveen de sustento económico a la familia.

La normativa europea justifica un especial tratamiento legal de las mujeres, en atención a su función reproductora, pero no varía el modelo de trabajador presente en la legislación laboral en general, y en la legislación comunitaria en particular: un trabajador varón. Las principales dimensiones en las que difieren las legislaciones nacionales sobre los permisos, además de los tipos de permisos que se establecen, son la duración, la remuneración durante el permiso, la flexibilidad en el uso y la posibilidad de reparto entre los progenitores de los permisos. Las posibilidades de combinación son muchas y no hay ninguna legislación ni concepto en referencia al permiso de paternidad que sea igual de un país a otro.

NOVENA. - Analizadas las características de los permisos de maternidad, paternidad y parentales en varios ámbitos, cabe destacar que la configuración y evolución del permiso de maternidad se ha mantenido en casi todos los países, alargándose con el tiempo y extendiendo a colectivos de trabajadoras antes no cubiertos.

En algunos países se ha instaurado un permiso de paternidad intransferible, que puede ir de varios días a varias semanas y que en líneas generales está concebido para que el padre cuide de la madre y la sustituya en el periodo de recuperación del parto. Actualmente existe amplia evidencia acumulada sobre el funcionamiento de los permisos parentales, su uso diferencial por parte de hombres y mujeres y sus efectos sobre la división del trabajo, sobre todo en base al análisis de la ya larga experiencia de los países nórdicos. En estos países los permisos parentales se instauraron con vocación igualitaria, pero treinta años de aplicación han proporcionado numerosos argumentos para cuestionarse su diseño, sobre todo por la cláusula de transferibilidad entre progenitores que se estableció desde el principio y que ahora se está matizando con una cuota intransferible cada vez mayor.

DÉCIMA. - Sólo en la medida en que se capacite y promueva la participación de los hombres en el cuidado no remunerado en un nivel similar al de las mujeres, sobre todo a partir de la crianza de los hijos y las hijas, se podrá mejorar la igualdad de género y la calidad de los vínculos entre padres e hijos, posibilitando la construcción de una nueva paternidad. Desde hace años tanto la doctrina como la jurisprudencia a nivel nacional y comunitario se planteaban la necesidad de crear un permiso de paternidad distinto al de maternidad para lograr una mayor igualdad real y efectiva de trato entre madres y padres trabajadores respecto al cuidado de hijos e hijas y una mayor participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, fomentando, al mismo tiempo, el protagonismo del padre en el cuidado de sus descendientes. No obstante, hemos podido observar que solo algunos cuerpos legales incluyen medidas dirigidas por igual a hombres y mujeres, en un intento de repartir de manera más igualitaria las responsabilidades de la maternidad y paternidad entre todos y todas, pero la realidad nos muestra que se han diseñado medidas para las mujeres, sin poner en duda su responsabilidad como cuidadoras de la sociedad, y rara vez los

hombres se sienten aludidos como potenciales beneficiarios de estas formas jurídicas. Por tanto, esta forma voluntaria del ejercicio de la suspensión contractual por paternidad dificulta la obtención de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, que persigue, ya que quizás muchos hombres, o bien el otro progenitor, no solicitaran su ejercicio.

UNDÉCIMA.- Las medidas de conciliación reguladas en las directivas europeas, se basan en la protección de la maternidad en el ámbito laboral y alguna trata el permiso parental, y no se centran en otras medidas de vital importancia para alcanzar la conciliación, como son: la reducción de jornada por cuidado de un menor o de otro familiar, la excedencia por el cuidado de un menor o de otro familiar, la flexibilidad horaria mediante acuerdo con la empresa, la distribución flexible de las vacaciones mediante acuerdo con la empresa, los permisos retribuidos. No obstante, la conciliación tiene una influencia decisiva en las reformas que se dan en muchos países y la UE mantiene dos líneas de legislación diferentes. Por un lado, están los permisos de maternidad, que siguen considerándose incluidos en el ámbito de la salud materno-infantil, aunque se alude a ellos cuando se trata de la “conciliación de la vida laboral y familiar”. Por otro lado, están los permisos parentales, que la Unión Europea si considera para el cuidado. Cabe destacar, que hasta el 2019 no encontramos una directiva que incida directamente sobre la conciliación, pero las directivas tratadas en la presente tesis la favorecen, no obstante, es importante recordar que todas las medidas de conciliación no deberían ir destinadas exclusivamente a las mujeres, ya que estas pueden llegar a perjudicar a su promoción profesional. Además, para lograr una inmejorable conciliación en la vida profesional, familiar y laboral, en el trabajo ambos sexos deben de encontrarse en igualdad de condiciones.

Es muy interesante el hecho de que las dos líneas de legislación de la UE sobre permisos que hemos analizado, una sobre los de maternidad y otra sobre los permisos parentales, se desarrollan como si nada tuvieran que ver entre sí. Es más, continúa vigente la ficción de que el permiso de maternidad es para la salud de la madre y el parental para el cuidado.

DUODÉCIMA. - La Comisión Europea se preocupa por el permiso de maternidad, dejando a la patronal y a la parte sindical que negocien libremente sobre el permiso de paternidad, negociándolo bajo la concepción de que va dirigido tanto para hombres como para mujeres. Esta falta de visión sobre el concepto de integración de la corresponsabilidad en el cuidado de la familia da lugar a que en el terreno de la negociación colectiva no se avance en la defensa de la integración plena de las mujeres en el mercado laboral. En la defensa sindical de los intereses del personal laboral se debe incluir de forma urgente la defensa de las mujeres trabajadoras facilitando y promocionando su integración laboral mediante medidas de corresponsabilidad. De este modo la delegación que realiza la Unión Europea para que los sindicatos y las asociaciones empresariales negocien y construyan el permiso de paternidad, queda completamente vacía de contenido porque los agentes sociales no han asumido como propia la defensa de la integración plena de la mujer en el mundo laboral, lo que debe corregirse de manera inmediata en beneficio del desarrollo económico en general, y de las propias empresas y de las propias trabajadoras en particular.

DECIMOTERCERA. - En la legislación de los países miembros de la Unión Europea, en la materia que estamos analizando, la diferencia entre países es importante. El último índice de igualdad de género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género, en todos los países las mujeres están en desventaja, pero los países escandinavos destacan como aquellos que han ido más lejos en la incorporación de las mujeres en el empleo de calidad y en la incorporación de los hombres al cuidado. A este respecto, las regulaciones de los permisos, y particularmente la extensión del permiso intransferible y bien pagado a los padres, es una política a tener en cuenta para intentar alcanzar los niveles óptimos de igualdad.

DECIMOCUARTA. - La situación europea contribuye, por un lado, al fomento del rol de la mujer como cuidadora de sus descendientes y el hogar y del hombre como benefactor de los recursos y, por otro, a la perpetuación de las desigualdades laborales basadas en la idea de que los hombres resultan más productivos para una empresa dado que cuando tienen una hija o hijo no es preciso que dejen de trabajar obligatoriamente. Sin embargo, existen algunos países más avanzados en lo que se refiere a estas políticas de igualdad como Finlandia o Alemania en los que los permisos de paternidad son muy superiores a los de la mayoría de los países.

DECIMOQUINTA. - El principal objetivo de la LOI es hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en aquellos ámbitos donde las mujeres están especialmente discriminadas y por ello regula las relaciones laborales y propone actuaciones para favorecer el empleo de las mujeres, facilitar su carrera profesional y mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral. Se puede considerar que, en relación con las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, la ley es breve ya que se limita a reconocer el derecho a la conciliación, pero establece un marco normativo muy importante para poder adoptar medidas con el objetivo de conseguir ese equilibrio tan necesario. Se entiende que después será desarrollado en el derecho laboral ya que, en este aspecto, la legislación anuncia lo que se “debe hacer” pero no incide y concreta el tipo de acciones a desarrollar; siempre deja en manos de la negociación colectiva el desarrollo de estas.

DECIMOSEXTA. - El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) a nivel Estatal es una herramienta con la que contamos en nuestro País para la planificación por los poderes públicos de acciones para favorecer la igualdad y no discriminación. El plan vigente actualmente contiene medidas de carácter genérico para la integración plena de las mujeres en el mercado laboral, que no se concretan, ni se evalúan, ni se desarrollan, ni se establecen, ni se aprueban programas para poner en práctica medidas definidas, ni se dotan presupuestariamente, ni se trabajan las posibles soluciones con los agentes sociales. La más importante de las medidas adoptadas en España para la igualdad de oportunidades por razón de sexo en el acceso al empleo y en las condiciones

de trabajo es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI). Efectivamente esta norma ha proporcionado un marco legal sobre el que comenzar a remover las barreras que impiden a las mujeres entrar en el mercado laboral en condiciones de igualdad, pero es preciso comenzar a desarrollar políticas activas de igualdad en las empresas y para ello es preciso que los agentes sociales (representantes de la parte empresarial y representantes del personal laboral) desarrollen una política sindical y patronal educativa para poder cambiar la asignación de roles, ya que actualmente conservan una copia del modelo patriarcal. La lucha por la integración plena de las mujeres en el mundo laboral, y la corresponsabilidad en el cuidado de la familia avanza en el plano teórico, pero no avanza en la práctica, la legislación no puede implementar las medidas que contiene si no participan de forma activa los agentes sociales.

DECIMOSÉPTIMA. - Los permisos de maternidad y paternidad han evolucionado de forma paulatina durante los últimos 100 años y es que con la finalidad de que no haya ningún tipo de discriminación a la hora de elegir entre un hombre y una mujer para un puesto de trabajo por la posibilidad de que la mujer coja una baja por maternidad, se pretende igualar ambos permisos. En el año 1900 se dieron los primeros pasos para proteger a las mujeres trabajadoras tras el parto ya que podían solicitar un cese en el trabajo por próximo alumbramiento y que este puesto se reservara al menos hasta las siguientes 3 semanas posteriores al parto. Sin embargo, no fue hasta 30 años después, con la II República donde se reconocería el primer permiso de maternidad, conocido como el Seguro Obligatorio de Maternidad que concedía un subsidio de 12 semanas a las madres. No obstante, con la llegada de la guerra civil y posteriormente el régimen franquista todos estos derechos y avances fueron derogados.

Durante esta época la mujer tuvo más dificultades para acceder al mundo laboral ya que su principal labor era ejercer de madre y dedicarse al cuidado de la casa, siendo el hombre el encargado de mantener a la familia. Para potenciar la natalidad muy mermada por la guerra y la postguerra se crearon subsidios familiares donde se daban diferentes ayudas.

En los siguientes años de la dictadura – años 50 y 60- la necesidad de población activa para la expansión industrial del país vio la necesidad de que la mujer se fuera incorporando cada vez más al mundo laboral, y a principios de los años 70 el Decreto del 20 de agosto de 1970 otorgó a la mujer embarazada la posibilidad de darse de baja temporalmente entre 1 y 3 años. Con la llegada de la democracia, el ET estableció 14 semanas de permiso para la madre tras el parto y dos días para el padre y 4 en caso de fallecimiento.

Nueve años más tarde, en 1989, se amplió este permiso de maternidad de 14 a 16 semanas, siendo las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al alumbramiento y disfrutadas por la madre, de las otras 10, cuatro podían ser disfrutadas por el padre si la madre daba el consentimiento. En el caso del padre, durante este periodo se amplió a 4 días de permiso. Y no fue hasta el año 2007 cuando el permiso de paternidad se amplía de 4 a 13 días ininterrumpidos, con la finalidad de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. En 2017 se volvió a ampliar el permiso de paternidad de 13 a 28 días; en 2018 se alargó de 28 a 35 días y el 1 de abril de 2019 entra en vigor un nuevo permiso que aumenta de los 35 días que disponen los padres en la actualidad a 8 semanas. En los próximos dos años se pretende igualar al permiso que disfruta la mujer ampliando el permiso paternal a 12 semanas en 2020 y a 16 finalmente en 2021.

DECIMOCTAVA. - El principio de corresponsabilidad avanza con la equiparación y la intransferibilidad de los permisos de maternidad y paternidad ya que la extensión material del ámbito de protección del cuidado del menor ha optado por la vía igualitaria, suprimiendo cualquier marco de libertad a los progenitores. Este rasgo nos diferencia claramente de otras estrategias de países europeos, que optan por alargar los periodos de disfrute de la madre, en consonancia con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud de reforzar la lactancia natural y el vínculo maternofilial. Con la actual equiparación de los permisos se intenta visualizar la corresponsabilidad como un instrumento de igualdad a pesar de que la finalidad de permiso de maternidad, en un principio, es la protección de la salud de la mujer trabajadora; mientras que la finalidad de la suspensión por paternidad es facilitar y favorecer la corresponsabilidad de padres y madres del cuidado de los hijos. Ahora bien, con ello se mejora y favorece la regulación

sobre conciliación de la vida familiar generándose un esbozo de derecho sin sexo, a pesar de que la finalidad de la maternidad y la paternidad sea distinta.

DECIMONOVENA. - El IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad Valenciana es una herramienta fundamental para incorporar la perspectiva de género en todas las políticas del Consell y diseñar medidas específicas en todas las áreas. Por ello es preciso iniciar el procedimiento para elaborar el V Plan Estratégico de Igualdad con la finalidad de fijar objetivos, actuaciones y evaluar los resultados del anterior plan, aprobado sin dotación presupuestaria por el anterior gobierno dirigido por el Partido Popular. A pesar de la situación, resaltar que cada conselleria ha trabajado sus propias políticas de igualdad, impulsado planes específicos para su plantilla, sin embargo, los mismos no suplen el que es competente para toda la Comunitat Valenciana.

VIGÉSIMA. - Las políticas de conciliación cuyo objetivo sea la corresponsabilidad han de dirigirse tanto a hombres como a mujeres y adoptarse para resolver cuestiones del ámbito público, pero también del privado. Esta nueva concepción conllevará una modificación de las estructuras sociales y un nuevo pacto social que conduzca a organizar nuestro tiempo dedicado al trabajo en el mercado laboral y el de responsabilidades domésticas y de cuidado y, por supuesto, también el dedicado al ocio, tiempo libre y vida personal de cada uno de nosotros y nosotras.

VIGÉSIMOPRIMERA. - El nuevo escenario “de los usos del tiempo” requiere un nuevo planteamiento conceptual en el que el derecho a los permisos parentales deje de ser el centro de atención, y en el que el derecho a la presencia, tanto de la madre como del padre se erija como un nuevo objetivo en sí mismo. De hecho, los permisos parentales comienzan a ser instrumentos de actuación con dos caras: en tanto en cuanto pueden implicar la perpetuación de roles de cuidado en las mujeres pueden ser en sí mismos instrumentos causantes de discriminación y así se infiere de la actual redacción de la Directiva de permisos parentales (Directiva 2010/18), que incluye entre sus objetivos el

reparto de responsabilidades familiares a través de la implicación del padre en un intento de lograr el objetivo de la alteración de roles sociales en el ámbito comunitario.

Y es precisamente en esta última fase de extensión de la conciliación hacia nuevas áreas donde, en principio, tendría cabida la corresponsabilidad más allá de la vertiente jurídico laboral. En efecto, en el ámbito de la UE, el Consejo propone de manera más general otras medidas que “favorezcan un reparto equilibrado entre los trabajadores, hombres y mujeres”, de los cuidados que deben dispensarse a sus familiares de manera que se consiga la igualdad real, y apunta al reconocimiento de permisos parentales intransferibles. Por ello, deducimos que los permisos parentales no son instrumentos adecuados de conciliación, al menos si no vienen acompañados del principio de corresponsabilidad; y que la cuestión de la conciliación conecta directamente con la brecha salarial porque la menor retribución femenina es factor determinante para la asunción de responsabilidades familiares.

VIGESIMOSEGUNDA. - La solución debe ir por hacer atractivo el modelo de la corresponsabilidad, con una verdadera igualdad y simetría entre hombre y mujer. El modelo patriarcal no es atractivo, además de que es injusto y no responde tampoco a la igualdad real entre mujeres y hombres. Los modelos radicales han influido en las mentalidades, pero con independencia de esta discusión, los problemas de la mayoría de la población son los de conciliación entre vida familiar y laboral. La forma de paliar un enfoque deficitario de las relaciones entre sexo y género, entre hombre y mujer, es hacer posible el modelo de corresponsabilidad e igualdad entre mujeres y hombres.

VIGESIMOTERCERA. - Los permisos parentales intransferibles y remunerados son la única vía eficaz para la igualdad. La amplia evidencia existente a nivel internacional permite establecer dos principios ineludibles que deben cumplir los permisos de paternidad si se desea aumentar la implicación de los padres en su utilización y que se resumen en:

Intransferibilidad e igualdad del periodo de permiso paterno. La experiencia sugiere que en los países en que los permisos de paternidad se han reformado, pero se ha mantenido

la posibilidad de transferencia a las madres no se ha producido, en ninguno de los casos, un aumento significativo en su utilización por parte de los padres. Se debe establecer la imposibilidad de cederlo a la madre.

La evidencia confirma que los hombres solamente se toman mayoritariamente los permisos que están pagados a tasas cercanas al 100% de su salario previo. Los datos muestran además que las reformas de los permisos parentales en la línea de la intransferibilidad y la alta remuneración resultan beneficiosas en términos de coste-eficacia. Los beneficios esperados superan los costes asociados, por ejemplo, como consecuencia del aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Ello sin tener en cuenta otros beneficios no cuantificados, como la mayor implicación masculina en el cuidado de los hijos e hijas.

VIGESIMOCUARTA. - El instrumento óptimo de regulación jurídica para reducir la distancia entre la igualdad formal hasta la igualdad real en referencia a la conciliación y corresponsabilidad es el convenio colectivo ya que dispone de mecanismos de autorregulación de las condiciones de trabajo a desarrollar en las empresas, según acuerdos consensuados entre agentes económicos y sociales. No obstante, y la práctica lo demuestra, el convenio colectivo no está siendo la herramienta adecuada para regular este tipo de cuestiones -como es el permiso de paternidad -ya que tras su análisis nos da a entender que una mujer combina el trabajo con los cuidados y no se piensa en los hombres para establecer el mínimo legal que le corresponde. Asimismo, constatamos la falta de voluntad de la parte negociadora ya que en ocasiones no es capaz o no está suficientemente concienciada para abordar estas cuestiones las cuales pueden resultar complicadas. Siendo esto sinónimo de falta de compromiso empresarial que permita seguir avanzando hacia la corresponsabilidad y promoción de los derechos de conciliación.

A la vista de todo, y atendiendo el escenario en el que nos encontramos, en esta investigación se establecen una serie de propuestas y recomendaciones para que se apliquen a través de los convenios colectivos los cuales tienen un papel fundamental en la divulgación de la normativa legal, de otro modo lejana y desconocida por gran parte

de la ciudadanía. Sería conveniente que cada convenio colectivo dejara reflejado el mínimo legal establecido en la norma sobre el permiso de paternidad con el objetivo de indicar con claridad y transparencia cual es el derecho mínimo garantizado.

Nos parece que sería adecuada la incorporación de licencias que garanticen una implicación equitativa de los padres varones en la corresponsabilidad y no se basen únicamente en la remisión a la principal legislación de referencia , no obstante la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es la temática más desarrollada en cuanto a preceptos introducidos en los convenios colectivos, sin embargo escasos convenios (42 de 189) recogen contenidos relacionados con la suspensión del contrato por paternidad sin que ninguno de ellos incentive el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los padres o del otro progenitor.

VIGESIMOQUINTA. - La parte sindical tiene la obligación de trabajar por la igualdad de todos los trabajadores y todas las trabajadoras; no solo para la mitad de la plantilla -hombres- y es que a través del estudio y análisis del “permiso de paternidad” parece que la política sindical no incide en el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ya que no desarrolla ningún tipo de acción para desarrollar lo que anuncia la ley en el ámbito de la conciliación.

VIGESIMOSEXTA. - En España, los distintos Acuerdos Interconfederales sobre negociación colectiva han venido recogiendo desde el año 2002 criterios en materia de igualdad de trato y oportunidades, adquiriendo un papel más relevante desde el III Acuerdo para la Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017. En este Acuerdo los interlocutores sociales resaltan la necesidad de una especial atención a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo laboral, acordando integrar en los convenios colectivos medidas o criterios que mejoren el acceso al empleo de las mujeres, la promoción y la formación de las mismas, prestando especial atención a la contratación de mujeres en sectores en los que se encuentren subrepresentadas, en el mismo sentido se pronunció el 157 Consejo Económico y Social en España. En el Acuerdo también se establece la necesidad de integrar en todos los convenios colectivos medidas reguladoras de la conciliación de la vida laboral, personal

y familiar que compatibilicen las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras y las empresas. Por ello, los convenios colectivos como fuente del derecho laboral son un potente instrumento para establecer normas que contengan medidas concretas para que la participación e integración plena de las mujeres en el mercado de trabajo; por su proximidad con la realidad de las empresas son el instrumento más importante y eficaz de los medios con que actualmente contamos para la remoción de obstáculos que impiden la plena integración y participación de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, la utilización que se realiza de este instrumento por los agentes sociales como hemos podido comprobar mediante el estudio de campo es nula.

VIGESIMOSÉPTIMA. - Las organizaciones sindicales deben introducir de forma real en su lucha sindical la incorporación efectiva y plena de las trabajadoras en el mercado de trabajo ya que hemos denotado la ausencia de la integración de la corresponsabilidad en las políticas de igualdad, así se puede concluir que:

- a) En el área Internacional: los agentes sociales forman parte del Consejo Rector de la OIT, y sin embargo no utilizan su poder en esta organización para adoptar medidas de corresponsabilidad.
- b) En la Unión Europea, se encomienda a los agentes sociales el desarrollo de medidas de cuidado parental y se focalizan sus acciones en las mujeres.
- c) A nivel Estatal, en el plano teórico se desarrollan normas, sin planificación para su desarrollo, y su puesta en práctica en las empresas pueden mejorarse con la negociación colectiva, y tampoco en esta área se trabaja por los agentes sociales.
- e) Y, por último, tampoco en la negociación colectiva se trabaja la integración de las mujeres en el mercado laboral, se copian las normas y nada más.

Por tanto, sin la participación de los sindicatos y las asociaciones empresariales en la lucha por la integración de las mujeres en el mundo laboral, esta no será posible y de momento los agentes sociales no tienen en su agenda la defensa de esta integración. En el plano teórico hemos visto que se desarrollan ideas para la integración, pero no se ponen en práctica porque la parte negociadora de los convenios colectivos continúa instalada en una concepción patriarcal de división de tareas trabajo y cuidado, que deben cambiar.

VIGESIMOCTAVA. - Recientemente se ha producido en nuestro país un cambio significativo con respecto a las regulaciones anteriores. Así, nuestro ordenamiento jurídico ha pasado de hablar de *permiso de maternidad y paternidad* a “nacimiento y cuidado del menor” con un doble objetivo, el primer de ellos la equiparación plena entre los permisos de paternidad y maternidad con la finalidad de favorecer la corresponsabilidad en los cuidados; y combatir la discriminación laboral de la mujer. La presente reforma apuesta por un modelo de familia igualitario donde las responsabilidades familiares, económicas y de cuidado sean distribuidas de forma equitativa; no obstante, no será posible si el hombre no asume su deber como padre de la misma forma que lo hace la madre ya que el cuidado se logra a través de la dedicación.

ANEXOS

Anexo I: muestra detallada del análisis de los convenios colectivos sectoriales por provincias

Castellón

1. INDUSTRIAS DE LA MADERA CORCHO CHAPAS Y TABLEROS
2. INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS
3. TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA Y URBANOS
4. INDUSTRIAS DE PANADERIA, PASTERIA, CONFI, BOLLE Y COMER DE LAS MISMAS DE CASTELLON Y SU PROVINC
5. INDUSTRIAS DE HOSTELERIA
6. COMERCIO DEL MUEBLE
7. LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS
8. TRABAJADORES AGROPECUARIOS FIJOS
9. TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA Y SUS ANEXOS
10. FRUTAS GIMENEZ, S.L.
11. CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE EMPRESAS DE SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS CASTELLÓN 2017
12. POZOS DE RIEGOS AGRICOLAS
13. COMERCIO TEXTIL
14. LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CASTELLON
15. ALMACENISTAS DE ALIMENTACION AL POR MAYOR
16. CONSTRUCCION, OBRAS PÚBLICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES
17. DISTRIBUCION DE GASES LICUADOS DEL PETROLEO
18. ACTIVIDADES DE EXHIBICION CINEMATOGRAFICA/1995
19. ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS CON HOSPITALIZACION MEDICO QUIRURGICA
20. ASERRADORES DE MADERA Y FABRICANTES DE ENVASES
21. EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES, ESTIBADORAS, TRANSITARIOS Y AGENTES DE ADUANAS
22. ODONTÓLOGOS Y ESTOMATÓLOGOS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN
23. COMERCIO METAL

24. INDUSTRIAS VINICOLAS LICORERAS Y ALCOHOLICAS
25. COMUNIDADES DE REGANTES
26. CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO EMPRESAS DE SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS CASTELLON 2012-2014
27. INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO
28. INDUSTRIAS DE MÁRMOLES Y PIEDRAS
29. INDUSTRIAS DE PANADERIA

FICHAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIA CASTELLÓN

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
INDUSTRIAS DE LA MADERA CORCHO CHAPAS Y TABLEROS				22/11/13
CONVENIO 1	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 03/12/2013	145	12000205011967	CONSTRUCCIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Contiene medidas de conciliación	de	Capítulo IX: licencias y excedencias		✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS				22/12/14
CONVENIO 2	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 08/01/15	4	12000185011963	SIDEROMETALURGICA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				✘
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de	Capítulo V: Licencias y excedencias		✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERAS Y URBANOS				03/11/16	
CONVENIO 3	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 26/11/16	143	12000645011978	TRANSPORTE	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					✘
Contiene medidas de conciliación	Art.12-Licencias Art.13-Excedencias Art.14- Conciliación familiares Art.19-Lactancia	Art.15- Maternidad Art.17-Guarda Legal Art.18- Excedencia por cuidado de hijo y familiares			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
INDUSTRIAS DE PANADERIA, PASTELERIA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y COMERCIO DE LAS MISMAS				14/03/12	
CONVENIO 4	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 31/03/12	39	12002095012008	ALIMENTACIÓN	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.23- Permisos retribuidos			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
INDUSTRIAS DE HOSTELERIA				01/08/08	
CONVENIO 5	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 28/08/08	105	12000225011967	HOSTELERIA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					✘
Contiene medidas de conciliación	de Art.12-Licencias Art.36-Conciliación de la vida personal, familiar y laboral			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
COMERCIO DEL MUEBLE				04/12/98	
CONVENIO 6	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 02/01/99	1	12000435011967	COMERCIO	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	de Art.15-Licencias y permisos			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS				22/09/89
CONVENIO 7	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 05/10/89	120	12000865011980	LOCALES
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación				

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
TRABAJADORES AGROPECUARIOS FIJOS				07/05/15
CONVENIO 8	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 14/05/15	60	12000125011970	AGRICULTURA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación				

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA Y SUS ANEXOS				26/06/09
CONVENIO 9	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 16/07/09	86	12000655011978	TRANSPORTES
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación				

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
FRUTAS GIMENEZ SL				19/09/16
CONVENIO 10	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 01/10/16	119	12100535012016	AGRICULTURA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación				

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CC PROVINCIAL DE EMPRESAS DE SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE CASTELLÓN 2017				22/03/17
CONVENIO 11	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 01/04/17	39	12100515012016	ALIMENTACIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación				

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
POZOS DE RIEGOS AGRICOLAS				28/07/17
CONVENIO 12	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 15/08/17	97	12000915011978	AGRICULTURA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Se remite al 37 ET			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
COMERCIO TEXTIL				30/01/17	
CONVENIO 13	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 09/02/17	17	12000145011966	COMERCIO	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art 29- Permisos retribuidos Art 50- Excedencias			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN				01/02/17	
CONVENIO 14	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 14/02/17	19	12000765011979	LIMPIEZA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art-18- Licencias retribuidas Art. 29- Excedencia Art 30- Conciliación			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN AL POR MAYOR				14/07/17
CONVENIO 15	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 27/07/17	89	12000185011965	FABRICA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.22- Licencias retribuidas			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CONSTRUCCIÓN OBRAS PÚBLICAS E INSDUSTRIAS AUXILIARES				01/01/12
CONVENIO 16	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	28/07/12	90	12000525011973	CONSTRUCCIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art. 18- Licencias			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
DISTRIBUCIÓN DE GASES LICUADOS DEL PETROLEO				09/08/05
CONVENIO 17	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 10/09/05	109	120162501193	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de Art.34- Licencias			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
ACTIVIDADES DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA				02/03/95
CONVENIO 18	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	21/03/95	34	1200705	CINEMATOGRAFICA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación				

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS CON HOSITALIZACIÓN MEDICO QUIRURGICA				10/12/98
CONVENIO 19	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 22/12/98		12000895011980	ESTABLECIMIENTO SANITARIO
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.14- Licencias y permisos Art 15- Excedencias			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
ASERRADORES DE MADERA Y FABRICANTES DE ENVASES				29/10/12
CONVENIO 20	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 22/11/12	140	12000095011967	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.20- Permisos y licencias Art. 21- Licencia especial			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES, ESTIBADORAS, TRANSITARIOS Y AGENTES DE ADUANAS				17/01/18	
CONVENIO 21	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	06/02/18	16	12002005012002	INDUSTRIA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					✘
Contiene medidas de conciliación	de Art. 22- Excedencia				✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
ODONTÓLOGOS Y ESTOMATÓLOGOS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN				26/07/11	
CONVENIO 22	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 30/07/11	93	12000075012011	ESTABLECIMIENTO SANTIARIO	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	de Art. 15- Permisos				✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
COMERCIO METAL				03/03/15	
CONVENIO 23	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 14/03/15	32	12000295011966	SIDEROMETALURGICA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	de Art.15- Licencias Art. 36- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
INDUSTRIAS VINICOLAS LICORERAS Y ALCOHOLICAS				21/08/98	
CONVENIO 24	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 10/09/98		12000175011966	INDUSTRIA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	de Art. 16- Licencias Art. 19- Excedencias			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
COMUNIDADES DE REGANTES				25/02/11
CONVENIO 25	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 22/03/11	35	12000695011978	AGRICULTURA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art. 35- Licencias y excedencias Art. 36- Permiso retribuido			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
EMPRESAS DE SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS CASTELLON 2012-2014				28/06/13
CONVENIO 26	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 09/07/13	82	12001375011988	ALIMENTACIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art. 17- Licencias y permisos			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO				01/06/99
CONVENIO 27	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 10/06/99		1200305	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de Art.13-Licencias			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
INDUSTRIAS DE MÁRMOLES Y PIEDRAS				18/11/02
CONVENIO 28	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	30/11/02	144	1200575	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de Art.16-Licencias			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
INDUSTRIAS DE PANADERÍA				07/02/02
CONVENIO 29	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 19/02/02	22	1200735	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.24- Permisos retribuidos			✘

Valencia

1. ALMACENISTAS DE ALIMENTACION
2. NAVIERAS, CONSIGNATARIAS DE BUQUES Y EMPRESAS ESTIBADORAS
3. COMERCIO DE VIDRIO Y CERAMICA
4. CANTEROS MARMOLISTAS Y GRANITOS NATURALES
5. EBANISTERIA MUEBLES CURVADOS Y SIMILARES
6. ALMACENISTAS E IMPORTADORES DE MADERA
7. JUGUETERIA Y ACTIVIDADES VARIAS DE LA MADERA
8. INDUSTRIA DEL ABANICO
9. OFICINAS Y DESPACHOS
10. LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
11. COMERCIO DEL CALZADO
12. COMERCIO DE MUEBLES
13. ESTOMATOLOGOS Y ODONTOLOGOS
14. POMPAS FUNEBRES
15. SANIDAD PRIVADA
16. JUEGO DEL BINGO
17. COMERCIO TEXTIL
18. DERIVADOS DE LOS AGRIOS (INDUSTRIA)
19. CONFITERIA PASTELERIA BOLLERIA Y COMERCIO DE LAS MISMAS
20. DETALLISTAS DE ULTRAMARINOS Y SIMILARES
21. TINTORERIAS Y LAVANDERIAS DE ROPA USADA
22. COMERCIO MATERIALES DE CONSTRUCCION
23. CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA, CARPINTERIA, MUEBLE Y AFINES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA
24. COMERCIO DEL METAL
25. MINAS DE SILICES Y CAOLINES
26. EMPRESAS TRANSITARIAS DE VALENCIA

27. CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR METAL
28. HOSTELERIA
29. PINTORES MURALES Y EMPAPELADORES
30. COMERCIO DE ACTIVIDADES DIVERSAS
31. CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS
32. TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA
33. INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE PLASTICO
34. PANADERIA
35. ALMACENISTAS DE CHAPAS Y TABLEROS
36. CESTERIA MIMBRE Y MUEBLES DE JUNCO
37. INDUSTRIA VINICOLA Y COMERCIO EN GENERAL
38. GARAJES APARCAMIENTOS SERVICIO DE LAVADO Y ENGRASE Y AUTOESTACIONES
39. SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS
40. AGENCIAS DISTRIBUIDORAS OFICIALES DE BUTANO SA
41. AUTOESCUELAS
42. INDUSTRIAS DE CHAPAS Y TABLEROS
43. AGROPECUARIO PROVINCIA DE VALENCIA
44. TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
45. EXHIBICION CINEMATOGRAFICA (PERSONAL DE SALA Y CABINA)
46. ACEITES Y SUS DERIVADOS DE VALENCIA
47. LABORATORIOS DE PRÓTESIS DENTAL

FICHAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIA VALENCIA

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN				21/02/18
CONVENIO 1	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 06/03/18	46	46000905011982	ALMACEN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.35-Descanso semanal, fiestas y permisos			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
NAVIERAS, CONSIGNATARIAS DE BUQUES Y EMPRESAS ESTIBADORAS				02/03/18
CONVENIO 2	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	16/03/18	54	46000345011981	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.18-Excedencias Art.20-Licencias y permisos no retribuidos Art.21-Permisos retribuidos			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
COMERCIO DE VIDRIO Y CERAMICA				18/09/17
CONVENIO 3	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	04/10/17	192	46000895011982	COMERCIO
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de Art.20-Licencias			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CANTEROS MARMOLISTAS Y GRANITOS NATURALES				18/01/18
CONVENIO 4	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 31/01/18	22	46000125011982	CONSTRUCCIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de Art.15-Licencias			X



DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
EBANISTERIA MUEBLES CURVADOS Y SIMILARES				08/04/99
CONVENIO 5	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 28/05/99	-	46000385011981	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.33-Permisos retribuidos Art.34-Permisos no retribuidos			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
ALMACENISTAS E IMPORTADORES DE MADERA				07/07/99
CONVENIO 6	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 11/09/99	-	46000475011981	ALMACEN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.27-Excedencias Art.28-Licencias			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
JUGUETERIA Y ACTIVIDADES VARIAS DE LA MADERA				16/07/02
CONVENIO 7	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 25/09/02	228	46000765011981	COMERCIO
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de Art.29-Permisos			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
INDUSTRIA DEL ABANICO				15/04/09
CONVENIO 8	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 10/07/09	162	46001165011981	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de *			

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
OFICINAS Y DESPACHOS				29/02/16
CONVENIO 9	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 15/03/16	51	46000805011981	LOCALES
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.29-Maternidad, Paternidad y Guarda Legal Art.30-Protección a la maternidad Art.34-Licencias Art.35-Excedencias			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES				21/02/18	
CONVENIO 10	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 06/11/18	46	46001595011981	LIMPIEZA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.14-Licencias Art.21-Flexibilidad horaria para personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad. Art.24-Maternidad, Paternidad, Conciliación Art.25-Excedencia voluntaria Art.29-Ley de Conciliación familiar Anexo I. 3-Permisos y libranzas				

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
COMERCIO DEL CALZADO				20/09/17
CONVENIO 11	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	05/10/17	193	46000865011981	COMERCIO
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.30-Licencias y permisos Art.31-Lactancia y reducción de jornada por guarda legal			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
COMERCIO DE MUEBLES				24/07/15	
CONVENIO 12	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 12/08/15	154	46000835011981	COMERCIO	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.22-Reducción jornada por guarda legal Art.23-Suspensión contrato por paternidad Art.24-Excedencia Art.25-Licencias y permisos retribuidos Art.33-Protección a la maternidad y la lactancia natural			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
ESTOMATOLOGOS Y ODONTOLOGOS				25/01/18
CONVENIO 13	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 07/02/18	27	460044550011994	ACTIVIDADES SANITARIAS
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.16-Permisos retribuidos Art.17-Excedencias Art.18-Reducción de jornada por maternidad Art.19-Permisos no retribuidos			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
POMPAS FUNEBRES				16/01/13	
CONVENIO 14	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 28/01/13	23	46001115011983	INDUSTRIA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					✘
Contiene medidas de conciliación	Art.22-Licencias Art.24-Excedencia Art.25-Suspensión contrato por maternidad Art.26-Suspensión contrato por paternidad				✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
SANIDAD PRIVADA				05/02/14	
CONVENIO 15	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 14/02/14	38	46000945011981	ACTIVIDAD SANITARIA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.10-Excedencia voluntaria Art.11-Excedencia Forzosa Art.12-Excedencia por maternidad Art.13-Excedencia por cuidado de familiares Art.19-Permisos			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
JUEGO DEL BINGO				02/03/18	
CONVENIO 16	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	16/03/18	54	46002015011985	LOCALES	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.20-Permisos retribuidos Art.21-Permisos no retribuidos			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
COMERCIO TEXTIL				03/09/17
CONVENIO 17	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 20/10/17	202	46000555011982	COMERCIO
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.14-Permisos Art.15-Excedencias Art.35-Maternidad/Paternidad Art.36-Protección a la maternidad			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
DERIVADOS DE LOS AGRIOS				06/04/18
CONVENIO 18	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 18/04/18	74	46000565011981	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.47-Permisos retribuidos Art.48-Excedencia y reducción de jornada			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CONFITERIA PASTELERIA BOLLERIA Y COMERCIO DE LAS MISMAS				21/03/12
CONVENIO 19	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 11/04/12	86	46000375011981	ALIMENTACIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.26-Permisos			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
DETALLISTAS DE ULTRAMARINOS Y SIMILARES				30/04/14	
CONVENIO 20	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Iguual o superior a la provincia	BOP 14/05/14	113	46000325011981	COMERCIO	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.10-Licencias Art.29-Conciliación de la vida personal, familiar y laboral			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
TINTORERIAS Y LAVANDERIAS DE ROPA USADA				16/06/15	
CONVENIO 21	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Iguual o superior a la provincia	01/07/15	124	46000285011981	LOCAL	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.18-Maternidad/paternidad Art.19-Licencias Art.20-Licencias no retribuidas Art.30-Excedencias			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
COMERCIO MATERIALES DE CONSTRUCCION				11/05/16	
CONVENIO 22	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	24/05/16	98	46001065011982	COMERCIO	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.13-Permisos y licencias Art.31-Aplicación de la LOI			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA, CARPINTERIA, MUEBLE Y AFINES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA				14/05/14
CONVENIO 23	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 27/05/14	124	46100015012014	MADERA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.31-Permisos retribuidos			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
COMERCIO DEL METAL				17/02/17
CONVENIO 24	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 02/11/17	43	46000235011982	METAL
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				X
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.24-Licencias retribuidas Art.25-Excedencias Art.27-Reducción de jornada Art.28-Suspensión del contrato por paternidad Art.29-Permisos no retribuidos			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
MINAS DE SILICES Y CAOLINES				05/11/14
CONVENIO 25	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 19/11/14	275	46000315011981	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.18-Licencias			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
EMPRESAS TRANSITARIAS DE VALENCIA				09/09/16	
CONVENIO 26	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 30/09/16	190	46005825012000	TRANSPORTE	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.27-Excedencia Art.27.6-Paternidad Art.28-Licencias Art.29-Permisos retribuidos Art.30-Reducción de jornada por cuidado de hijos/as o familiares			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR METAL				21/02/18
CONVENIO 27	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 06/03/18	46	46000105011981	SIDEROMETALURGICA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				✘
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.52-Excedencias Art.53-Situaciones relativas a la maternidad y paternidad Art.54-Licencias retribuidas Art.55-Permisos no retribuidos			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
HOSTELERIA				04/08/08
CONVENIO 28	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 01/09/08	222	46001285011982	HOSTELERIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.25-Licencias, excedencias, reducción de jornada por motivos familiares y permisos no retribuidos			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
PINTORES MURALES Y EMPAPELADORES				20/05/08
CONVENIO 29	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 12/06/08	139	46000995011981	CONSTRUCCIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.37-Permisos y licencias Art.38-Excedencias voluntarias, por cuidado de familiares y las reguladas por pacto entre las partes. Art.39-Excedencia forzosa			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
COMERCIO DE ACTIVIDADES DIVERSAS				20/04/18
CONVENIO 30	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 03/05/18	84	46000535011981	COMERCIO
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.14-Licencias, permisos y excedencias			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS				29/05/18
CONVENIO 31	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 13/06/18	113	46000035011982	CONSTRUCCIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.7-Licencias			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA				14/12/17
CONVENIO 32	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 29/12/17	248	46000665011981	TRANSPORTE
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				X
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.25-Licencias			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE PLASTICO				14/11/17
CONVENIO 33	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	29/12/17	248	46001305011981	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.51-Excedencias Art.52-Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto Art.53-Licencias retribuidas Art.55-Licencias no retribuidas Art.56-Reducción de jornada			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
PANADERIA				01/06/12
CONVENIO 34	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 12/06/12	139	46000795011981	ALIMENTACIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de Art.26-Permisos			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
ALMACENISTAS DE CHAPAS Y TABLEROS				27/06/00
CONVENIO 35	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 23/08/00		46000955011981	ALMACENAMIENTO
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación				

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CESTERIA MIMBRE Y MUEBLES DE JUNCO				23/03/11
CONVENIO 36	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 12/08/11	190	46000845011981	COMERCIO
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.57-Permisos y licencias Art.58-Excedencia forzosa Art.59-Excedencia voluntaria Art.60-Excedencia especial Anexo II			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
INDUSTRIA VINICOLA Y COMERCIO EN GENERAL				16/10/15	
CONVENIO 37	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	06/11/15	214	46000025011982	INDUSTRIA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.17-Permisos Art.18-Licencias y excedencias			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
GARAJES APARCAMIENTOS SERVICIO DE LAVADO Y ENGRASE Y AUTOESTACIONES				26/01/16	
CONVENIO 38	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	08/11/16	25	46000175011981	LOCALES	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.27-Licencias Art.28-Excedencias Art.29-Protección maternidad/paternidad y lactancia, permisos, licencias y reducción de jornada			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS				28/04/17
CONVENIO 39	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 12/05/17	90	46000265011982	ALIMENTACIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.18-Permisos y excedencias			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
AGENCIAS DISTRIBUIDORAS OFICIALES DE BUTANO SA				15/09/16
CONVENIO 40	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 03/10/16	191	46001185011981	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.25-Licencias			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
AUTOESCUELAS				07/08/09
CONVENIO 41	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 26/08/09	202	46000115011981	LOCAL
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.11-Licencia por asuntos propios Art.12-Otras licencias Art.13-Excedencia voluntaria Art.14-Excedencia especial			✘


DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
INDUSTRIAS DE CHAPAS Y TABLEROS				08/04/99
CONVENIO 42	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 28/05/99	-	46001405011981	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.30-Permiso retribuido			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
AGROPECUARIO PROVINCIA DE VALENCIA				09/11/15
CONVENIO 43	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 19/11/15	223	46000255011982	AGRICULTURA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.17-Permisos Art.18-Licencias Art.20-Traslado y excedencia			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA				26/05/17
CONVENIO 44	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	08/06/17	109	46000585011981	TRANSPORTE
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				X
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.20-Licencias Art.21-Conciliación Art.22-Excedencias			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
EXHIBICION CINEMATOGRAFICA (PERSONAL DE SALA Y CABINA)				04/07/16
CONVENIO 45	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	26/07/16	143	46004735011995	LOCAL
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.25-Permisos retribuidos Art.34-Maternidad, paternidad y violencia de género Art.35-Excedencias			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
ACEITES Y SUS DERIVADOS				05/12/06
CONVENIO 46	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	30/12/06		4600415	AGRICULTURA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.15-Excedencias Art.32-Permisos			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
LABORATORIOS DE PRÓTESIS DENTAL				14/12/05
CONVENIO 47	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	18/01/16	15	4600815	SANIDAD
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.13.-Permisos retribuidos Art.14.-Permisos no retribuidos Art.15.-Pausas y reducción de la jornada Art.16.-Excedencia Art.17.-Excedencia forzosa Art.18.-Excedencia especial por maternidad			

Alicante

1. CONSIGNATORIOS DE BUQUES Y TRANSITARIOS
2. PREPARADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERIA
3. COMERCIO DEL MUEBLE CESTERIA Y ARTICULOS DE MIMBRE Y JUNCO
4. TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
5. COMERCIO DEL METAL
6. COMERCIO Y MANUFACTURAS DE VIDRIO PLANO
7. ESTIBADORES PORTUARIOS DE ALICANTE
8. SALAS DE BINGO
9. COMERCIO DE MINORISTAS Y MAYORISTAS Y EXPORTADORES DE CALZADO Y ARTICULOS DE PIEL Y VIAJE
10. EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETROLEO
11. INDUSTRIAS DE LA MADERA Y CORCHO
12. GARAGES APARCAMIENTOS Y ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE
13. COMERCIO DE ALMACENISTAS DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO
14. LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LOS CENTROS DEPENDIENTES DEL SERVICIO VALENCIANO DE LA SALUD Y DIPUTACION PROVINCIAL
15. EXHIBICION CINEMATOGRAFICA
16. TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
17. INDUSTRIA DE MARROQUINERIA Y SIMILARES
18. INDUSTRIA COMERCIO VINICOLAS
19. CONFITERIAS PASTELERIAS BOLLERIAS Y REPOSTERIA

20. ALMACENISTAS E IMPORTADORES DE MADERAS
21. EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS
22. INDUSTRIAS COMERCIO TALLERES Y FABRICACION DE OPTICA
23. LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
24. FABRICANTES DE MUÑECAS AUXILIARES Y AFINES
25. INDUSTRIAS DE HOSTELERIA
26. INDUSTRIA DE MANIPULACION Y EXPORTACION DE FRUTOS SECOS
27. OFICINAS Y DESPACHOS
28. COMERCIO VIDRIO Y CERAMICA
29. INDUSTRIAS, FABRICANTES E IMPORTADORES, MAYORISTAS DE BOLSOS SOMBREROS Y ARTICULOS SIMILARES DE FIBRAS VEGETALES Y TELA
30. HILOS CUERDAS Y REDES
31. ASENTADORES Y MAYORISTAS DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PLATANOS
32. SUPERMERCADOS AUTOSERVICIOS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACION EN GENERAL
33. CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS Y SERVICIOS VETERINARIOS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE
34. ESTOMATOLOGOS Y ODONTOLOGOS
35. INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS MATERIAS PLASTICAS
36. OFICINAS DE FARMACIA
37. INDUSTRIAS DE HORMAS TACONES PISOS PLANTAS Y CUÑAS DE PLASTICO
38. COMERCIO TEXTIL
39. TINTORERIAS LAVANDERIAS Y LIMPIEZA DE ROPAS
40. COMERCIO MAYORISTAS DE ALIMENTACION

41. MARMOLES, PIEDRAS Y GRANITOS
42. CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LOS SERVICIOS Y LAS TECNOLOGÍAS DEL SECTOR METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE 2013-2016
43. ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE
44. CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
45. RELLENO Y ADEREZO DE ACEITUNAS
46. EMPRESAS DE CAPTACION, ELEVACION, CONDUCCION, TRATAMIENTO, DESALINIZACIÓN, DEPURACION Y DISTRIBUCION DE AGUA PROVINCIA DE ALICANTE
47. ESTABLECIMIENTOS HOSPITALIZACION
48. COMERCIO DE CURTIDOS Y ARTICULOS PARA EL CALZADO
49. DERIVADOS DEL CEMENTO

FICHAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIA ALICANTE

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
Convenio colectivo de ámbito provincial de consignatarios de buques y transitarios				20/06/17	
CONVENIO 1	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 27/06/17	121	03000405011982	INDUSTRIA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					✘
Contiene medidas de conciliación	Art.19-Permisos Art.20-Excedencias			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
PREPARADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERIA				22/08/17	
CONVENIO 2	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 28/08/17	164	03000875011981	ALIMENTACIÓN	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.9-Licencias Art.10-Excedencias			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
COMERCIO DEL MUEBLE CESTERIA Y ARTICULOS DE MIMBRE Y JUNCO				28/05/12	
CONVENIO 3	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 08/06/12	109	03001045011982	COMERCIO	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					✘
Contiene medidas de conciliación	Art.20-Licencias retribuidas Art.21-Excedencia			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA				02/03/17	
CONVENIO 4	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 08/03/17	47	03000665011981	TRANSPORTE	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.42-Licencias Art.43- Excedencias Art.70.5-Plan de Igualdad y conciliación			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
COMERCIO DEL METAL				05/03/15
CONVENIO 5	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 13/03/15	50	03000255011982	SIDEROMETALÚRGICA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.14-Licencias retribuidas Art.15-Excedencias			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
COMERCIO Y MANUFACTURAS DE VIDRIO PLANO				19/12/13
CONVENIO 6	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 26-12-13	245	03000645011982	COMERCIO
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				X
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.34- Permisos			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
ESTIBADORES PORTUARIOS DE ALICANTE				01/06/02
CONVENIO 7	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 01/06/02	124	03002495011993	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación				

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
SALAS DE BINGO				05/05/16
CONVENIO 8	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 10/05/16	88	0300115011983	LOCALES
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.21- Licencias retribuidas Art.21 bis- Otras licencias Art.23- Excedencias			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
COMERCIO DE MINORISTAS Y MAYORISTAS Y EXPORTADORES DE CALZADO Y ARTICULOS DE PIEL Y VIAJE				22/08/17
CONVENIO 9	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 28/08/17	164	03000335011981	COMERCIO
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.26-Licencias con sueldo Art.27-Permisos sin sueldo Art.28-Excedencia voluntaria y excedencia para atender el cuidado de menores y familiares			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETROLEO				08/11/16
CONVENIO 10	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 18/11/16	222	03000305011981	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.13-Licencias			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
INDUSTRIAS DE LA MADERA Y CORCHO				24/07/13
CONVENIO 11	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 13/08/13	153	03000355011981	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.28-Permisos y licencias Art.29-Excedencia forzosa Art.30-Excedencia voluntaria Art.31-Excedencia por cuidado de familiares e hijos.			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
GARAGES APARCAMIENTOS Y ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE				22-11-13
CONVENIO 12	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 28-11-13	227	03000385011982	LOCALES
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.14-Licencias			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
COMERCIO DE ALMACENISTAS DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO				30/09/15
CONVENIO 13	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 30/09/15	189	03000435011982	COMERCIO
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.24-Licencias con sueldo Art.25-Excedencias			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LOS CENTROS DEPENDIENTES DEL SERVICIO VALENCIANO DE LA SALUD Y DIPUTACION PROVINCIAL				26/01/18
CONVENIO 14	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 01/02/18	23	03002335011993	LIMPIEZA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.18-Licencias y excedencias Art.20-Permisos sin retribución			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
EXHIBICION CINEMATOGRAFICA				20/06/17
CONVENIO 15	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 27/06/17	121	03000085011981	LOCALES
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.20-Licencias Art.21-Licencias no retribuidas Art.22-Excedencias			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA				14/06/16
CONVENIO 16	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 17/06/16	116	03000935011982	TRANSPORTE
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.38-Licencias retribuidas Art.39-Permisos no retribuidos			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
INDUSTRIA DE MARROQUINERIA Y SIMILARES				23/05/01
CONVENIO 17	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 11/07/01	157-2	03000025011981	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.25-Licencias Art.26-Excedenicas			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
INDUSTRIA COMERCIO VINICOLAS				22/05/04
CONVENIO 18	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 06/07/04	153	03000035011982	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.28-Permisos retribuidos Art.29-Excedencias			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CONFITERIAS PASTELERIAS BOLLERIAS Y REPOSTERIA				31/01/02
CONVENIO 19	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 15/02/02	39	03000095011982	ALIMENTACIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de Art.16-Licencias retribuidas			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
ALMACENISTAS E IMPORTADORES DE MADERAS				30/09/91
CONVENIO 20	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 25/10/91		03000295011981	TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de Art.11-Excedencias Art.12-Permisos y licencias			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS				22/08/13	
CONVENIO 21	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 28/08/13	163	03001505011986	LOCALES	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.25-Licencias retribuidas Art.26-Reducción de jornada Art.27-Excedencia				✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
INDUSTRIAS COMERCIO TALLERES Y FABRICACION DE OPTICA				12/12/13	
CONVENIO 22	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	13/01/14	7	0300065011982	INDUSTRIA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.19-Licencias retribuidas Art.20-Excedencias Art.21-Permiso lactancia y reducción jornada				✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES				25/05/17
CONVENIO 23	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 25/05/17	98	03000145011982	LIMPIEZA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.19-Licencias retribuidas Art.20-Excedencias Art.22-Permisos sin retribución			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
FABRICANTES DE MUÑECAS AUXILIARES Y AFINES				28/06/17
CONVENIO 24	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	04/07/17	126	03000925011982	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.39-Licencias retribuidas Art.41-Licencias no retribuidas			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
INDUSTRIAS DE HOSTELERIA				05/09/17
CONVENIO 25	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 28/09/17	187	03000425011982	HOSTELERIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.28-Permisos retribuidos Art.29-Reducción jornada por cuidado de familiares Art.30-Excedencias			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
INDUSTRIA DE MANIPULACION Y EXPORTACION DE FRUTOS SECOS				03/08/12
CONVENIO 26	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 13/08/12	154	03000245011982	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.24-Permisos Art.25-Excedencias			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
OFICINAS Y DESPACHOS				04/12/12
CONVENIO 27	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 12/12/12	236	03001005011983	LOCALES
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.31-Licencias retribuidas Art.32-Excedencias Art.33-Permisos sin sueldo Art.34-Excedencia voluntaria y excedencia para atender el cuidado de menores y familiares Art.35-Suspensión contrato por maternidad Art.37-Permiso por lactancia y reducción de jornada			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
COMERCIO VIDRIO Y CERAMICA				09/01/02	
CONVENIO 28	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 21/01/02	17	03000205011982	COMERCIO	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.16-Licencias retribuidas Art.17-Permisos, excedencias y reducciones de jornada relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
INDUSTRIAS, FABRICANTES E IMPORTADORES, MAYORISTAS DE BOLSOS SOMBREROS Y ARTICULOS SIMILARES DE FIBRAS VEGETALES Y TELA				19/05/11	
CONVENIO 29	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 30/08/11	165	03000045011982	INDUSTRIA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.16-Licencias Art.17-Licencias no retribuidas Art.18-Excedencias			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
HILOS CUERDAS Y REDES				24/01/05
CONVENIO 30	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 09/02/05	32	03000155011982	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.21-Licencias			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
ASENTADORES Y MAYORISTAS DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PLATANOS				08/10/01
CONVENIO 31	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 13/11/01	260	03002875011998	AGRICULTURA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.18-Licencias Art.19-Excedencia voluntaria			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
SUPERMERCADOS AUTOSERVICIOS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACION EN GENERAL				17/03/17
CONVENIO 32	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 27/03/17	60	03000655011981	ALIMENTACIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.17-Licencias retribuidas Art.18-Excedencias y permisos			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS Y SERVICIOS VETERINARIOS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE				05/07/16
CONVENIO 33	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 11/07/16	131		LOCALES
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.28-Licencias retribuidas Art.30-Excedencias Art.31-Permisos sin sueldo Art.32-Excedencia voluntaria Art.33-Excedencia para atender el cuidado de hijos/as y familiares Art.34-Suspensión del contrato de trabajo por maternidad Art.36.-Permiso por lactancia y reducción de jornada Art.47-Permisos para la formación			



DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
ESTOMATOLOGOS Y ODONTOLOGOS				23/08/16
CONVENIO 34	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 26/08/16	164	03004305012009	ACTIVIDADES SANITARIAS
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.21-Permisos retribuidos Art.22-Formación Art.23-Excedencias Art.26-Permisos no retribuidos			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS MATERIAS PLASTICAS				17/02/17
CONVENIO 35	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 23/02/17	38	03000525011981	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.20-Formación Art.35-Licencias Disposición Adicional			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
OFICINAS DE FARMACIA				12/08/15
CONVENIO 36	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 18/08/15	158	03001185011984	LOCAL
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.16-Incapacidad temporal, maternidad y consulta médica Art.19.-Permisos Art.20-Excedencia voluntaria Art.21-Excedencia forzosa Art.22-Excedencia por cuidado de hijos/as Disposición Adicional			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
INDUSTRIAS DE HORMAS TACONES PISOS PLANTAS Y CUÑAS DE PLASTICO				22/08/17
CONVENIO 37	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 28/08/17	164	03000735011981	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.28-Licencias Art.29-Excedencias Art30-Excedenicas especiales			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
COMERCIO TEXTIL				22/08/17
CONVENIO 38	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 28/08/17	164	03000855011981	COMERCIO
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				X
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.29-Permisos retribuidos Art.39.-Excedencias			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
TINTORERIAS LAVANDERIAS Y LIMPIEZA DE ROPAS				21/11/05
CONVENIO 39	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 13/12/05	283	03001095011982	LIMPIEZA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de	Art.12-Licencias Art.15-Excedencias		✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
COMERCIO MAYORISTAS DE ALIMENTACION				24/03/17
CONVENIO 40	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 03/04/17	65	03000325011982	ALIMENTACIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de	Art.33-Licencias con sueldo Art.34-Licencias por asuntos propios Art.39-Excedencias		✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
MARMOLES, PIEDRAS Y GRANITOS				15/03/18
CONVENIO 41	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 05/04/18	65	03000915011982	COMERCIO
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.13-Licencias			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LOS SERVICIOS Y LAS TECNOLOGÍAS DEL SECTOR METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE 2013-2016				25/10/17
CONVENIO 42	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 10/11/17	215	03000375011982	SIDEROMETALÚRGICA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.56-Licencias retribuidas Art.57-Licencias no retribuidas Art.58-Excedencias			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE				19/04/16
CONVENIO 43	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 22/04/16	75	03000745011981	AGRICULTURA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.20-Licencias retribuidas Art.21-Excedencias			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS				16/01/18
CONVENIO 44	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 22/01/18	15	03000795011982	CONSTRUCCIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.72-Permisos y licencias Art.90-Excedencia forzosa Art.91-Excedencia voluntaria por cuidado de familiares y las reguladas por pacto de las partes			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
RELLENO Y ADEREZO DE ACEITUNAS				02/01/18
CONVENIO 45	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 09/01/18	6	03004215012008	COMERCIO
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.38-Permisos Art.39-Excedencias			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
EMPRESAS DE CAPTACION, ELEVACION, CONDUCCION, TRATAMIENTO, DESALINIZACIÓN, DEPURACION Y DISTRIBUCION DE AGUA PROVINCIA DE ALICANTE				11/03/16
CONVENIO 46	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 16/03/16	52	03004095012007	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.35-Licencias Art.36-Excedencia Art.45.2-Conciliación			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
ESTABLECIMIENTOS HOSPITALIZACION				15/07/92
CONVENIO 47	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 12/08/92	-	03000725011985	ACTIVIDADES SANITARIAS
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.18-Licencias con sueldo Art.19-Licencias sin sueldo Art.21-Excedencias			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
COMERCIO DE CURTIDOS Y ARTICULOS PARA EL CALZADO				19/11/15
CONVENIO 48	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 25/11/15	227	03000455011981	COMERCIO
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.18-Licencias Art.19-Excedencia voluntaria			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
DERIVADOS DEL CEMENTO				15/06/19
CONVENIO 49	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
Sector Igual o superior a la provincia	BOP 17/07/99	-	0300345	CONSTRUCCIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de Art.27-Licencias			✘

Anexo II: muestra detallada del análisis de los convenios colectivos de empresa por provincias

Castellón

1. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DHL EXPRESS CASTELLON SPAIN S.L
2. INCERCO SL
3. CERAMICA DA VINCI, SL
4. TRABAJO DE LA EMPRESA PLANTONES Y CERTIFICADOS S.L.
5. FOMENTO BENICASIM S.A. AGUAS POTABLES
6. AMBULANCIAS CSA, S.L.
7. FOMENTO BENICASIM S.A
8. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA ZT HOTELS Y RESORTS S.L
9. BENIMAR-OCARSA, S.A
10. IFF BENICARLO S.L.
11. GIMECONS CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.L.
12. CESPAS S.A.
13. CONVENIO COLECTIVO EMPRESA SAT Nº 9928 AGRIOS VALENCIA
14. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA GRUPO INTUR EN SUS CENTROS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN
15. VISUALIS IBERICA S.L.

CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIA CASTELLÓN - EMPRESA

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
CONVENIO COLECTIVO GESTORA LABORAL MEDITERRANEA ETT				22/11/13	
CONVENIO 1	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Empresa	BOP 02/04/13	40	12100112012013	TRANSPORTE	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Contiene medidas de conciliación de					

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
INCERCO SL				14/03/16	
CONVENIO 2	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
EMPRESA	BOP 29/03/16	38	12100472012016	INDUSTRIA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación de					✘
Art.10- Licencias retribuidas Art.13-Excedencia voluntaria Art.14-Excedencia extraordinaria					

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CERAMICA DA VINCI, SL				26/04/13
CONVENIO 3	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 04/05/13	54	12100122012013	CERAMICA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación				

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
TRABAJO DE LA EMPRESA PLANTONES Y CERTIFICADOS S.L.				07/03/18
CONVENIO 4	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 20/03/18	34	12100742012018	ALIMENTACIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.17- Permisos			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
FOMENTO BENICASIM S.A. AGUAS POTABLES				16-06-16
CONVENIO 5	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 28-06-16	78	12000882011980	Químico
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de	Art.40- Licencias Art.41-Excedencias		X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
AMBULANCIAS CSA, S.L.				20/01/15
CONVENIO 6	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 03/02/15	15	12100352012015	TRANSPORTE
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de	Art.29-Permisos retribuidos Art.30-Licencias y permisos no retribuidos		X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
FOMENTO BENICASIM S.A				10/07/18
CONVENIO 7	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 19/07/18	86	12000952011981	LIMPIEZA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de	Art.34- Licencias Art.39- Plan Igualdad		X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA ZT HOTELS Y RESORTS S.L				24/06/13
CONVENIO 8	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 29/06/13	78	12100031012013	HOSTELERIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				X
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de	Art.12-Licencias Art.36-Conciliación de la vida personal, familiar y laboral		X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
BENIMAR-OCARSA, S.A.				14/12/16
CONVENIO 9	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 27/12/16	156	12100382012015	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.7-Conciliación familiar y profesional			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
IFF BENICARLO S.L.				31/01/17
CONVENIO 10	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	23/01/17	13	12000032011976	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.35- Licencias sin sueldo Art.36-Licencias retribuidas por la empresa			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
GIMECONS CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.L.				09/01/17
CONVENIO 11	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	21/01/17	9	12100622012017	CONSTRUCCIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación				

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CESPA S.A.				04/02/19
CONVENIO 12	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 16/02/19	21	12100840012019	LIMPIEZA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.27-Licencias y permisos retribuidos Art.28-Permisos no retribuidos Art.29-Excedencia			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
CONVENIO COLECTIVO EMPRESA SAT Nº 9928 AGRIOS VALENCIA				19/09/14	
CONVENIO 13	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
EMPRESA	27/09/14	117	12100282012014	AGRICULTURA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.16-Permisos retribuidos Art.31-Regimen de permisos Art.32-Excedencias Art.38-Lactancia				✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA GRUPO INTUR EN SUS CENTROS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN				16/10/12	
CONVENIO 14	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
EMPRESA	BOP 17/11/12	138	12100023012012	HOSTELERIA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.10-Licencias				✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
VISUALIS IBERICA S.L.				15/10/13
CONVENIO 15	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 26/10/13	129	12100041012013	ACTIVIDADES SANITARIAS
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.16-Permisos retribuidos Art.17-Excedencia por maternidad o paternidad			✘

Valencia

1. PLATAFORMA COMERCIAL DE RETAIL, S.A.
2. CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HOTELES GANDIA S.A.
- 3 SANEAMIENTO DE VALENCIA UTE (LIMPIEZA Y ALCANTARILLADO DEL AYUNTAMIENTO DE VALENCIA)
4. RIBERA SALUD UTE (HOSPITAL DE LA RIBERA)
5. REAL SOCIEDAD VALENCIANA DE AGRICULTURA Y DEPORTES
6. FOMENTO DE CONTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (SUECA)
7. CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BINGOS Y JUEGOS DE VALENCIA, S.A. -
8. FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A. (VALENCIA CAPITAL ZONA DOS) -
9. RESTAURANTES RAFAEL GONZALEZ, S.L.
10. CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CERAMICAS JORNET, S.A.
11. CONVENIO COLECTIVO LOCAL DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA DE GANDIA SERVEIS URBANS S.A. Y SU PERSONAL
12. ANITIN PANES ESPECIALES
13. RAFIA INDUSTRIAL S.A.
14. AUTOCARES TURIABUS, S.L
15. JANUS FRUIT, S.L. -
16. RADIO TAXI METROPOLITANO DE VALENCIA S.L.U.
17. CONSORCIO DEL HOSPITAL GENERAL -
18. ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES LEVANTE SL

19. CONVENIO COLECTIVO DEL PALAU DE LES ARTS REINA SOFIA, FUNDACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA
20. DISTRIBUCIONES JUAN LUNA, S.L.
21. CONVENIO COLECTIVO PARA AZNARZURIAGA S.L. -
22. FUNDACION INSTITUTO VALENCIANO DE ONCOLOGIA - 46007032012008
23. ACCIONA AGUA SA Y ACCIONA INFRAESTRUCTURAS SA, SANEAMIENTO DE VALENCIA UTE
24. TÉCNICAS Y TRATAMIENTOS MEDIOAMBIENTALES, S.A., CENTROS DE MASSALAVÉS, CÁRCER, GAVARDA, BENIMODO, BENIMUSLEM, ALCÀNTERA DE XÚQUER Y COTES

CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIA VALENCIA - EMPRESA

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
PLATAFORMA COMERCIAL DE RETAIL, S.A.				04/07/17	
CONVENIO 1	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Empresa	BOP 20/07/17	139	46101221012017	COMERCIO	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Contiene medidas de conciliación		de Art. 23-Permisos retribuidos			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HOTELES GANDIA S.A. -				21/06/13	
CONVENIO 2	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
EMPRESA	29/06/13	153	46100322012013	HOSTELERIA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación					

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
SANEAMIENTO DE VALENCIA UTE (LIMPIEZA Y ALCANTARILLADO DEL AYUNTAMIENTO DE VALENCIA)				22/08/13
CONVENIO 3	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	03/09/13	209	46004792011995	Limpieza
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de Art.32-Licencias retribuidas			X


DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
RIBERA SALUD UTE (HOSPITAL DE LA RIBERA)				15/11/16	
CONVENIO 4	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
EMPRESA	29/11/16	230	46005942012001	LOCAL	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.21-Permisos retribuidos Art.22-Licencias retribuidas Art.23-Permiso para la formación Art.24-Permisos no retribuidos Art. 25-Excedencia voluntaria Art.26-Excedencia especial para la realización de estudios Art.39-Suspensión del contrato por maternidad y paternidad Art.40-Protección de la mujer embarazada y riesgo durante la lactancia Art.41-Excedencia por cuidado de hijos/hijas Art.42.Excedencia por cuidado de familiares			✘	


DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
REAL SOCIEDAD VALENCIANA DE AGRICULTURA Y DEPORTES				30/07/13
CONVENIO 5	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 09/08/13	188	46001762011982	AGRICULTURA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de Art.21-Licencias y excedencias			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
FOMENTO DE CONTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (SUECA)				23/05/14
CONVENIO 6	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	07/05/14	107	46005151011997	LIMPIEZA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de Art.9-Permisos retribuidos Art.11-Excedencias			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BINGOS Y JUEGOS DE VALENCIA, S.A. -				24/05/12
CONVENIO 7	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 07/06/12	135	46100061012012	LOCAL
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.16-Permisos retribuidos Art.17-Pausas y reducción de jornada por lactancia Art.18-Reducción de jornada por cuidado Art.19-Permisos no retribuidos			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A. (VALENCIA CAPITAL ZONA DOS)				21/06/16
CONVENIO 8	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 01/07/16	126	46000491011981	CONSTRUCCIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.31-Licencias retribuidas Art.32-Permisos retribuidos Art.33-Permisos sin retribución Art.34-Permisos por maternidad			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
RESTAURANTES RAFAEL GONZALEZ, S.L.				21/07/15
CONVENIO 9	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 07/08/15	151	46100692012015	HOSTELERIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación				

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CERAMICAS JORNET, S.A.				17/04/13
CONVENIO 10	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 30/04/13	101	46100282012013	CERAMICA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación				

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CONVENIO COLECTIVO LOCAL DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA DE GANDIA SERVEIS URBANS S.A. Y SU PERSONAL				27/08/13
CONVENIO 11	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 09/09/13	214	46100141012013	LIMPIEZA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de	Art.16-Licencias retribuidas Art.31-Excedencias		✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
ANITIN PANES ESPECIALES				24/01/14
CONVENIO 12	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 06/02/14	31	46100171012014	ALIMENTACIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de	Art.12-Excedencia Art.17-Licencias retribuidas y no retribuidas		✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
RAFIA INDUSTRIAL S.A.				14/12/17
CONVENIO 13	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 02/01/18	1	46002692011988	INDUSTRIAL
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de	Art.18-Licencias Art.24-Excedencias Art.25-Excedencias especiales		X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
AUTOCARES TURIABUS, S.L				04/01/16
CONVENIO 14	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 19/01/16	11	46100281012015	AUTOMOTRIZ
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				X
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de	Art.18-Vacaciones Art.19-Licencias retribuidas Art.20-Licencias no retribuidas Art.21-Excedencia		X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
JANUS FRUIT, S.L.				22/12/17
CONVENIO 15	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 08/01/18	5	46101322012017	ALIMENTACIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.32-Licencias Art.33-Excedencias Art.37-Permisos retribuidos			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
RADIO TAXI METROPOLITANO DE VALENCIA S.L.U.				28/12/18	
CONVENIO 16	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
EMPRESA	BOP 14/01/19	9	46101492012018	TRANSPORTE	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.16-Permisos retribuidos Art.17-Permisos no retribuidos Art.18-Excedencia Art.19-Reducción de jornada por motivos familiares Art.20-Concreción horaria y determinación del periodo de disfrute			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
CONSORCIO DEL HOSPITAL GENERAL				25/03/14	
CONVENIO 17	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
EMPRESA	BOP 04/03/14	80	46006242012003	ACTIVIDAD SANITARIA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.26-Permisos retribuidos Art.27-Permisos no retribuidos Art.28-Excedencia				✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
ilunion servicios industriales levante sl				06/04/18
CONVENIO 18	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	18/04/18	74	46100302012013	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.33-Licencias retribuidas Art.34-Reducción de jornada por cuidado familiar Art.35-Excedencia Art.36-Permisos sin sueldo			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CONVENIO COLECTIVO DEL PALAU DE LES ARTS REINA SOFIA, FUNDACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA				22/02/16
CONVENIO 19	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	07/03/16	45	46007312011900	LOCAL
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de	Art.21-Permisos Art.23-Excedencia y suspensión		X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
Distribuciones Juan Luna, S.L.,				10/03/17
CONVENIO 20	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	24/03/17	59	46006542012005	COMERCIO
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de	Art.16-Permisos retribuidos Art.17-Excedencias Art.20-Excedencias		X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CONVENIO COLECTIVO PARA AZNARZURIAGA S.L.				30/12/13
CONVENIO 21	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	14/01/14	11	46100392012013	Industria
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.18.Excedencias Art.27 Licencias Art.33 Fomento de la igualdad de oportunidades y de la conciliación entre la vida personal y laboral			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
FUNDACION INSTITUTO VALENCIANO DE ONCOLOGIA				15/01/18
CONVENIO 22	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	25/01/18	18	46007032012008	ACTIVIDAD SANITARIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	C.IV. Excedencias Art.16-Permisos			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
Acciona Agua SA y Acciona Infraestructuras SA, Saneamiento de Valencia UTE				19/04/13	
CONVENIO 23	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
EMPRESA	02/05/13	103	46005652012000	Limpieza	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	de	Art.27-Licencias retribuidas Art.31-Excedencia Art.32-Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto		✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
Técnicas y Tratamientos Medioambientales, S.A., centros de Massalavés, Cárcer, Gavarda, Benimodo, Benimuslem, Alcàntera de Xúquer y Cotes				06/09/18	
CONVENIO 24	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
EMPRESA	BOP 19/09/18	182	46101451012018	Industria	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	de	Art. 10 Excedencias		✘	

Alicante

1. ALCOY FOOD, S.L.
2. SA, AGRICULTORES DE LA VEGA DE VALENCIA, CENTRO MUCHAMIEL
3. GESTASER OBRAS Y SERVICIOS, S.L.
4. RESISTENCIAS INDUSTRIALES MAXIWATT S.L
5. AMBULANCIAS ALCOY, S.L.
6. CITROGEST SERVICIOS EMPRESARIALES SL
7. CHOCOLATES VALOR, S.A.
8. FERROSER SERVICIOS AUXILIARES, S.A.
9. CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CASINOS DEL MEDITERRANEO S.A PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE ORIHUELA COSTA
10. CLINICA VISTAHERMOSA GRUPO HLA, S.L.
11. CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ÓPTICA ESPINOSA S.A.
12. MERCALICANTE S.A.
13. NOS IMPORTAS, S.L.
14. CONVENIO COLECTIVO PARA ALC HOSTELERIA SL
15. PRODUCTOS DAMEL, S.L
16. TRANS-ANDAMA, S.L.
17. SERUMELX, S.L.
18. AUTOMOVILES LA ALCOYANA, S.A.
19. I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA 40 GRADOS LENCERIA S.L.
20. FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A
21. HOSPITAL INTERNACIONAL MEDIMAR SA

22. FCC S.A. BENIDORM RECOGIDA SELECTIVA
23. SA AGRICULTORES DE LA VEGA DE VALENCIA_(VILLAJOSYA)
24. FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.-RSU-LV CASTALLA
25. HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.

CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIA ALICANTE - EMPRESA

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
ALCOY FOOD, S.L.				10/02/17	
CONVENIO 1	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
Empresa	BOP 20/02/17	35	03100572012017	HOSTELERIA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Contiene medidas de conciliación	de	Art. 18-Excedencias Art.27-Licencias Art.34-Fomento de igualdad de oportunidades y de la conciliación entre la vida personal y laboral		✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
SA, AGRICULTORES DE LA VEGA DE VALENCIA, CENTRO MUCHAMIEL				27/06/13	
CONVENIO 2	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
EMPRESA	24/07/13	139	03003781012004	AGRICULTURA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	de	Art. 10- Licencias retribuidas Art.51-Licencias		✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
GESTASER OBRAS Y SERVICIOS, S.L.				21/12/16
CONVENIO 3	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 29/12/16	248	03100542012016	CONSTRUCCION
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de Art.29-Licencias y excedencias			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
Resistencias Industriales Maxi watt S.L				26/11/15
CONVENIO 4	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 02/12/15	32	03100432012015	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.14-Licencia con sueldo Art.15-Licencia por asuntos propios Art.16-Licencia por formación Art.19-Excedencia			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
AMBULANCIAS ALCOY, S.L.				25/02/15
CONVENIO 5	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 03/03/15	42	03100352012015	TRANSPORTES
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación				✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CITROGEST SERVICIOS EMPRESARIALES SL				26/11/15
CONVENIO 6	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 02/12/15	232	03100442012015	AGRICULTURA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.9-Permisos retribuidos Art.10-Permisos no retribuidos Art.11-Excedencias			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CHOCOLATES VALOR, S.A.				12/07/16
CONVENIO 7	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 15/07/16	135	03000472011984	ALIMENTACIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.16-Licencias retribuidas			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
FERROSER SERVICIOS AUXILIARES, S.A.				23/02/18
CONVENIO 8	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	01/03/18	43	03100711012018	LIMPIEZA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.19-Licencias y excedencias Art.21-Permisos sin retribución Art.41-Plan de Igualdad			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CASINOS DEL MEDITERRANEO S.A PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE ORIHUELA COSTA				23/08/16
CONVENIO 9	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	26/08/16	164	03100251012014	LOCALES
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.7-Igualdad en el trabajo Art.18-Licencias retribuidas Art.19-Excedencias y reducciones de jornada Art.35-Excedencias			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
CLINICA VISTAHERMOSA GRUPO HLA, S.L.				26/01/18	
CONVENIO 10	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
EMPRESA	BOP 01/02/18	23	03100102012013	ACTIVIDAD SANITARIA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.20-Licencias con sueldo Art.21-Licencias sin sueldo Art.22-Excedencias Art.51-Principio de igualdad por razón de género				✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ÓPTICA ESPINOSA S.A.				15/12/15	
CONVENIO 11	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
EMPRESA	21/12/15	243	03100132012013	LOCAL	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.17-Permisos Art.40-Conciliación de la vida laboral y familiar				✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
MERCALICANTE S.A.				10/02/17
CONVENIO 12	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 20/02/17	35	03000412011981	LOCAL
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.36-Licencias Art.37-Licencias excepcionales Art.38-Excedencias Art.41-Principio de igualdad y no discriminación			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
NOS IMPORTAS, S.L				30/05/17	
CONVENIO 13	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
EMPRESA	06/06/17	106	03100592012017	LOCALES	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.32- Suspensión por maternidad y paternidad Art.33-Licencias retribuidas Art.34-Licencias no retribuidas Art.35-Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares Art.36-Reducción de jornada por motivos familiares Art.37-Excedencia voluntaria Art.38-Excedencia forzosa Art.43-Igualdad de oportunidades y no discriminación			✘	

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
CONVENIO COLECTIVO PARA ALC HOSTELERIA SL				23/09/13	
CONVENIO 14	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
EMPRESA	27/09/13	185	03100172012013	HOSTELERIA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					✘
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.18-Excedencias Art.27-Licencias Art.33-Suspensión del contrato de trabajo por paternidad Art.34-Fomento de la Igualdad de oportunidades y de la conciliación entre la vida personal y laboral				✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
PRODUCTOS DAMEL, S.L				19/04/16
CONVENIO 15	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	26/04/16	77	03003671012003	ALIMENTACION
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de Art.33-Licencias y permisos Art.48-Igualdad de oportunidades y no discriminación			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
TRANS-ANDAMA, S.L.				14/07/16
CONVENIO 16	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 19/07/16	137	03100502012016	TRANSPORTE
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de Art.33-Licencias retribuidas Art.34-Excedencia Art.35-Excedencia voluntaria Art.36-Excedencia forzosa			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
Serumelx, S.L.				14/06/16
CONVENIO 17	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 17/06/16	116	03100492012016	TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.32-Licencias retribuidas Art.33-Igualdad de oportunidades y no discriminación			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
AUTOMOVILES LA ALCOYANA, S.A.				26/10/17
CONVENIO 18	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 07/11/17	212	03100371012015	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.65-Licencias Art.66-Excedencias Art.67-Excedencia voluntaria Art.68-Excedencia forzosa Art.69-Excedencia por cuidado			X

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA 40 GRADOS LENCERIA S.L.				15/03/18
CONVENIO 19	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	26/03/18	59	03100221012013	COMERCIO
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de	Art.34-Licencias Art.35-Excedencias		✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.				17/04/18
CONVENIO 20	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	BOP 23/04/18	76	03100731012018	CONSTRUCCIÓN
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	de	Art.16-Licencias y permisos Art.17-Permisos retribuidos		✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
HOSPITAL INTERNACIONAL MEDIMAR SA				22/03/13
CONVENIO 21	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	28/03/13	60	03004142012007	ACTIVIDAD SANITARIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.20-Licencia con sueldo Art.21-Licencia sin sueldo Art.22-Excedencias Art.23-Reducción de jornada por motivos familiares			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
FCC S.A. BENIDORM RECOGIDA SELECTIVA				18/05/18
CONVENIO 22	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	25/09/18	184	03100741012018	LIMPIEZA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.22-Licencias y permisos			✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
SA AGRICULTORES DE LA VEGA DE VALENCIA_(VILLAJYOUSA)				16/12/17	
CONVENIO 23	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
EMPRESA	BOP 22/12/17	243	03003641012003	AGRICULTURA	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.25-Licencias Art.26-Permisos no retribuidos Art.46-Excedencia voluntaria pactada				✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN	
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.-RSU-LV CASTALLA				26/12/18	
CONVENIO 24	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	
EMPRESA	09/01/18	6	03100671012017	CONSTRUCCIÓN	
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.					✘
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.					
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.					
Mejoran el derecho					
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute					
Contiene medidas de conciliación	Art.28-Licencias retribuidas Art.29-Licencias sin retribución				✘

DENOMINACIÓN				FECHA DE RESOLUCIÓN
HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.				14/07/16
CONVENIO 25	FECHA DE PUBLICACIÓN	NÚMERO	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN
EMPRESA	19/07/16	137	03001582011987	INDUSTRIA
No contienen regulación alguna a la suspensión por paternidad.				X
Repiten lo regulado en el ET o se remiten a lo dispuesto en el artículo 48.7 ET.				
Realizan una regulación incompleta de la paternidad porque transcriben parcialmente el artículo 48.7 ET.				
Mejoran el derecho				
Se menciona la comunicación a la empresa con antelación del disfrute				
Contiene medidas de conciliación	Art.21-Licencias Art.23-Protección a la maternidad Art.25-Excedencias Art.26-Plan concilia			X

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGIRRE MIGUÉLEZ, Amaia. 2016. "Negociaciones de pareja: los trabajos domésticos, la crianza y la construcción de la maternidad y la paternidad". /Negotiations in couples: Childcare, workhouse and the construction of motherhood and fatherhood. *Papeles Del CEIC* (1): 1-27.

AGUILAR GARCIA, Teresa. 2008. "El sistema sexo-género en los movimientos feministas". *Revue de Civilisation Contemporaine de l'Université de Bretagne Occidentale*.

AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. 2007. "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 7: 69-119.

ALBERT LÓPEZ-IBOR, Rocío, Lorenzo ESCOT MANGAS, Carlos POZA LARA. 2008. "El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España". *Documentos de trabajo en análisis económico*, 13:1-25.

ALCAÑIZ MOSCARDÓ, Mercedes. 2015. "Género con clase: La conciliación desigual de la vida laboral y familiar". *RES*, 23:29-55.

ALINE PASSOS, Maia. 2014. *La estructura de la negociación colectiva laboral. Un estudio comparado de los derechos español y brasileño*. Universidad de Salamanca. Departamento Derecho constitucional.

ALONSO-OLEA GARCÍA, Belén. 2007. "La Igualdad entre Hombres y Mujeres y de género en la Unión Europea". UNED.

AMORÓS, Celia. 1990. "El feminismo: senda no transitada de la Ilustración". *Isegoría*. 1: 139-150.

AMORÓS, Celia y Ana DE MIGUEL. 2005. *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. De los debates de género al multiculturalismo*. Madrid. Minerva Ediciones.

AMORÓS Celia y Ana DE MIGUEL. 2014. *Teoría Feminista: de la Ilustración a la globalización. De la Ilustración al segundo sexo.1*, Madrid. Minerva Ediciones.

ANDRÉ, Michel. 2014. *El feminismo como nació y se insertó en la sociedad. Objetivos de origen*. Historia y Biografías. Consultado el 2 de octubre de 2018. Disponible en: <https://historiaybiografias.com/feminismo>

APARISI MIRALLES, Ángela. 2012. "Modelos de relación sexo-género: de la ideología de género al modelo e la complementariedad varón-mujer". *Dikaion*, 2/21 357-384.

Arte contra Violencia de Género. 2010. Legislación. IV Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing 1995. Consultado el 1 de marzo 2018. Disponible en: <https://artecontraviolenciadegenero.org/?p=134>

ARROYO ABAD, Carlos. 2007. "Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad". *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XL: 243-270.

BALLARÍN DOMINGO, Pilar. 2007. "La escuela de niñas en el siglo XIX: La legitimación de la sociedad de esferas separadas". *Historia De La Educación: Revista Interuniversitaria* (26): 143-68.

BALLESTER PASTOR, María Amparo. 2011. "La era de la corresponsabilidad: Los nuevos retos de la política antidiscriminatoria". *Lan Harremanak: Revista De Relaciones Laborales* (25): 53-77.

BALLESTER PASTOR, María Amparo, Jaime CABEZA PEREIRO. 2015. "Retos, expectativas y decepciones del derecho a la conciliación de responsabilidades". En *Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo*, 123-129.

BARRUETABEÑA ZENEKORTA, Maite. 2012. *El derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional tras la última reforma laboral*. Universidad del País Vasco. Departamento Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

BEAUVOIR, Simone. 1949. *El Segundo Sexo*, Madrid. Cátedra.

BENGOETXEA, Aitor. 2009. *La igualdad de género en los convenios colectivos. Informe extraordinario*. Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

BENTOLILA, Samuel. 2002. *La reforma de la Negociación Colectiva en España*. Universidad de Alcalá y FEDEA.

BLANCHARD, Francis, et al. 1996. *El trabajo en la historia*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.

BORRAJO DACRUZ, Efrén. 2013. "Los convenios colectivos de trabajo. Teoría general". En *Introducción al Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

BRIÑÓN GARCÍA, Ángeles. Por la corresponsabilidad en los cuidados: Permisos iguales e intransferibles.

BURRIEZA FIGUERUELO, Ángela. 2007. "Setenta y cinco años de sufragio femenino en España: Perspectiva constitucional". *Criterio jurídico*, 7: 141-162.

CAAMAÑO ROJO, Eduardo. 2008. "El permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar". *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXI*: 325-354.

CAAMAÑO ROJO, Eduardo. 2009. Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo. / ["the effects of maternity protection to establish equality of treatment between men and women at work"]. *Revista De Derecho (33)*: 175-214.

CAAMAÑO ROJO, Eduardo. 2010. Mujer y trabajo: Origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista De Derecho (Valparaíso) (34)*: 179-209.

CAFFARENA DE JULES, Elena. 1952. Un Capítulo en la Historia del Feminismo. Ediciones del Mench.

CAIRÓS BARRETO, Dulce María. 2010. "Seguridad y Salud de la trabajadora embarazada, de parto reciente o en período de lactancia". *Lan Harremank. Revista de Relaciones Laborales 23*: 83-119.

CÁNOVAS MONTERO, Ana, Jorge ARAGÓN MEDINA y Fernando ROCHA SÁNCHEZ. 2005. "Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23: 73-93.

CARRASQUER OTO, Pilar y Antonio MARTÍN ARTILES. 2005. La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. un aspecto de la estrategia europea de empleo/The policy of conciliation between work and family life in the collective bargaining. an aspect of european employment strategy. *Cuadernos De Relaciones Laborales* 23 (1): 131-150.

CARBONERO MUÑOZ, Domingo. 2016. "La corresponsabilidad de género en las políticas de conciliación". *Respuestas transdisciplinarias en una sociedad global*. Aportaciones desde el Trabajo Social. Logroño: Universidad de La Rioja.

CASTRO GARCÍA, Carmen y María PAZOS MORÁN. 2007. "Permisos de maternidad, de paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual". *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía*, 26: 1-55.

CASTRO GARCÍA, Carmen y María PAZOS MORÁN. 2012. "Permisos por nacimiento e igualdad de género: ¿Cómo diseñar los permisos de maternidad, paternidad y parentales para conseguir un comportamiento corresponsable? *Instituto de Estudios Fiscales*, 9: 3-29.

CHAMOCHO CANTUDO, Miguel ángel y Isabel RAMOS VAZQUEZ. 2013. *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*. Madrid: Dykinson.

COBO BEDIA, Rosa. 1995. *Fundamentos del patriarcado moderno. Jean Jacques Rousseau*. Madrid. Ediciones Cátedra.

COBO BEDIA, Rosa. 2005. "El género en las ciencias sociales". *Cuadernos de Trabajo Social*, 18: 249-258.

COMAS D'ARGEMIR CENDRA, Dolors. 2016. "Hombres cuidadores: Barreras de género y modelos emergentes". *Psicoperspectivas* 15 (3): 10-22.

CONDORCET, DE GOUGES, De Lambert y otros. 1993. *La Ilustración olvidada. La polémica de los sexos en el siglo XVIII*. Madrid: Anthropos. Dirección General de la Mujer.

CONSELLERIA DE BIENESTAR SOCIAL. DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER Y POR LA IGUALDAD. *Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: consideraciones generales. Orientación para su implementación en las empresas.*

CONSELLERIA DE BIENESTAR SOCIAL. 2010. *Políticas públicas de promoción de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.*

CONSELLERIA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, REFORMAS DEMOCRÁTICAS Y LIBERTADES PÚBLICAS. 2017. Libro Violeta de la función pública valenciana. Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Ley de la función pública valenciana. Valencia. Servicio de Publicaciones de la Generalitat.

CRIADO TORRES, Lucia. *El papel de la mujer como ciudadana en el siglo XVIII: La educación y lo privado.*

CUESTA, Josefina. 2012. "La maternidad en España, primer tercio del siglo XX. Encrucijada de trabajo, salud y género". *Dire*, 3: 1-22.

DÍEZ MINGUELA, Alfonso. 2015. *Desigualdad de Género: ¿Por qué importa la historia? (I)*. Politikon.

DUARTE CRUZ, José María y José Baltazar GARCÍA-HORTA. 2013. *"Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres"*. Proyecto de investigación: Sexismo y equidad de género en educación primaria. Lecciones de escuelas públicas en Monterrey y Ciudad de Panamá". Universidad Autónoma de Nuevo León, México.

DUARTE CRUZ, José maría, y José Baltazar GARCÍA-HORTA. 2016. Igualdad, equidad de género y feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *CS Ciencias Sociales*, 18: 107-158.

DURÁN HERAS, María-Ángeles. 2005. "Mujeres y hombres en el siglo XXI". *Cuenta y razón*, N.º 138:45-60.

DURÁN HERAS, María-Ángeles. 2018. *La riqueza invisible del cuidado*. Valencia. Adama.

ELÓSEGUI ITXASO, María. 1998. Igualdad y Diferencia hombre-mujer según el Tribunal Constitucional Español. R.V.A.P, 52: 1-40.

ELÓSEGUI ITXASO, María. 2009. "Educar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. La Igualdad necesaria". *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, 20: 1696-9669.

EREÑAGA DE JESÚS, Nerea, y Mariola SERRANO ARGÜESO. 2014. "De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia: Realidad o utopía". *Revista Facultad De Derecho y Ciencias Políticas*, 44 (120): 153-179.

ESCOT MANGAS, Lorenzo. 2010. *Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?* Universidad Complutense de Madrid. Grupo de Investigación UCM (N.º 940051).

ESPUNY TOMÁS, María Jesús. 2008. "Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (IV): De la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 a las últimas disposiciones franquistas". *IUSLabor*, 1:1-22.

ESQUIVEL, Valeria. 2015. "El cuidado: de concepto analítico a agenda política". *Nueva Sociedad*, 256: 63-74.

FERNÁNDEZ DE CASTRO, Patricia y Orlanda DÍAZ GARCÍA. 2016. "La corresponsabilidad de género en las políticas de conciliación: espacio del trabajo social. Universidad de Castilla-La Mancha.

FERNÁNDEZ, June. 2019. *Permisos iguales... ¿también para las madres lesbianas?* Pikara online magazine.

FERNÁNDEZ RIQUELME, Sergio. 2013. "Los orígenes de la política social española de la reforma social al proyecto corporativo [1883-1930]". *Documentos de la política social, historia, investigación y desarrollo*, 3: 1-24.

FERRADANS CARMÉS, Carmen. 2006. "La Controvertida Reforma de la directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo". *Temas Laborales* 86: 97-132.

FIGUEROA BELLEO, Aída. 2006. "El desarrollo progresivo del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en las directivas europeas: ámbito salarial". En *Igualdad y no discriminación por razón de sexo como derecho fundamental en el marco de la Unión Europea*, 91-132, p. 125. México. Instituto de investigaciones jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México.

FIGUEROA BELLEO, Aída. 2011. "El principio de igualdad entre mujeres y hombres en el marco de la Unión europea: Especial referencia a las directivas europeas". En *Nuevas perspectivas y desafíos en la protección de los derechos humanos*, 165-201. México: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

FLAQUER Luis y Anna ESCOBEDO. 2013. "Licencias parentales y política social de la paternidad en España". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1/32: 69-99.

FREYTES, Nadia. 2009. Época de cambios importantes. El feminismo radical de los 70 y el Movimiento de Liberación de la Mujer. Historia Regional.

GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo. 2007. "La protección a la maternidad: cien años de la Ley de 8 de enero de 1907". *IUSLabor* 2/2007:1-7.

GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo. 2008. Los inicios del reformismo social en España: la primera legislación social y la comisión de reformas sociales. *Gaceta Laboral*, 14(2), 251-270.

GARRIDO MAYOL, Vicente. 2013. *Comentarios al Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana*. Valencia. Tirant lo Blanch.

GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo. 2004. *La maternidad y su consideración jurídico-laboral y de seguridad social*. Madrid. Consejo Económico y Social.

GARCÍA NINET, José Ignacio y Amparo GARRIGUES GIMÉNEZ. 2007. *Comentarios a la ley de igualdad*. Valencia: CISS.

GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo, y Pilar NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS. 2008. "La suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad en la nueva ley orgánica de igualdad". En *Comentarios a la Ley de Igualdad*. CISS-PRÁXIS.

GEA GUILLÉN, Antonio. 2007. *La protección por nacimiento, adopción y acogimiento de hija/o tras la aprobación de la Ley de Igualdad*. Murcia. Asociación Procompal.

GEA GUILLÉN, Antonio. 2008. "El nuevo régimen jurídico de la protección por paternidad tras las últimas reformas legislativas". *Anales de Derecho. Universidad de Murcia*, 26:557-578.

GILBAJA CABRERO, Estela. 2013. "Clara Campoamor y el sufragio femenino en la Constitución de la Segunda República". *Revista Parlamentaria de la Asamblea de Madrid*, 29:293-309.

GOERLICH PESET, José y Pablo GIMENO DÍAZ ATAURI. 2018. *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España*. Madrid. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.

GÓMEZ SUÁREZ, Águeda. 2010. "Los sistemas sexo/género en distintas sociedades: modelos analógicos y digitales". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 130, 61-96.

GONZÁLEZ PEÑAS. Tania. 2019. *Directiva de conciliación: un primer paso que sabe a poco*. Huffpost.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. 2019. "Hacia la corresponsabilidad mediante la suspensión por nacimiento de hijos". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 53: 280-308.

GUERRERO PADRÓN, Thais. 2003. "Directivas comunitarias sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y seguridad social". *Temas laborales* 68: 59-73.

GUIRAO MIRÓN, Cristina y Marta MARTÍN LLAGUNO. 2012. "El marco jurídico, mediático y político de la conciliación en España. Desde 1999 hasta 2009". *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 18: 475-485.

GUIRAO MIRÓN, Cristina. 2011. "Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral". *Prima Social: revista de investigación social*, 6: 284-311.

HERRERA VÁSQUEZ, Ricardo. 1992. "Algunas Reflexiones acerca de la interpretación del convenio colectivo de trabajo". *THEMIS*, 23: 25-32.

HOYOS BOTERO, Consuelo. 2012. *La corresponsabilidad familiar: rupturas históricas y prospectiva en Medellín*. Medellín. UNAULA.

IGAREDA GONZALEZ, Noelia. 2009. *De la protección de la maternidad a una legislación sobre el cuidado*. Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, 18: 140-152.

INDESO MUJER (Instituto de Estudios Jurídico-Sociales de la Mujer). Noemí CHIAROTTI. Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, México 1975.

INSTITUTO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS. 2018. La tasa de empleo femenino supera por primera vez el 59% en España, pero urge lograr una participación laboral de las mujeres.

INSTITUTO DE LA MUJER. 2008. "De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones". Madrid.

JIMÉNEZ FIGUEROA, Andrés y Verónica ARAVENA VEGA. 2015. Desafíos de fomentar estrategias personales e incorporar políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones /Challenges to promote personal strategies and incorporate work-family conciliation policies in Organizations/Desafios de fomentar estratégias pessoais e incorporar políticas de conciliação trabalho-família nas organizações. *Pensamiento Psicológico* 13 (2): 123-135.

LECHUGA DE LA CRUZ, Antonia. 2015. "Los orígenes del derecho obrero español". Universidad de Jaén. Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas.

LOPEZ GARCÍA, Aurora. 2017. *Tecnología y capacitación, dos increíbles catalizadores del empoderamiento de la mujer*. IMF Business School.

LÓPEZ-IBOR Albert, Rocio, LORENZO ESCOT MANGAS y Carlos POZA LARA. 2008. "El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España". *EAWP. Documentos de Trabajo en Análisis Económico*, 13.

LÓPEZ LÓPEZ, Julia. 2002. "Corresponsabilidad familiar y políticas legislativas sobre igualdad". *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 67: 45-70.

LÓPEZ PUIG, Anna. 2007. *Entre la familia y el trabajo. Realidades y soluciones para la sociedad actual*, Madrid. Narcea, S.A.

LORENZO RODRÍGUEZ-ARMAS, Magdalena. 2004. "La conciliación de la vida familiar y laboral en serio: apuntes constitucionales para una conciliación acorde con la igualdad y el principio de no discriminación por razón de sexo". *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 37:73-93.

LOUSADA AROCHENA, José Fernando. 2006. "El reingreso tras la excedencia para cuidado de hijos o familiares". *Aequalitas*, 18:42-49.

LOUSADA AROCHENA, Fernando. 2014. *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*". Valencia. Tirant lo Blanch.

LUENA, María Teresa. 2013. "Conciliación entre trabajo y familia: La corresponsabilidad social en las tareas de cuidado. análisis legislativo y comparado". *Dos Puntas (7)*: 167-186.

LLOP BORRÁS, José María. 2009. "Los límites del primer intervencionismo estatal en el mercado laboral: La inspección del trabajo y la regulación del empleo de las mujeres (Cataluña, 1900-1930)". *Cuadernos De Historia Contemporánea*, 31: 149-191.

LLUCH CORELL, Francisco Javier. 2011. *La reforma de la negociación colectiva*. ELDERECHO.COM.

MACINNES, John. 2005. "Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar" /Ten myths about work life balance. *Cuadernos De Relaciones Laborales* 23 (1): 35-71.

MARTÍN HERNÁNDEZ, María Luisa. 2011. "Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva, Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León". *En El tratamiento convencional de la conciliación de la vida familiar y laboral: estado de la cuestión y propuestas de futuro*, 111-158. Albacete: Bomarzo.

MARTÍNEZ PEÑAS, Leandro. 2011. "Los inicios de la legislación laboral española: La ley benot". *Revista Aequitas: Estudios Sobre Historia, Derecho e Instituciones* 1: 25-70.

MARTÍNEZ QUINTEIRO, María Esther, et al. 2007. *La igualdad como compromiso. Estudios de género con homenaje a la profesora Ana Díaz Medina*. Salamanca: Aquileafuente Ediciones Universidad Salamanca.

MARTÍN ROMERA, María-Ángeles. 2009 "Mujeres de mercaders. Testimonios de iniciativas femeninas en el ámbito comercial a finales del siglo XV". *En la España Medieval*, 32: 273-296.

MARRADES PUIG, Ana Isabel. 2002. *Luces y sombras del derecho a la maternidad. Análisis jurídico de su reconocimiento*. Valencia: Universidad de Valencia.

MARRADES PUIG, Ana Isabel. 2016. Conferencia: *La Ley Estatal y Autonómica sobre violencia de género: La eficacia del sistema de recursos*. Seminario Internacional El derecho a una vida libre de violencia de género. Universitat Jaume I de Castellón.

MEIL, Gerardo. 2011. "El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa". *Revista Latina de Sociología*, 1: 61-97.

MERINO CALLE, Irene. 2013. *"El Derecho Comunitario y la Conciliación Laboral, Personal y Familiar"*. Universidad de Valladolid. Instituto de estudios europeos. Centro de Excelencia Jean Monnet.

MERINO CALLE, Irene. 2015. "La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente: comunitaria y nacional". *Revista Jurídica de Castilla y León* 36: 1-45.

MERINO CALLE, Irene. 2016. "La Conciliación Laboral, personal y familiar en el Derecho internacional y comparado. Especial referencia al caso español". Revista electrónica de derecho 1:2.

MIEDES UGARTE, Blanca. 2005. "Trabajo y mujeres: una visión panorámica". En *El legado plural de las mujeres*. Sevilla: Alfar, 21-40.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. 2018. Conciliación trabajo y familia. Personas con empleo, tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades. Mujeres y Hombres en España 2018. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 6ª EWCS. 2015. Instituto Nacional de Seguridad Social e Higiene en el Trabajo. Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo.

MOLINA PETIT, Cristina. 1994. *Dialéctica feminista de la ilustración*. Madrid. Anthropos.

MOLINS GARCÍA-ATANCE, Juan. 2009. "La reforma de las prestaciones de maternidad y paternidad por la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres". *Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración*, 79: 159-188.

MONTOYA MEDINA, David. 2012. *La conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma laboral de 2012*. Elderecho.com. Lefebvre. El Derecho.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. 1977. "La aplicación temporal de la Ley de Relaciones Laborales". *Anales de derecho*, 1:9-26.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. 2013. "Capítulo V". En *Derecho del Trabajo*. Madrid. Techos.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, Yolanda SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, et al. 2007. *Igualdad de mujeres y hombres: Comentario a la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Cizu Menor, Navarra, Thomson-Aranzadi.

MORAGA GARCÍA, María Ángeles. 2006. "La igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución Española de 1978". *Feminismo/s*, 8: 53-69.

MORENO MÍNGUEZ, Almudena. 2000. Las familias monoparentales en España. *Revista Internacional De Sociología*: 39-63.

MUÑOZ TERRÓN, José María y María Teresa MARTÍN PALOMO. 2013. "Hombres y Mujeres en los cuidados: Viejos y nuevos modelos para la igualdad". *Cuadernos Kóre. Revista de historia y pensamiento de género* Nº8: 149-178.

NASY, Mary. 1995. Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y definición del trabajo de las mujeres a la España del siglo XIX. *Documents d'anàlisi geogràfic*, 26: 135-146.

NIELFA CRISTOBAL, Gloria. 2003. "Trabajo, legislación y género en la España contemporània". *¿Privilegios o eficiencia?: Mujeres y hombres en los mercados de Trabajo*, 39-56.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar. 2002. "Los orígenes de la protección por maternidad". *Revista de Fomento Social*, 57: 25-42.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar, y Amparo GARRIGUES GIMÉNEZ. 2007. "La suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad en la nueva Ley orgánica de igualdad". *Aranzadi social*, 5: 2007-2030.

ONU. Conferencias Mundiales sobre la mujer. Consultado el 1 de marzo de 2018. <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

ONU. Conferencias Mundiales sobre la mujer. Consultado el 1 de marzo de 2018.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2010. La maternidad en el trabajo. Examen de la legislación nacional. Resultados de la Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo. Ginebra, 49-62.

NACIONES UNIDAS. Resultados sobre la mujer y la igualdad de género. Consultado el 1 de marzo de 2018.

NACIONES UNIDAS. Resoluciones y Decisiones aprobadas por la Asamblea General durante su vigésimo tercer período extraordinario de sesiones. 5-10 junio 2000. Consultado el 5 de marzo, 2018.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. Comisión Interamericana de Mujeres. Conferencias Mundiales de la Mujer. Consultado el 1 de marzo de 2018.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. Consultado el 15 febrero 2015.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO., “Licencias y responsabilidades familiares”. Notas OIT. Trabajo y familia. Consultado el 2 de noviembre de 2017.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Normas del Trabajo. Temas comprendidos en las normas. Protección de la maternidad. Consultado el 30 de octubre de 2017.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Normas del Trabajo. Temas comprendidos en las normas. Protección de la maternidad. Consultado el 30 de octubre de 2017.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Notas OIT. Trabajo y familia. Trabajo y responsabilidades familiares: nuevos enfoques. Consultado el 3 de noviembre de 2017.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2009. Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La OIT y la igualdad de género. Consultado el 2 de febrero de 2018.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2009. Informe VI. La igualdad de género como eje del trabajo decente. Conferencia Internacional del Trabajo. 98^a reunión. Ginebra. Consultado el 2 de febrero de 2018.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 98.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 3 - 19 de junio de 2009. Consultado el 3 de febrero de 2018.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2003. *Informe del Director General. La hora de la igualdad en el trabajo*. Consultado el 5 de marzo de 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf

OROZCO OCHOA, Karina. 2011. "El trabajo del cuidado en el ámbito familiar: principales debates". *Debate Feminista*, 44: 19-32.

PACHECO YILLY, Vanessa. 2011. "La licencia de maternidad en el régimen internacional laboral y su desarrollo en Colombia a partir de la Constitución de 1991". *Criterio Jurídico (11)2*: 69-88.

PADILLA CASTILLO, Graciela y Javier RODRÍGUEZ TORRES. 2013. "La I guerra mundial en la retaguardia: La mujer protagonista", *Historia y Comunicación Social* ,18: 191-206, p.200.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, y Manuel ÁLVAREZ DE LA ROSA. 2016. *Derecho del trabajo*. Madrid: Ramón Areces.

PAUTASSI, Laura, Eleonor FAUR y Natalia GHERARDI. 2004. "Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad". CEPAL-*Serie Mujer y Desarrollo*, 56.

PATEMAN, Carole. 1995. *El contrato sexual*. Barcelona. Anthropos.

PAZOS MORÁN, María. 2018. *Contra el patriarcado. Economía feminista para una sociedad justa y sostenible*, Pamplona. Katakarak.

PERÁN QUESADA, Salvador. 2019. "La configuración jurídica del principio de corresponsabilidad y su necesaria aplicación efectiva". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 53: 180-203.

PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel. 2014. "La titularidad del permiso de maternidad en la Unión Europea". *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 47: 163-188.

PÉREZ DEL RÍO, Teresa. 1999. "La Ley 39/99 de conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales: temas de debate". *Temas Laborales*, 52: 39-68.

PÉREZ GUARDO, Rocío y Natalia SERRANO SERRANO. 2013. ¿Responde el diseño de los permisos de maternidad y paternidad en España al presupuesto de corresponsabilidad entre hombres y mujeres? *AIS-Nº.33*: 38-39.

POSTIGO ASENJO, Marta. 2007. "Mujer, feminismo y modernidad: atrapadas entre lo público y lo privado". *Thémata: Revista De Filosofía* 39: 281-286.

POUSADA Gonzalez, Carla. (2016). ¿Dónde está mi tribu? *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 34(1), 197-201.

PPiINA. 2016. Proposición de Ley de reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores, en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

PPiINA. 2019. *Que proponemos*. Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción. Consultado el 8 de septiembre de 2019.

PUJAL I LLOMBART, Margot. 2015. *El feminismo*. Barcelona. UOC.

QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz. 2005. "La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual". *Cuaderno de Relaciones Laborales* 23/1: 95-129.

QUIROGA, Beatriz. 2010. "Derechos Parentales e Igualdad en el Trabajo". *Revista digital de la Universidad de padres online*, 6.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, Juan m., y Jesús GARCÍA ORTEGA. 2014. *Curso básico de derecho del trabajo: Para titulaciones no jurídicas*. Valencia: Tirant lo Blanch.

ROBLEDO GÓMEZ, Angela María. 2003. Economía del Cuidado: Del reconocimiento a la redistribución. Retos de la política pública. Consultado el 27 de noviembre de 2018.

RODRIGO CENCILLO, Fernando. 2005. "El marco legal de la salud laboral en España". En Libro Blanco de la Salud Laboral en Baleares, 63-71.

RODRÍGUEZ ROSALES, Isolda. 2006. "Educación de las mujeres en el siglo XIX o la construcción de la identidad doméstica". *Encuentro* (73): 97-108.

ROLDAN VIDAL, Alexandra. 2015. *Conciliar es cosa de dos, o debería serlo*. Universidad de Barcelona.

ROMERO MARTÍN, Eloy. 2015. "La protección de la maternidad y las políticas de igualdad". Artículo doctrinal de Noticias Jurídicas. Consultado el 08 de agosto de 2017.

ROYO PRIETO, Raquel. 2013. "Maternidad, paternidad y desigualdad de género: los dilemas de la conciliación". *Revista de servicios sociales* 53: 123-134.

RUIZ FRANCO, Aida, Pilar CASTELLÀ ORRADE Y FUNDACIÓN BOSCH Y GIMPERA. 2015. "Igualdad Retributiva y Negociación Colectiva. Estudio de convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal. Cataluña. UGT de Cataluña. Fundación Maria Aurèlia Campany.

RUIZ, Julia. 2018. *El plan de igualdad de la Comunitat Valenciana lleva 4 años caducado*. Levante. Consultado el 28 de septiembre de 2019.

SÁNCHEZ-ALBORNOZ CABEZA, Sonsoles. 1985. "Legislación protectora de la maternidad en la época de la restauración española". *Cuadernos de Historia Moderna y Contemporánea*, VI: 147-162.

SÁNCHEZ SILVIA, Carmen. 2010. *La historia de los permisos en Europa*. El País. Consultado el 8 de octubre de 2018.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. 2011. "Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva- Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León". España, Bomarzo.

SCANLON, GERALDINE M. 1986. *La Polémica Feminista en la España Contemporánea 1868-1974*. Madrid. Ediciones Akal.

SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD. INSTITUTO DE LA MUJER. 2007. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el protocolo opcional a la convención.

SEVILLA MERINO, Julia. 2003. *Democracia paritaria y Constitución*. Seminario "Balance y Perspectivas de los Estudios de las Mujeres y del Género", 2003, págs. 28-58.

SILVA DE ROA, Alba Liliana, Javier H ESPINOZA ESCOBAR y Pilar ESPINOZA BAENA. 2017. *El Derecho del Trabajo y los Colectivos Vulnerables. Un estudio desde las dos orillas*. Madrid. Dykinson.

SIMÓN JUÁREZ, Inmaculada. 2014. *Mujer: Asociación y Sindicatos España 1875-1839*. Madrid. Sanz y Torres.

SUBDIRECCIÓN GENERAL DEL GABINETE TÉCNICO UNIDAD DE IGUALDAD. 2018. *Guía de corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, personal y laboral para el personal de la Generalitat*. Conselleria d'Economía Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

UGT. Secretaria de Igualdad. Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora. 2015. *Trabajar Igual, cobrar igual, conciliar igual. Por una paternidad corresponsable*.

UGT y Junta de Castilla y León. 2018. *La protección de la maternidad y la lactancia natural en el marco de la ley de riesgos laborales*. Salud laboral, prevención de riesgos laborales. Consultado el 3 de julio de 2018.

VALCÁRCEL, Amelia. 2013. *Feminismo en el mundo global*. Valencia. Ediciones Cátedra.

VÁSCONEZ RODRIGUEZ, Alison. 2010. *Informe Técnico de sustento para la ratificación por parte del Estado Ecuatoriano del Convenio 156 de la OIT, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares*. Comisión de transición hacia el consejo de las mujeres y la igualdad de género.

VELASCO PORTERO, Teresa. 2002. "Incidencia de la vida familiar sobre el contrato de trabajo". *Revista de Fomento Social*, 57: 43-64.

VELASCO PORTERO, Teresa. 2009. "La específica protección de la mujer trabajadora en la prevención de riesgos laborales". *Dereito*, 2/18: 295-312.

VENTURA FRANCH, Asunción. 1993. "Mary Wollstonecraft: una aproximación a su obra". *Asparkía* 2: 63-74.

VENTURA FRANCH, Asunción. 1999. "El silencio de género en el derecho constitucional. La Constitución Española de 1978". *Dossiers Feministes*, 3: 23-34.

VENTURA FRANCH, Asunción. 1999. *Las Mujeres y la Constitución Española de 1978*. Madrid: Instituto de la Mujer.

VENTURA FRANCH, Asunción, et al. 2007. El derecho a la protección social de las víctimas de la violencia de género. Estudio sistemático del Título II de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de protección integral contra la violencia de género de acuerdo con la distribución territorial del Estado. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

VERA BALANZA, María Teresa y María Dolores RAMOS PALOMO. 2002. "Discursos, realidades, utopías: la construcción del sujeto femenino en los siglos XIX-XX". *Anthropos*.

VIDA SORIA, José, José LUIS MONEREO PÉREZ, y Cristóbal MOLINA NAVARRETE. 2011. *Manual de derecho del trabajo*. Granada: Comares.

VILLA DE LA SERNA, Paula. 2001. "Las tres Cartas Europeas sobre Derechos Sociales". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 32: 273-311.

