La herencia de las ausentes en el mundo del trabajo

¿Qué sucede cuando un derecho colectivo como la conciliación de la vida laboral y familiar, en los países desarrollados, se convierte en un derecho individual?

Autora de TFG, embarazada de seis meses, en su lugar de trabajo, 1993

Encarnación Cobo Manchado

Trabajo Fin de Grado.
Grado de RRLL
2014-2015

Directora del trabajo:
Olga Paz Torres

Índice

Resumen ***3***

Preámbulo ***6***

PRIMERA PARTE ***13***

1. La hoja de ruta histórica hacia el reconocimiento de las mujeres como individuo ***13***

1.1 1789, cuna de Libertades ***13***

1.2 La opresión social versus movimientos feministas. ***14***

1.3 Si eres persona, tienes derechos ***17***

1.4 Querido "sexo débil", tú parirás, cuidarás y trabajarás: esbozos de la doble presencia. ***18***

1.5 ¿El cambiar de la sociedad o el surgir de las sutilezas? ***22***

1.6 La sociedad moderna abre las puertas al conflicto entre trabajo reproductivo y productivo ***25***

SEGUNDA PARTE ***32***

¿Qué sucede cuando un derecho colectivo como la conciliación de la vida laboral y familiar, en los países desarrollados, se convierte en un derecho individual? ***32***

2. Fundamentos normativos de la conciliación ***32***

3. Estudio de campo y comparativa con otras décadas españolas ***40***

3.1. Encuesta: Interpretación y análisis de los resultados ***41***

3.1.1. Datos personales y laborales ***42***

3.1.2 Tú y la Conciliación laboral y familiar ***47***

3.1.3 Tú y tu pareja ***48***

3.1.4 Tú y los hijos/familiares dependientes ***49***

3.1.5 Tú y las consecuencias de conciliar ***50***

3.1.6 Situación hipotética sobre la conciliación ***51***

3.1.7 Recapitulación de resultados sobre la encuesta ***51***

3.2 Visibilizar la carga de la conciliación laboral y familiar. ***52***

3.2.1 Sinopsis de la entrevista personal a una futura madre trabajadora” ***53***

3.2.2 Parejas españolas dentro de la familiaridad de mi entorno ***54***

3.3. Empresa “X” y las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Periodo 2005-2014 ..... ***64***

4.Conclusiones ..... ……... ***76***

5.Agradecimientos ***83***

6.Bibliografía ***84***

7.Anexos …….. ..***90***

Resumen

El Trabajo de Fin de Grado "La herencia de las ausentes en el mundo del trabajo" se centrará en una hipótesis principal, que da lugar al subtítulo, planteado en forma de pregunta: "¿Qué sucede cuando un derecho colectivo como la conciliación de la vida laboral y familiar, en los países desarrollados, se convierte en un derecho individual?". El enfoque multivectorial del análisis realizado incluye la evolución histórica de algunos derechos traspuestos a las mujeres, desgranando la herencia que se traslada hasta el tiempo presente. Conquistas que convergen en una lucha para el reconocimiento de derechos civiles, políticos y laborales, desde una posición originaria de desigualdad. El entramado de intereses que también se analiza justifica que los derechos de las mujeres sean una carrera de fondo.

La genealogía de lucha femenina ha sido recurrente y constante, persistiendo en nuestros días. Consiguiendo su impronta en el entretejido de la sociedad de países desarrollados, como una manera de vivir sin diferencias a nivel global, pero sin poder evitarlas a nivel individual bajo una capa de sutilezas tanto explicitas como implícitas.

La metodología utilizada está basada en la realización de 138 encuestas a un determinado grupo de trabajadores y trabajadoras, una entrevista personal a una futura madre trabajadora y un estudio estadístico de la plantilla laboral de la empresa (identificada "X" por motivos de confidencialidad), que en los últimos 10 años han disfrutado de alguna medida de conciliación para su vida laboral y familiar.
El objetivo es demostrar el dinamismo de las mujeres, tras acogerse a la diversidad de medidas de conciliación y su batallar ante el conflicto originado. Dichas medidas, originadas normativamente, aparentemente favorecen la incorporación de la mujer al mercado laboral y potencian la maternidad para sostener unas tasas demográficas óptimas (Ley 39/1999, de 5 noviembre) y regulan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LO 3/2007, de 22 de marzo de 2007).

Este trabajo quiere demostrar que 1) se consolida un ideario social, divergente a la cotidianeidad, tras la interacción multifactorial que lo retroalimenta, y que 2) se institucionaliza la doble presencia y la desmercantilización de una parte de la población, sin la corresponsabilidad en los cuidados por parte de la otra. Se mantienen roles sexuados, que perpetúan desigualdades, muchas veces invisibles a pesar de coexistir en una sociedad democrática y de políticas igualitarias.
Por este motivo, este trabajo de fin de grado, se centrará, en visibilizarlas y sacar del anonimato a sus protagonistas a través de sus vivencias.

Abstract

The final assignment's degree "The Heritage of the Absent" will focus on a general hypothesis that would take place as the subtitle in question form.
"What would happened when a collective right like the conciliation of labour and familiar life in develop countries becomes an individual right?" The multipurpose analysis carried out include the historic evolution of some women's rights leading us form past until the present moment.
These achievements converge into one fight for recognition of civil, politic and labour rights from an unequal social position.
Women's rights have been a long distance race as the analysis will show. The historical feminine's fight has been constant along the years becoming permanent nowadays. Their fight has been noticed and accepted as life style without differences at global level in develop countries. However it can not be avoided that as individual right is under certain explicit and implicit subtleties.

The methodology used is based in the performance of 138 surveys to a determinate of female workers, a personal interview to a future mother and a statistical study of a company's staff called X (for reasons of confidentiality) that on the past 10 years has had the benefit of some conciliation measures for their labour and familiar life.

These measures normatively seem to benefit women's incorporation into labour market as to boost maternity to keep up optimal demographic rates (Law 39/1999 5th of November) and continuity an effective equality within men and women (LO 3th March of 2007). The objective is to demonstrate how women's dynamism behave before their life after conciliation measures have been accepted.

First of all this assignment would like to demonstrate that social ideology has established divergent from daily life. Secondly, making institutional the double presence in labour market even though there is still an affected portion of population that has been forgotten and taking care of it. Sexual roles have been kept favoring inequality and most of the times invisible before our eyes although they coexist in a society rule by democracy.

It is the reason why this final assignment is for. It will focus on making them visible and uncover their protagonists throughout their experiences.

"Aunque el camino por recorrer todavía es largo y en muchos lugares del mundo aún no han alcanzado los derechos humanos fundamentales para las mujeres, las bases donde trabajar están puestas. Es un camino construido por el esfuerzo, la dedicación y la inteligencia de muchas personas, de muchas mujeres, que no han dudado en dedicar a ello su vida para que la nuestra sea mejor."

(Berta Piñán, "Tres siglos construyendo la igualdad . ¿Qué es el feminismo?, 2004)"[1]

Preámbulo

Si nos preguntan lo que somos en la vida, automáticamente pensamos en nuestra actividad productiva y, como norma general, omitimos toda aquella que es invisible como es la reproductiva, establecida por estereotipos de género imbricados en nuestra sociedad.

Este trabajo está vinculado a la historia del derecho social como hilo conductor legal para exponer la ruta incidencial femenina en el mundo laboral. Me provoca muchas cuestiones, pero se pueden aglutinar en una, ¿Ante una sociedad cada vez más envejecida, y sabedora que la natalidad es la fortaleza de la continuidad del ser humano, qué hace que el trabajo doméstico y de cuidados no esté en el epicentro de todas las políticas de empleo, y se eleve al mismo nivel que el productivo, sin perjudicar a aquellos que dedican su espacio vital en compaginar ambos?.

Para responder es necesario conocer dichos conceptos, desde sus orígenes, sin perder la perspectiva que el ser humano se mueve por sus intereses para sobrevivir individualmente, entonces, qué no hará de manera colectiva para afianzar la continuidad de su sociedad. Y para ello, es necesario reflexionar sobre el comportamiento de la misma ante una emancipación real de la mujer con su libre albedrío, de manera holística y multifactorial, acotándolo al Estado español:

En primer lugar, los roles sociales y las limitaciones que emiten en un determinado momento, luchando por el poder del control para evitar las corresponsabilidades. El

[1] PIÑÁN, Berta, *" Tres siglos construyendo la igualdad . ¿Qué es el feminismo?,* Ed. Publicaciones Ámbitu, S.L. Les Noricies, noviembre 2004.http://www.mujeresenred.net/spip.php?article270

imaginario masculino todavía tiene la "presunción", que la condición "natural" de la mujer respecto al hombre es la de su inferioridad, defendiendo éste, como colectivo, sus intereses para mantener su *statu quo* respecto a ella [2]. Provocando dicha inseguridad masculina una actitud machista y paternalista, todavía latente entre las relaciones como bien lo afirma Valdivieso: *"*Nuestras madres sembraron en nosotras las semillas de la autonomía económica, como paso previo a la autonomía personal; y nosotras en nuestras hijas las de la autovaloración positiva y la de la igualdad. Pero sin tener en cuenta el poder del patriarcado para subvertirlo todo y para adaptarse a cualquier circunstancia"[3].

En España perdura esa cultura patriarcal, emulsionada por los discursos igualitarios, pero más patente que en el resto de Europa. Heredera de la alienación de "la mujer social"[4], con nefastas consecuencias para las aspiraciones femeninas.

En segundo lugar, los diferentes condicionantes ante la opción laboral. Replanteándonos que la relación con la actividad es la posición del individuo hacia ésta, cabe distinguir entre el término "opción" como una relación no tangible e independiente de las oportunidades reales de empleo; y la "relación con la actividad" como producto de un aprendizaje que puede ser óptimo o deficitario.

Podemos afirmar que según la calidad de dicha relación, definirá las distintas modalidades de inserción social y de las condiciones de acceso al empleo, porque determinará las estrategias de compromiso profesional del individuo[5] influenciado y supeditado por su entorno[6]. Entonces, en imaginarios colectivos amparados por el

---

[2] CASTILLA DEL PINO, Carlos, "*Cuatro ensayos sobre la mujer*". Madrid: Alianza Editorial, cuarta edición en "El libro de bolsillo",1974, p.15.

[3] VALDIVIESO GÓMEZ, Sofía, "*Mamá, ¿Quién dice que no? Cultura, emoción y educación de las mujeres*", Universidad de Salamanca, XXV Seminario interuniversitario de teoría de la educación, "las emociones" y la formación de la identidad humana, ADDENDA, noviembre 2006, pp. 1 y ss, en : http://pendientedemigracion.ucm.es/info/site/docu/25site/ad4valdivieso.pdf *(visitado: 2/1/2015*)

[4] *"*La cosificación implica, la referencia a una situación fáctica, a una situación resultante de una alienación de la cual no se es consciente; a una alienación que no se sabe a sí misma como tal y que, por tanto, se autolimita y se contrae a sí misma, incapaz ya de plantearse la posibilidad de su propia liberación*"*, véase CASTILLA DEL PINO: 1974.

[5] ***ANEXO I***, *Factores importantes al buscar trabajo*

[6] "Son importantes los estereotipos predominantes de los entornos sociales a los que los sujetos pertenecen para las trayectorias laborales". Como ejemplo: el análisis de la inserción de jóvenes

mantenimiento de idearios contrarios a la realidad, donde los espacios masculinos y femeninos no son coincidentes hacia las tareas del cuidado, a pesar de la inclusión de la mujer en el mercado laboral. Los hombres se confinan al espacio profesional, dejando a las mujeres activas, el protagonismo en el espacio doméstico. Afirmándose que la relación subjetiva con la actividad laboral es sexuada y ejerce una influencia sobre las trayectorias laborales. Ocasionando a estas últimas la institucionalización y naturalización de las jornadas de doble presencia, invisibles por la falta de reconocimiento fáctico. Otra consecuencia es la desmercantilizando a sus practicantes, o, en gran medida, derivando en condiciones más inestables laboralmente, consideradas complementarias a las masculinas, mermando su autonomía (LONGO: 2009; GIRADO:2011;MORENO:2011;JURADO et al:2012).

En tercer lugar, la disonante interrelación "del deber y del poder", condicionando la ma/paternidad y los cuidados, que desactiva la parte reivindicativa del sujeto, mayoritariamente femenino (CARRASQUER et al: 1998 ; LONGO:2009; VALDIVIESO:2006). Tanto por la rigidez del entramado laboral existente, donde los intereses empresariales predominan sobre los trabajadores que quieren compaginar su vida familiar y laboral de forma sincrónica[7], como por estímulos químicos provocados por neurohormonas cerebrales[8], –responsables de la socialización y

---

varones y mujeres que siguieron una orientación atípica, en el sentido de una especialidad de formación principalmente elegida por el otro sexo. Los jóvenes no tienen tantos problemas de adaptación y aceptación como las chicas que escogieron profesiones típicamente masculinas, donde cabe la posibilidad de sufrir desigualdades. Véase LONGO, María Eugenia ,"*Género y trayectorias laborales :Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo*". Trayectorias vol.11,n. 28 Enero-Junio 2009, Revista de ciencias sociales de la Universidad Nacional,pp.133 y ss, en : http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60712751008 (visitado: 27/11/14)

[7] Véase artículo CARBOJOSA, Ana, "*¿Queremos niños?, protejamos a sus madres*", *El País*, publicado: 1 octubre 2008, en elpais.com/diario/2008/10/01/sociedad/1222812001_850215.html (visitado: 27/1/15). "La UE calcula que habrá perdido en 2030 hasta 20 millones de trabajadores (…) han propuesto fomentar a toda costa la natalidad e incorporar al mayor número de mujeres posible a un mercado laboral que se desangra (…) más mujeres trabajen y además tengan hijos, hace falta que mejoren las condiciones laborales de las madres trabajadoras (....)rige en Europa la Directiva 92/85/EEC*"*.

[8] La oxitocina y la prolactina, son neurohormonas que se producen en el cerebro y además de actuar sobre la glándula mamaria para fabricar leche, actúan sobre el cerebro de la madre facilitando la conducta maternal. La prolactina también promueve que la madre desarrolle conductas de protección.

perpetuación de la especie[9]–, ensartadas en discursos médicos, legislativos y sociales, precursores de responsabilizar a una parte de la sociedad para su sostenimiento. Sin evaluar, de manera efectiva y objetiva, las posibles desigualdades y perjuicios ocasionados.

Como norma general, la mujer es más proactiva y adaptativa a la realidad del momento dentro de su cotidianidad, y no duda en "sacrificar" su carrera profesional a favor de una buena función maternal (LONGO: 2009; WARBERG et al: 2010)[10].

Dichos factores nos ayudarán a explicar las actitudes y las consecuencias que conlleva para la mujer hacer efectivo el deseo del reconocimiento como individuo y de ejercer un trabajo remunerado dentro del mercado laboral (NIELFA: 1999;CIGARINI:2000,2006)[11].

He escogido como título "La Herencia de las Ausentes en el mundo del trabajo"[12], para reconocer los esfuerzos de todas aquellas mujeres que lucharon por lo que

---

La oxitocina y la vasopresina, regulan la conducta social, la memoria social y el reconocimiento de todos. (OLZA; MARÍN: 2014).

[9] Según estudios de expertos en el comportamiento humano. Para más información véanse: FISHER, Helen Elisabeth, "*Por qué amamos : naturaleza y química del amor romántico*" ,Traducción de Victoria E. Gordo del Rey, Santitlana Ediciones Generales, S. L, 2004, en: https://altersexual.files.wordpress.com/2015/02/por-que-amamos-helen-fisher.pdf (visitado: 12/12/2014).

OLZA FERNANDEZ, Ibone(psiquiatra infantil); MARÍN GABRIEL, Miguel(neonatólogo), "*Neurobiología del vínculo maternofilial: aplicaciones para la lactancia materna y/o artificial*", AEPap ed. Curso de Actualización Pediátrica 2014, Madrid Exlibris Ediciones, 2014,p.29-39, en http://cursosaepap.exlibrisediciones.com/files/49-239-fichero/Neurobiolog%C3%ADa%20del%20v%C3%ADnculo.pdf**,** (visitado: 13/1/2015)

ABC.es. **"***El estudio demuestra que la oxitocina actúa sobre el cerebro para incitar comportamientos sociales específicos***",** 17 de abril de 2015,en: http://www.abc.es/sociedad/20150417/abci-ocitocina-bebes-madre-201504161043.html**.**

[10] WARBERG, Anna; WITHERS, Louisa, Informe para la Confederación Sindical Internacional "*Decisiones para trabajar: Análisis de los factores que influyen en las decisiones de las mujeres para trabajar*", Londres, marzo 2010, pp.26 y ss, en: http://www.wageindicator.org/documents/publicationslist/publications-2010/Decisiones-para-Trabajar-CSI-informe.pdf, (visitado: 4/2/15)

[11] CIGARINI, Lia, "*El doble "sí" de las mujeres a la maternidad y al empleo*", traducción María-Milagros Rivera Garretas, DUODA Revista d'Estudis Feministes,n.30, 2006, pp 53-58 ,en: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/63167-91711-1-PB.pdf (visitado: 10/12/2014)

[12] Título del trabajo está inspirado por la Radio Internacional Feminista, que el 25 de noviembre de 2013 iniciaron un programa con este título. Cuyo contenido es la denuncia a la violencia de género.

creyeron y llegaron a modificar su entorno por defender sus valores y derechos. O, como mínimo lo intentaron. Exaltando la importancia que tuvo su movimiento como colectivo para apreciar el lugar que ocupan hoy las mujeres en esta sociedad, siendo el fruto de la herencia de dichas ausentes.

La segunda parte del estudio pivotará sobre la hipótesis, "¿Qué sucede cuando un derecho colectivo como la conciliación de la vida familiar y laboral, en los países desarrollados, se convierte en un derecho individual?". Para ello, se referencian aportaciones de un amplio abanico de expertos tanto en el ámbito histórico, sociológico, jurídico como en el económico feminista para saber la raíz del tema del que estamos hablando, la conciliación[13] ante las dos clases de trabajo existentes –productivo y reproductivo– cuando se engloban en una única figura, normalmente femenina.

Nos situamos en la actualidad, al contrastarlos empíricamente, concretamente en el sector servicios. Ámbito potenciado tras el capitalismo como necesidad de ofertar los cuidados que anteriormente se hacían a nivel particular y el establecimiento del Estado de Bienestar (CARRASCO, BORDERÍAS; TORNS:2011).

Dicho sector es el sanitario, mayoritariamente feminizado, un hospital situado en el Vallés Occidental considerado no Pyme por tener una plantilla de más de 2000 trabajadores, al que denominaremos empresa " X".

Como cabe suponer, es un caldo de cultivo para mi trabajo, ya que tiene todas las variables deseadas: mujeres con diferentes categorías profesionales y funcionales, con una amplia trayectoria laboral por ser un hospital centenario, donde conviven toda clase de contratación y tipos de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, y lo más importante, es mi lugar de trabajo.

Extrayendo una encuesta a un determinado grupo laboral, para saber la opinión de los trabajadores de ambos sexos; una entrevista a una futura madre primeriza para conocer sus inquietudes y planteamientos a corto y largo plazo; y una estadística

---

http://www.radiofeminista.net/index.php/qunite-to-end-violence-against-women/686-el-caso-de-campo-algodonero

[13] RAE, conciliar significa "Conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias".

general del censo de la plantilla para evaluar la aplicación normativa sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, y analizar quiénes son los principales usuarios. Poniendo un especial énfasis hacia el colectivo minoritario masculino dentro de un sector feminizado.

Mi objetivo se centra en 3 puntos básicos, 1) Analizar el entorno histórico en la conquista de los Derechos de las mujeres. 2) Ver la evolución de la mujer en el mundo laboral, acotándolo a un sector concreto, el de servicios y cómo se enfocan las medidas de conciliación en el mismo. 3) Personalizarlo a través de experiencias cercanas a mi entorno, poniéndoles caras y ojos a esos números estadísticos, para rescatarlos de la invisibilidad tanto de las cifras como de la desvaloración del trabajo reproductivo.

Abreviaciones

Art.(s): Articulo(s)

Cit.: Citado en/citado por

Cf. : confrontado con

Dep.: departamento

Ed(s): Edición/Editorial/editoras

Et al: y otros autores

N/n: número

P(p): página(pp)

Ss: siguientes

Vol(s): volumen

PRIMERA PARTE

1. La hoja de ruta histórica hacia el reconocimiento de las mujeres como individuo

1.1 1789, cuna de Libertades

En 1789 durante la Revolución Francesa, se definió el lugar que respectivamente ocuparían varones y mujeres dentro del cuerpo social. Marcando la situación legal, civil y política de estas últimas como "ciudadanos de segunda"(NIELFA:1995).[14]

El nacimiento de la nueva sociedad, prendió la llama de la esperanza de vivir igualitariamente, tras la abolición del Antiguo Régimen Absolutista y Feudal. Tal y como se recogía en su Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano (Asamblea Nacional el 26 de agosto de 1789). Pero la ambigüedad de su redactado junto con los intereses de muchos varones revolucionarios, *sans-culottes* incluidos, que se oponían a compartir con las mujeres la capacidad de intervenir en las decisiones políticas a través del voto, inclina la balanza hacia la diferenciación del concepto de ciudadanía, según el género del individuo. Excluyendo a la mujer de la participación activa tanto civil como política. No sin antes oponer una gran resistencia, tanto por la parte femenina como de simpatizantes de la igualdad universal.

Se ha de mencionar, que en aquella etapa, existía el pensamiento rousseauniano, con gran peso entre los varones[15]. Consagrándose los roles sociales masculinos y femeninos, que a pesar de los avatares de la historia se consolidarán con cada generación.

---

[14] NIELFA CRISTOBAL, Gloria, " *La revolución liberal desde la perspectiva del género*" ,Dialnet, *Ayer* (Asociación de Historia Contemporánea) , nº. 17, Año *1995*, pp.1-11,en : http://dialnet.unirioja.es/servlet/ejemplar?codigo=18078 (visitado: 27/12/14).

[15] Creencia de igualdad y libertad, conquistada por los varones y concebida para ellos. Donde debía existir previamente un contrato sexual, que creara una relación de subordinación de las mujeres hacia los hombres, siendo condición *sine qua non*, para conseguir un verdadero orden social nuevo.

1.2 La opresión social versus movimientos feministas.

La historia demuestra que la mujer no ha aceptado en forma pasiva su situación de opresión[16]. El feminismo es un fenómeno social, que aparece como la forma ideológica y orgánica de canalizar el descontento de las mujeres. Expresando los problemas de todas ellas, con independencia de su posición social, en diversas sociedades y en diferentes situaciones históricas. Siendo una lucha de pura resistencia ante la adversidad y en la cual muchas perdieron sus vidas[17].

Podemos clasificarlo en dos tipos, el burgués y el proletario, ambos sufrieron transformaciones y modificaciones en el curso de su desarrollo y crecimiento. Existiendo diferencias sustanciales, aunque se originen en el hecho de que todas las mujeres sufren algún tipo de discriminación y su inferioridad dentro de la sociedad.

Movimiento femenino burgués

*"*No es posible colocar a la mujer entre los niños, los idiotas y los locos"(John Stuart Mill, 1867, miembro de la Cámara de los Comunes"(CAFFARENA:1952).

Combina en el siglo XIX su desarrollo ideológico con movimientos reivindicativos. Solicitando el derecho político de la mujer, y más específicamente, todas las igualdades frente al hombre, pero sin modificar sustancialmente la sociedad capitalista.

El más importante, el sufragista, que si bien se desarrolló en toda Europa, principalmente en Inglaterra, fue importantísimo en EEUU. Como pincelada a su esfuerzo puedo exponer su lucha por el sufragio femenino. Es innegable que esta lucha no era exclusiva ni de esta época ni región concreta. Ya en la Revolución

---

[16] ASTELARRA, Judith, "*La mujer…¿clase social? Algunos antecedentes históricos*", 1978.p.290, en: https://scholar.google.es/scholar?cluster=9736928695571764354&hl=es&as_sdt=0,5&sciodt=0,5 (visitado: 21/11/14)

[17] CAFFARENA, *"Un Capítulo en la Historia del Feminismo. Las Sufragistas Inglesas*", 1952,pp.34,44 y ss, en: http://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/450/capitulo_historia_feminismo.pdf?sequence=1 (visitado: 24/1/2015)

Francesa las "parisinas" que reclamaban libertad, igualdad y fraternidad marcharon a Versalles para exigir el voto femenino (NIELFA:1995). Pero sí fue destacable, por su perseverancia y sacrificio humano.

Al explotar la Primera Guerra Mundial, ésta hizo más por la emancipación femenina que todos los actos previos realizados por las mujeres y en pro de ellas mismas. Su reclutamiento para sustituir la mano de obra masculina, fue una de esas premisas para el cambio[18].

Movimiento feminista proletario.

*"*Corrían las xinxes de fábrica. No eran insectos (…) eran personas, eran mujeres. Trabajaban en el textil, iban sucias, y olían a borra, a aceite de máquina, a vivienda miserable (…) Solían enfermar y con suerte no llegaban a los cuarenta años"[19].

La Revolución Industrial fue el detonante que provocó el éxodo de las féminas a las fábricas y a toda clase de trabajos pesados y peligrosos. Siendo codiciadas por los empresarios por su aportación de mano de obra barata. Dando lugar a la nueva mujer –tan analizada por Alejandra Kollontay–, por el cúmulo de situaciones desconocidas hasta ahora para el colectivo, tomando conciencia de su diferente posición y de sus posibilidades.

Sufrió la terrible percepción, que entraba a un mundo que no se acomodaba para acogerla, transformándole la vida profundamente, al duplicarse sus responsabilidades: a sus obligaciones domésticas se le adhieren las productoras fuera del hogar.

Dicha situación las empujó a buscar aire hacia las nuevas fuerzas que nacían de la sociedad industrial y alzaban la voz para plantear sus reivindicaciones. En principio

---

[18] Como ejemplo valga lo sucedido en Inglaterra: El 28 de mayo de 1917 la Ley de Sufragio Femenino fue votada y aprobada. En 1918 obtuvieron las inglesas el derecho a ser electas a la Cámara de los Comunes. Véase CAFFERENA: 1952; CASTILLA DEL PINO: 1974.

[19] ESPUNY TOMÁS, Mª Jesús, "*Los antecedentes históricos al permiso de lactancia*", UAB, p.1, en: www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2006-2/Historia.MJEspuny.pdf (visitado:21/11/14).

de aspectos básicos de subsistencia, pero más adelante hacia la transformación de la sociedad.

Es en este axioma, el feminismo proletario se vincula al movimiento obrero, a mediados del siglo XIX con el surgimiento del marxismo. Corriente que fue débil tanto a nivel teórico como práctico para resolver la opresión de la mujer. No cumpliendo íntegramente sus perspectivas, porque durante su relación de militancia, sufrió las consecuencias de los prejuicios masculinos de sus compañeros obreros, además de tener la creencia de no poder resolver la problemática específica de la mujer.

A finales de siglo, el movimiento obrero estableció formas de organización y una tradición de lucha importante. Aunque la mujer, dejó en segundo lugar su lucha individual por el colectivo obrero en aras a la democratización del poder.

En los países occidentales, aparece en la época de los 60, siglo XX, el movimiento por la liberación de la mujer o feminismo de segunda ola (NIELFA:1999). [20] Consideran que la igualdad de derechos ha sido insuficiente y que tampoco se han solventado los problemas de las mujeres en los países socialistas. Reclaman la libertad sexual, el control por parte de las mujeres de su fecundidad, reivindicando la liberación de los anticonceptivos y el aborto. Provocan el cuestionamiento de los roles sexuales pasando del ámbito privado al público.

Logran sobrevivir en los tiempos de grandes movimientos políticos y ser autónomas. Cuando su presencia disminuya de las calles, permanecerá sin embargo en el tejido sociocultural, la huella de otra manera de mirar el mundo. Y por supuesto, velando por los intereses colectivos como mujeres y ante todo, como individuos[21].

---

[20] NIELFA CRISTOBAL, Gloria, " *¿El siglo de las mujeres?",* Dep. de Historia Contemporánea (UCM), Cuaderno de Historia Contemporánea 1999, n. 21,p.76, en: http://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=120087 (visitado: 20/2/2015)

[21] CEDAW. Informe Sombra 2008-2013. Grupo de organizaciones de mujeres, organizaciones no gubernamentales de cooperación al desarrollo y otras organizaciones de la sociedad civil. Participar en el proceso de examen que llevará a cabo el Comité para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra las Mujeres, 61ª sesión, en: http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/InformeSombraCEDAW16sep2014.pdf (visitado: 5/12/14)

1.3 Si eres persona, tienes derechos

*"*Que es esa ley, enseña a toda la humanidad que quiera consultarla que siendo todos los hombres iguales e independientes, ninguno debe dañar a otro en lo que atañe a su vida, salud, libertad o posesiones". – Filósofo inglés, John Locke –[22]

El concepto de derechos humanos se corresponde con la idea de la dignidad, facultades, libertades y reivindicaciones, inherente a la persona por el sólo hecho de su condición de ser humano (NN.UU 2005), hablándose también de derechos fundamentales, los cuales son necesarios para el libre desarrollo de la personalidad[23]. Dándole carácter de inalienables[24].

La Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada el 10 de diciembre de 1948, consta de 30 artículos en los cuales se reflejan las secuelas de la guerra mundial y las dudas que aún flotaban en el ambiente global de ese momento en cuanto a la seguridad y la paz en el mundo.

Pero en lo referente a la mujer, sin cambiar el tono de actuación. Sigue encontrando serios obstáculos para ejercer sus derechos de forma plena y lograr salir de la posición de subordinación en la que se encuentra. No entraremos en los factores que se interrelacionan por no tratar mi trabajo sobre la discriminación generalizada, y centrarnos sólo en el mundo laboral. Pero a partir de la década de los 80, del siglo XX, el movimiento feminista, a escala global, empezó a demandar los derechos de las mujeres utilizando el marco de los Derechos Humanos.

Afirmar que las mujeres tienen Derechos Humanos tiene un potencial de transformación social muy importante. Creando la necesidad de la

---

[22] ETICA Y DERECHOS …LOS DERECHOS HUMANOS, *http://recursostic.educacion.es/secundaria/edad/4esoetica/quincena5/quincena5_contenidos_3.htm*

[23]ARANOA, Isabel de Gonzalo; VILELA, Maitane, "*Defensa de los Derechos humanos de las mujeres*", FUNDACIÓN MUNDUBAT , 2011,pp.9 y ss, en: en: http://www.mundubat.org/archivos/201205/ddhhmujeres02web.pdf?1 **,** visitado: 27/1/15)

[24] TABLADA PEREZ, Carlos ; PEREZ GARCIA, José Ángel, "*Nuevas perspectivas y retos para los Derechos Humanos*", FUNDACION MUNDUBAT,2009, pp.4 y ss, en: http://www.mundubat.org/archivos/201107/ddhhperspectivas.pdf?1**,** (visitado: 27/1/15)

reconceptualización de los Derechos Humanos desde la perspectiva de género, superando el principio de igualdad formal y la prohibición de discriminación respecto a los derechos reconocidos (ARANOA:2011, VILENA:2009).

Siendo un tema relevante a nivel nacional e internacional, con debate en la Naciones Unidas. Pudiéndose hablar de protección internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres, mediante una serie de herramientas institucionales[25].

1.4 Querido "sexo débil", tú parirás, cuidarás y trabajarás: esbozos de la doble presencia.

El concepto "débil", lo explica de una manera muy concreta CASTILLA DEL PINO[26], referenciando a Azorín, al explicar su antónimo: "Dicho concepto se ha apoyado en la idea de peso, de ímpetu, de resistencia (...).Pero la civilización va modificando, transformando, las nociones milenarias. A la idea de fuerza, apoyada en la materia, va sucediendo la idea de fuerza apoyada a la inteligencia. Y en ese porvenir, la mujer será tan fuerte como el hombre".
Elucubraba en la transformación social, la cual irá borrando las desigualdades transitorias entre la mujer y el hombre.

Teniendo presente que el tipo de relaciones de género que funcionan en una sociedad en un momento determinado, no es un aspecto exclusivamente ideológico, sino que tiene un importante componente económico explicaré la evolución de la inclusión laboral de la mujer y sus responsabilidades, señalando los efectos en la sociedad.

---

[25] Carta de la Naciones Unidas (1945); Declaración Universal de Derechos Humanos (1948);Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (1979); Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993); Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (1999); Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995). Véase ARAONA: 2011.

[26] CASTILLA DEL PINO, Carlos, "*Cuatro ensayos* ", cit. p.48

Decir que el trabajo femenino fuera del hogar comienza con la revolución industrial, sería maquillar la verdad, ya que la mujer desde tiempos ancestrales, siempre ha trabajado.

La historiografía ha mostrado como en el período previo a la industrialización, las mujeres casadas trabajaban, no sólo en los talleres artesanales del mundo gremial, donde la autoridad del maestro se confundía con la del padre de familia; sino en la industria doméstica, de vendedoras, lavanderas, nodrizas, operarias en talleres y en las casas reales, entre otros (NIELFA: 2003)[27].

Esta época se caracteriza por el poco intervencionismo del Estado entre la relación capital y trabajo, las cuales son pactadas libremente, sin valorar la desigualdad de fuerzas. Y, en la jerarquía del hombre sobre la mujer en cualquier acción, ya sea laboral como de rol social.

Como consecuencia, se produce un carácter de circularidad: por un lado, las concepciones de género refuerzan la desvalorización del trabajo femenino, con una discriminación salarial; y a su vez, son los bajos salarios los que representan un estímulo para la contratación de mujeres en trabajos industriales. Haciendo competencia directa a los hombres.

Situación que beneficiaba a un solo colectivo pudiente, los empresarios. Actores principales del retraso legislativo en España.

Las primeras incursiones legislativas aparecen con a la Ley Benot, de julio de 1873, prohibiendo el trabajo en fábricas, talleres, fundaciones o minas a los menores de 10 años y limita la jornada para los menores de 15 años, y las menores de 17 años (NIELFA: 2003)[28]. Siendo un acto casi simbólico por su nulo cumplimiento, ya que

---

[27] NIELFA CRISTOBAL, Gloria, "*Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral*",2003, pp.4 y ss, en: www.unizar.es/eueez/cahe/nielfa.pdf (visitado: 24/11/14)

[28] Ley de Policía de Minas (1897), art. 3 prohíbe trabajar en el interior de las minas a las mujeres de cualquier edad y muchachos de menores de 12 años. RD de 25 de enero de 1908, sobre trabajos peligrosos e insalubres, industrias prohibidas a menores de 16 años y a las mujeres menores de edad (23 años). Ley Dato de 13 de marzo de 1900, fija condiciones de trabajo para mujeres y niños, siendo la primera en tratar la cuestión de la maternidad de las trabajadoras. Proyecto de Ley sobre la

no existían estamentos de control. Los movimientos obreros/as, en un inicio, reivindican el establecimiento por ley de mejoras e igualdad en las condiciones laborales para ambos géneros.

El énfasis de la corriente intervencionista, por la preocupación de la cuestión social, ante la problemática de fuerzas polarizadas de empleadores y empleados (dentro del contexto competitivo del comercio internacional), provoca combinar las medidas proteccionistas con la búsqueda de acuerdos internacionales. Sentando las bases legislativas comunes para los Estados industrializados en materia sociolaboral.

La medidas "protectoras hacia la mujer y niños", en realidad, enmascaran la exclusión de la mujer del mundo laboral industrial o de aquellos lugares que mayoritariamente son ocupados por el varón, clasificándolos como peligrosos y/o insalubres, y/o perjudiciales dentro de una determinada jornada (trabajo nocturno).
Cosa que para el adulto varón, dichos argumentos protectores no fueron contemplados para mejorar sus condiciones de trabajo, ni a nivel de higiene ni de seguridad.
Dicha exclusión se reforzó con la presión social de varones de distintas clases sociales y convicciones políticas, que reclamaban un modelo de división sexual del trabajo donde las funciones domésticas y el cuidado de hijos correspondieran a las mujeres. Teniendo el convencimiento de ser un incidente temporal, el hecho de que trabajara fuera del hogar la mujer.
Dejando al obrero masculino como único sustentador, y la mujer , trabajando en casa en actividades fabriles. Todavía con más rebaje salarial y en condiciones iguales o más insanas. Y por supuesto, realizando otras actividades laborales pero relegadas a complementarias para el núcleo familiar.

---

prohibición del trabajo industrial nocturno para las mujeres casadas y viudas con hijos (1910, aprobado en 1914.En 1920 tendrá una prohibición total para las mujeres)

Las consecuencias de este sesgo de género desde sus orígenes, bajo la perspectiva protectora, dan paso a la concepción de los estereotipos de género[29].

Éstos se han configurado históricamente atribuyendo un rol subordinado a la mujer respecto al varón. Por medio de ellos, se le asigna a la mujer la responsabilidad y el cuidado del mundo privado y la esfera doméstica, considerados con un valor social inferior al de la esfera pública, espacio dominantemente masculino (LONGO:2009)[30].

Dichas actitudes perduran en épocas más contemporáneas, donde los sindicatos utilizan el tema de conciliación familiar y laboral, bajo un enfoque secundario si es comparado con tema de salarios y condiciones laborales en la negociación colectiva. Principalmente por considerar –tanto representantes de los trabajadores como patronal –, que les viene como herencia la concepción de que la conciliación excede el ámbito laboral y se remite a las peculiaridades de la mano de obra femenina.

Los avances y retrocesos, tanto del derecho al trabajo como de la protección social, familiar y del sistema previsional, siguen la dinámica de las concepciones del lugar de las mujeres y de los varones en el seno de la sociedad, modelando las prácticas sociales. (CARRASQUER et al:2007)[31].

---

[29] Nociones culturalmente construidas a partir de la diferencia sexual que imprimen al hecho de ser mujer o varón de significaciones precisas, e incluyen los atributos y las conductas socialmente deseables para cada sujeto. Véase LONGO : 2009.

[30] LONGO, María Eugenia ,"*Género y trayectorias laborales :Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo".* Trayectorias vol.11,nº. 28 Enero-Junio 2009, Revista de ciencias sociales de la Universidad Nacional, p.120-124, en: https://scholar.google.es/scholar?q=G%C3%A9nero+y+trayectorias+laborales+Un+an%C3%A1lisis+del+entramado+permanente+de+exclusiones+en+el+trabajo.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart&sa=X&ei=-9zEVPPMF8P7UKaMgeAI&ved=0CB4QgQMwAA (visitado: 24/11/14)

[31] CARRASQUER, Pilar; MASSÓ,Matilde; MARTIN,Antonio, *"Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva*", UAB, Dep. de Sociologia Grup d'Estudis Social gics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, Papers nº.83, 2007, p.25, en: http://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/60130/70285 (visitado: 29/11/14)

1.5 ¿El cambiar de la sociedad o el surgir de las sutilezas?

Con la Primera Guerra Mundial (NIELFA: 1999)[32], la mano de obra de la mujer fue importantísima al igual que su labor social y doméstica, en una economía de penuria.

Pero acabado el conflicto bélico, en los distintos países se restablecen los esquemas tradicionales, manteniéndose únicamente el aumento de empleos no manuales, a los que podían acceder las mujeres en las ciudades. Olvidándose la promesa que se les hizo de "Igual remuneración para trabajo de igual valor", del Tratado de Versalles[33]. Siendo un cambio social circunstancial y superficial, al mantenerse la subordinación de los roles femeninos a los masculinos.

En consecuencia, se vuelven a crear tensiones sociales. Como hechos significativos, destacar la confrontación entre la sociedad y el colectivo femenino: Si enfatizaban la importancia de la maternidad, las mujeres querían una maternidad libre; movimientos a favor de la información anticonceptiva, neutralizadas por las legislaciones pertinentes; se reforzaba el discurso a favor de la madre en el hogar, pero las mujeres se mantenían en el mercado de trabajo, provocando la discusión sobre la forma de compaginar matrimonio y empleo femenino, reforzando los roles sexuales, con el respaldo de las ciencias sociales, especialmente la psicología.

La Gran Depresión empeoró las condiciones del empleo femenino, empujando a las mujeres hacia el sector informal, subempleo y trabajo a domicilio. Como ejemplo sirva Portugal: adoptó medidas restrictivas sobre la contratación de mujeres si había hombres en paro.

El auge de los fascismos en los años 20 y 30 tuvo una importante repercusión en las vidas de las mujeres, ya que la perspectiva antifeminista "era una parte tan esencial

---

[32] NIELFA, " *¿El siglo*?"cit, p.68,69,71 y ss .

[33] Firmado el 28 de junio del año 1919. Fue un acuerdo de paz firmado por los países europeos, después del final de la Primera Guerra Mundial (1914-1918).
http://www.historiacultural.com/2010/09/tratado-de-paz-de-versalles.html

de las creencias fascistas como el virulento antiliberalismo, el racismo y el militarismo" (NIELFA: 1999).

Por enumerar algunas acciones, podría decir, que realizaron remodelaciones de las políticas de género para abordar la emancipación de la mujer, primando a los hombres para perjuicio de las primeras, tanto en la estructura familiar como laboral; mejora y extensión del seguro de maternidad; introducción de medidas desincentivadoras del trabajo femenino y limitadoras, como fijación de cuotas máximas de trabajadoras en empresas. Y la recurrente por antonomasia, la exaltación de la paternidad, acompañada de subsidios familiares y premios de natalidad.

Estrategias que utilizará el Estado español, en el periodo de 40 años de franquismo (1939-1975) como retazos de su característico fascismo, consolidando a la mujer al ámbito privado y reproductivo (MORALES: 2010)[34] responsabilizándolo de la supervivencia de la sociedad y adoctrinándola para la sumisión y subordinación al hombre. Trabajando el Estado en estrecha colaboración con la medicina y los docentes afectos al régimen (VIVER PI-SUNYER:1980;JIMENEZ et al:2002;MORAGA:2008)[35].

El estallido de la Segunda Guerra Mundial supuso la pérdida de más de 50 millones de personas, la mitad de ellas sin empuñar un arma. Fue tan devastadora, que en

---

[34] Sirva de ejemplo: Libro *"Economía doméstica para bachillerato y magisterio",* publicado por la Sección Femenina de la Falange Española en 1958.: Fundada para configurar un nuevo modelo de Estado en el que las mujeres retornaran a su espacio natural y asumieran las funciones tradicionales, tanto en el hogar como en la sociedad que, a su entender, la II República estaba amenazando" véase a MORALES VILLENA, Amalia, *"Género, mujeres, trabajo social y sección femenina. Historia de una profesión feminizada y con vocación feminista*" Tesis Doctoral, Universidad de Granada, 2010.p.234, en: http://0-hera.ugr.es.adrastea.ugr.es/tesisugr/1878785x.pdf (visitado: 27/1/2015)

[35] VIVER PI-SUNYER, Carles, *"Aproximació a la ideologia del franquisme en l'etapa fundacional del régim*", Universitat de Barcelona, Revista papers de sociología nº.14, 1980, p. 16, en: http://www.raco.cat/index.php/Papers/article/view/24766/58778 (visitado 9/2/2015)
JIMENEZ LUCENA, Isabel; RUIZ SOMAVILLA,Mª José; CASTELLANOS GUERRERO, Jesús, " *Un discurso sanitario para un proyecto político. La educación sanitaria en los medios de comunicación de masas durante el primer franquismo*", 2002,p. 211-214, en: http://asclepio.revistas.csic.es/index.php/asclepio/article/viewFile/126/125Egeter (visitado 9/2/2014)
MORAGA GARCÍA, Mª Ángeles, "*Notas sobre la situación jurídica de la mujer en el franquismo*" Universidad de Alicante, Feminismo/s 12, diciembre 2008, pp. 229-252, en: http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/11657/1/Feminismos_12_09.pdf (visitado 1/3/2015).

cierta medida, la gran participación de la mujer, tanto a nivel organizativo para mantener a la sociedad como en la industria armamentística o, su reclutamiento para ir al frente, al igual que por su pérdida. Cítese como ejemplo de barbarie: en los campos de concentración nazis, eran las primeras que mataban junto con los niños. Fueron motivos suficientes para reconocer sus derechos políticos, en una gran mayoría de países.

Pero las desigualdades entre hombres y mujeres continúan en las legislaciones internas de los países a pesar de haber sido proclamada, en 1948, por la Organización de Naciones Unidas, la Declaración de Derechos Humanos, que incluye la igualdad entre hombres y mujeres.

Los siguientes años, son los denominados "los Gloriosos treinta". Se caracterizan por una gran prosperidad económica, hay que reconstruir todos los Estados, generando mucho empleo y políticas intervencionistas. Desarrollándose más fuertemente en los años 60, el Estado del Bienestar, con sus distintas connotaciones según el territorio.

Se consolida la posición de la mujer en la educación, pero con tendencia de ramas feminizadas en la secundaria –con una correlación directa de inducción hacia el mundo de las profesiones– y en el empleo remunerado, ya sean casadas y madres. Hay un desarrollo de trabajos colectivizados parcialmente sobre el cuidado de ancianos y niños, destinado antiguamente a las mujeres en el hogar, y por añadidura, también la modernización y transformación de las tareas domésticas. Implicando una mayor presencia en el mercado de trabajo, y la creación de una serie de empleos mayoritariamente ocupados por personal femenino. Provocando el surgimiento del sector terciario de servicios.

Pero los avances sociales de la mujer, van seguidos de la aparición de formas más sutiles de discriminación, tal y como veremos.

Este contexto descrito para la gran mayoría de países europeos, no es aplicable a España, sumergida en una guerra civil y una postguerra. España no entró de lleno en el Estado de Bienestar y libertades individuales, hasta su transición democrática,

tras la muerte del Caudillo en 1975. Alimentando el retraso en las políticas sociales, civiles y laborales sobre los derechos de las mujeres, ámbito principal de investigación.

El 8 de marzo de 1968, la oficina de las Naciones Unidas declara "Día Internacional de la Mujer". Recogiendo la propuesta que hizo en su día, Clara Zetkin, presentada en la II Internacional de Mujeres Socialistas, celebrada en Copenhague en 1910, basada en la celebración del *women day*.

Para el reconocimiento de la labor de las mujeres porque también eran trabajadoras, de la ciencia, o de la política, o de la educación, o soldados, por mencionar a algunas. Merecedoras de ser tratadas con los mismos derechos que sus compañeros varones. Y sobre todo, recordadas como contribuyentes de nuestra historia.

1.6 La sociedad moderna abre las puertas al conflicto entre trabajo reproductivo y productivo

Como trabajo reproductivo entendemos, a todas aquellas actividades destinadas a atender el cuidado del hogar y la familia. Sin ser remunerado salarialmente y no tener un horario tangible, queda fuera del mercado de trabajo. Otra característica es ser principalmente feminizado e invisible incluso a los ojos de las personas que lo llevan a cabo. No siendo idéntica la dedicación para todas las mujeres, ya que varía según los distintos momentos de su ciclo vital y clase social.

Se debe tener en cuenta si dicha dedicación es exclusiva –ama de casa– o, de doble presencia –dedicación parcial por tener que compaginarlo, de una manera sincronizada, con su actividad laboral –. A esto se le debe añadir la perspectiva de una profesión de prestigio o de una actividad laboral considerada como poco cualificada[36]. Y como última característica hay que destacar, que la dedicación femenina no es el fruto de un innatismo biológico, sino el resultado de la

[36] CARRASQUER, Pilar; TORNS, Teresa; TEJERO, Elisabet; ROMERO, Alfonso, "*El trabajo reproductivo*", Revista Papers, nº.55, 1998,pp. 95-114, en: http://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/25507/25340**, (**visitado: 23/12/2014)

construcción social de las diferencias de género (CARRASQUER et al:1998 ;LONGO:2009; VALDIVIESO:2006).Convirtiendo a las hembras en sujetos femeninos, orientados principalmente hacia el trabajo reproductivo y a los machos, en sujetos masculinos, centrados básicamente en el trabajo de producción. Dicho proceso de socialización condiciona el entorno, las actitudes y las representaciones simbólicas de ambos géneros, posicionando a la mujer en situación de subordinación respecto al hombre.

Con esta socialización diferencial de género, se consigue que esas diferencias deriven en desigualdades, y además, que permanezcan invisibles.

El trabajo productivo lo han descrito, según muchos expertos centrándose en las corrientes marxistas y en todos sus críticos (RODRIGUEZ:1989)[37], – sin entrar a desgranarlas –, como aquellas actividades humanas que producen bienes o servicios y que tienen un valor de cambio, por lo tanto, generan ingresos tanto bajo la forma de salario o bien mediante actividades agrícolas, comerciales y de servicios desarrolladas por cuenta propia[38]. Siendo un trabajo valorado por la sociedad.

Desde finales del siglo XVIII, el pensamiento económico, al asociar el trabajo al mercado y al salario, contribuye a la desvalorización del trabajo reproductor, quedando patente la dependencia a un "ganador del pan". De hecho esta catalogación, excluye a una parte de la población que no es considerada "activa" (CASTAÑEDA et al:2010).[39]

La evolución de la sociedad ha modificado las definiciones anteriores, llegando a determinar su distinción inicial –por los avances conceptuales, metodológicos y empíricos – sustituyéndolos por trabajo remunerado y no remunerado.

---

[37] RODRIGUEZ, Tomás, *"Trabajo productivo y trabajo improductivo"*, 1989, p.490, en: http://www.uca.edu.sv/revistarealidad/archivo/4e8c6a5da90f1trabajoproductivo.pdf (visitado: 4/2/2015)

[38] GLOBAL, "*Trabajo productivo y reproductivo*". *http://www.gloobal.net/iepala/gloobal/fichas/ficha.php?entidad=Terminos&id=2603*

[39] CASTAÑEDA,Nora ; ASCANIO Consuelo; CAROSIO Alba; ALVA ,Mª Elena, *"El trabajo socio productivo en el marco de la economía social y la igualdad y equidad de género*", Revista venezolana de estudios de la mujer, JULIO/DICIEMBRE 2010, vol. 15, nº35. p.66, en: http://www.scielo.org.ve/pdf/rvem/v15n35/art04.pdf (visitado: 5/2/2015)

Si bien la primera – trabajo productivo– aún tiene cierta vigencia, la diferenciación se hace evidente por razones conceptuales y prácticas. Ya que en la medida que una economía se mercantiliza y aumenta el ingreso de las familias, una parte creciente del trabajo reproductivo se convierte en trabajo remunerado (BENEIRA: 2006)[40]. Algunas tareas reproductivas se transfieren de la esfera doméstica al mercado –guarderías infantiles, las lavanderías, residencias de la tercera edad o los restaurantes–. Muchos de estos servicios operan casi de forma exclusiva con mujeres, pero en este caso su trabajo es remunerado y estadísticamente visible, por lo menos cuando forma parte del sector formal. Luego, no deja de ser trabajo "reproductivo" puesto que contribuye al mantenimiento de la fuerza de trabajo y a la reproducción.

Nos centramos en el trabajo no remunerado o reproductivo por ser el que rivaliza como buen contrincante, al querer ser compartido con el productivo por una determinada parte de la sociedad, y no subordinado a éste.

Desde hace casi 40 años el pensamiento feminista ha mostrado que las tareas de atención y cuidado son un trabajo imprescindible para la reproducción social y el bienestar cotidiano, no afectando tan sólo a las mujeres, sino que resulta vital para toda la sociedad. Por este hecho, a finales del siglo XIX, exigían su reconocimiento y remuneración para revalorizarlo, pero después de las guerras mundiales todo cambió. (CARRASCO et al: 2011)[41]

La organización social de los trabajos domésticos y de cuidados, y el lugar que ocupan en la actual sociedad, son producto de un largo proceso histórico que se comienza a gestar durante la transición al capitalismo liberal, acompañando al

---

[40] BENERÍA, Lourdes, *"Trabajo productivo/reproductivo, pobreza y políticas de conciliación*", *Nómadas, nº. 24, 2006* , p. 8-21, en: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-TrabajoProductivoreproductivoPobrezaYPoliticasDeCo-3995906%20(1).pdf, (visitado: 2/2/2015

[41] CARRASCO, Cristina; BORDERÍAS Cristina; TORNS, Teresa (eds.), "*El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*", Traducido por BOFILL, Mireia, 2011, p. 9 y ss, en: https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Economia_critica/El_trabajo_de_cuidados_C._Carrasco_C._Borderias_T._Torns.pdf (visitado: 26/12/2014)

desarrollo de la producción mercantil con unas profundas raíces de desigualdad sexual. La configuración del Estado de Bienestar, se manifestó en las funciones y concepciones de la familia, la maternidad, el nuevo valor dado a la infancia, a los trabajos de cuidados y a los varones "ganadores del pan", dedicados enteramente a un trabajo de mercado –a mediados del siglo XIX podía ocupar unas 72 horas semanales– convirtiéndolos en figuras independientes del trabajo reproductor.

La ideología de la domesticidad situó a las mujeres como "responsables naturales" del cuidado, re-configurándose un nuevo significado de la maternidad, en conflicto con las actividades productivas en la transición a la edad moderna. Originando normativas sobre el cuidado de la "prole" y la construcción de nuevas identidades femeninas (CARRASQUER et al: 1998;CARRASCO et al :2011). Es inevitable comprobar, que la historia es cíclicamente atemporal, cuando planea por las cabezas femeninas. No hay que olvidar que desde mediados del siglo XVIII, los discursos médicos juegan un gran papel para atribuirle el alto índice de mortalidad infantil, subyugando a las madres a ser "amas de cría al servicio del Estado", en todas las esferas sociales, desde la burguesía como en las de clase trabajadora.

Se crearon escuelas para madres difundiendo las buenas prácticas, la fundación de instituciones como en España –las Gotas de Leche– proliferaron en toda Europa a lo largo del siglo XIX, difundiendo las nuevas teorías y los nuevos métodos, sin perderse en el siglo XX a través de las escuelas y manuales de economía doméstica. Dicha educación para la maternidad pasó a formar parte de los sistemas de educación para el "buen cuidar" (MORALES: 2010; CARRASCO et al: 2011).
La asunción por el mercado de muchas de las funciones realizadas por las mujeres en los hogares, su electrificación, la producción en masa de enseres domésticos y su mecanización, hacía esperar que redujera el tiempo de dedicación de las nuevas amas de casa en la sociedad industrial y postindustrial. Pero volvieron a responsabilizarlas sobre el éxito o fracaso del mantenimiento de la salud, la vida y el bienestar de los hijos/as, en particular, pero también del resto de familiares. Tareas, que tras el bombardeo de teorías médicas e higienistas, educativas y posteriormente

psicológicas, progresivamente se fueron percibiendo menos como trabajo y más como producto del amor maternal, indelegable , siendo clasificado como "experto".

Mencionar que en los censos de muchos países las mujeres que realizaban trabajos domésticos para sus familias, eran clasificadas como "trabajadoras domésticas". Siendo a inicios del siglo XX cuando las sitúan en los grupos clasificados como "inactivos o improductivos".

Dentro del capitalismo es desvalorizado el trabajo reproductivo, en contraste con lo que pensaban científicos, reformadores sociales, asociaciones obreras, médicos y políticos de distintas ideologías, sobre su papel crucial, todavía sin la consagración de un Estado de Bienestar.

La consolidación de Derechos Fundamentales para las mujeres, abre una puerta para poder intentar evidenciar el trabajo reproductivo pero, compartiendo protagonismo con el productivo. La necesidad de regular internacionalmente el derecho del trabajo, induce a Naciones Unidas a crear la OIT, la cual en su primera Conferencia, confecciona dos Convenios de medidas protectoras hacia la mujer[42]. Siendo el pistoletazo de un sinfín de recomendaciones, con fuerza jurídica de Derecho Indicativo o *Soft Law*. Cuya finalidad, no es tanto el obligar a cumplir estrictamente sus recomendaciones sino crear un estado de opinión favorable a su cumplimiento tras su convencimiento (VALVERDE:2000)[43]**.** Vinculando a los Estados que los ratifican. En España, Francia, Países Bajos entre otros, la introducción de los

---

[42] Organización Internacional del Trabajo creada en 1919, su primera Conferencia, Octubre de 1919 en Washington DC. "Las características o particularidades de los convenios: adopción por una asamblea internacional de tipo parlamentario, de carácter tripartito y no sólo gubernamental; su eficacia especial por las obligaciones que crean antes de su ratificación (sumisión a las autoridades nacionales competentes, información sobre su grado de aplicación); y el elaborado sistema de control de su aplicación después de ratificados.(…) Los convenios sólo crean compromisos internacionales de aplicación después de su ratificación. (…)Los convenios de la OIT siempre han sido asimilados a los tratados en cuanto a los efectos reconocidos a estos instrumentos". Véase VON POTOBSY, Geraldo "*Eficacia Jurídica de los Convenios de la OIT en el Plano Nacional*", 2004. pp 1-25 http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividadesregionales/2012/documentos/obj01_act18_2012_vonpotobsky__eficjurcon_2004.pdf

[43] VALVERDE MORDT, Iñigo, http://ec.europa.eu/translation/bulletins/puntoycoma/63/pyc633.htm

convenios es por el método monista por vía constitucional, incorporando de pleno derecho sus contenidos en la legislación nacional (en materias internacional de trabajo)[44]. Su incumplimiento por parte del Estado no sólo crea un ilícito internacional, sino que también tiene consecuencias en el orden interno, siendo los jueces nacionales quienes velarán de su eficacia jurídica (VON POTOSBY: 2004).

Durante 1920 y 1930, el énfasis de la OIT se centró en normativas de carácter proteccionista –seguro por enfermedad, mecanismos para fijar el salario mínimo, el trabajo subterráneo, la protección contra los accidentes, entre otros–. El aumento participativo de mujeres en las organizaciones, fue encarando la lucha de igualdad de oportunidades y de trato, adaptándose a las necesidades y a la realidad social[45]. Mostrando la incursión y la consolidación de la mujer dentro del mercado laboral, y

---

[44] Ejemplo ilustrativo de dicha fuerza jurídica: Convenio de la OIT núm. 183, sobre la protección de la maternidad en el trabajo (ANEXO II). En su art. 6, establece que el monto de las prestaciones pecuniarias durante la licencia por maternidad, no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer. En el caso de Reino Unido las normativas de la maternidad estipulan una paga obligatoria por maternidad equivalente al 90% del salario semanal medio bruto, durante las 6 primeras semanas de baja maternal, seguida de una paga obligatoria de tarifa fija durante las siguientes 33 semanas, y de ninguna durante las últimas 13 semanas. A pesar de ser superior la licencia por baja maternal que lo estipulado por la OIT, el nivel salarial recomendado, sólo se cumple durante las primeras 6 semanas de baja maternal. Demostrando que no hay Derecho Imperativo sino Indicativo. Véase a WARBERG et al, "*Decisiones para trabajar"*,cit. p.8 y ss:

[45] **1919**, Convenio, protección de la maternidad (núm. 3).**1948,** Convenio (revisado), el trabajo nocturno (mujeres) (núm. 89).**1951**, Convenio, igualdad de remuneración (núm. 100).**1952,** Convenio, protección de la maternidad (revisado) (núm. 103) Recomendación sobre la misma (núm. 95).**1958,** Convenio, discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111). **1981**, Convenio, trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156). Recomendación sobre los mismos (núm. 165).**1987**, El Consejo de Administración aprueba el Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo. **1995**, Plan de Acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT, y Circular núm. 543 sobre Políticas y procedimientos en materia de acoso sexual.**1997**, Lanzamiento del Programa internacional «Más y mejores empleos para la mujer».**1999,** Protocolo Facultativo sobre la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.**2000**, Convenio, protección de la maternidad (núm. 183) y Recomendación sobre la misma (núm. 191). **2004,** Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, Resolución relativa a la igualdad de remuneración, Resolución relativa al cuarto aniversario del Convenio sobre la protección de la maternidad, 92.ª reunión de la CIT. Véase OIT, "*Empoderamiento de las mujeres:¡90 años de la OIT* en acción!", 2009, p.2, en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_106521.pdf (visitado: 26/12/2014)

en consecuencia la reestructuración de condiciones laborales, sociales y de costumbres sexuadas. Y por supuesto, el enfrentamiento de fuerzas para compaginar tanto la vida familiar y laboral ante los impertérritos empresarios. Existiendo un profundo conflicto de intereses. 1) Desde las empresas las cargas familiares se perciben como una amenaza potencial para el rendimiento laboral. 2) La facilitación de la conciliación es un coste que la clase empresarial se resiste a asumir, por considerar que es asunción del Estado.3) La orientación principal de los empresarios es el logro de la máxima productividad y la adopción de un posicionamiento relativamente ajeno al problema de la conciliación –es cierto, que se identifica una mayor sensibilidad en las empresas con predominio de personal femenino, las denominadas feminizadas–. Encontrando mayores inconvenientes en las empresas más pequeñas.4) Existencia de una interpretación polarizada del concepto de flexibilidad entre empresarios y trabajadores. La flexibilidad requerida por la empresa, puede traducirse en rigideces y restricciones a la conciliación para la fuerza de trabajo: máxima disponibilidad para prolongar jornadas, viajar, cambiar de residencia, etc. 5) La estructura y las condiciones de un mercado de trabajo fuertemente segmentado –con todo lo que implica en términos de amenaza de desempleo y precariedad laboral– que limita la capacidad real de una parte de la fuerza de trabajo –mayoritariamente femenina– para hacer uso de las medidas de conciliación, porque pueden ser originarias de consecuencias laborales no deseadas.

A pesar de dicho panorama, lo cierto es que la mujer una vez saboreada su autonomía tanto económica como social, no se moverá del mercado laboral (CIGARINI:2006), a pesar de las dificultades. Creando el debate del proceso de reproducción social[46], base para el nacimiento de la categoría de *doppia presenza*, que Laura Balbo en 1978 ideó, para poner de manifiesto la situación en la que

[46] "Incluye la estructura familiar, la estructura del trabajo asalariado y no asalariado, el papel del Estado en la reproducción de la población y de la fuerza de trabajo y las organizaciones sociales y políticas relacionadas con los distintos trabajos". Véase CARRASCO et al, "*El trabajo de cuidados*", cit.p.31.

vivimos cotidianamente las mujeres adultas en las sociedades del Bienestar (CARRASCO et al: 2011).

SEGUNDA PARTE

¿Qué sucede cuando un derecho colectivo como la conciliación de la vida laboral y familiar, en los países desarrollados, se convierte en un derecho individual?

Es cierto que la transformación de la sociedad, con derechos igualitarios como principios generales de Justicia Universal, ha propiciado la exigencia de reglamentaciones normativas, para no soportar un total agravio discriminatorio por el hecho de querer consolidar una familia. Pero nos hemos conformado con simples idearios igualitarios sin eficacia real. Y esa es la disonancia ante la supervivencia del ser humano al defender sus derechos. No deja de sorprenderme la inactividad reivindicativa colectiva, ante el binomio Derecho al trabajo productivo/ cuidados. ¿Ser ma/padres o cuidadores de familiares por qué nos inhibe de exigir igualdad en el ámbito productivo? Posicionándome con sociólogas anglosajonas que enfocan el trabajo de cuidados bajo la denominación de *care*, al realizase entrelazando sentimientos, amor incondicional y emociones, y, tratándose de tareas eminentemente femeninas no asimilables al trabajo de producción de mercancías y de bienes mercantiles, habitualmente más masculino (CARRASCO et al: 2011),nos lleva a afirmar que la activación de nuestro sistema neurohormonal neutraliza nuestra ecuanimidad sobre las repercusiones que tendremos tanto a largo como a corto plazo en nuestra vida laboral, alienándonos de nuestra potestad de demandar**.**

2. Fundamentos normativos de la conciliación

Derecho Internacional

España en el ámbito de Derecho Internacional ha ratificado numerosos Tratados Internacionales, aunque sólo mencionaré los relacionados con nuestro trabajo: 1) La

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (CEDAW) 1979, ratificado en 1983[47]. En su art. 1 se define el concepto de discriminación contra la mujer. 2) Su Protocolo Facultativo en 2000, ratificado el 6 de octubre de 2001. Donde establece el derecho de la mujer a pedir reparación por la violación de sus Derechos Humanos. De igual manera, insta a los Estados a tomar las medidas necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer[48]. 3) Sin olvidar los avances introducidos por Conferencias Mundiales Monográficas de Naciones Unidas, tales como la de Nairobi en 1985 y Beijing de 1995. Siendo principio jurídico universal de Derechos Humanos sobre nuestra Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo[49] para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Siendo el marco desde el que se deben diseñar las políticas socialmente responsables en el terreno de la igualdad (GIL:2013) [50].

---

[47] GIL SÁNCHEZ, Guacimara, *"La definición Europea de la responsabilidad social de las empresas y su insensibilidad hacia la justicia de género*", Profesora asociada de la ULPGC, Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales, nº.28, 2013, pp 165-190, en: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaDefinicionEuropeaDeLaResponsabilidadSocialDeLasE-4638597.pdf

[48] CEAR, Comisión de ayuda al refugiado en Euskadi, tratados internacionales ratificados por España, en: *http://www.sinrefugio.org/noentra/PDF/cast/tratados.pdf*, **(**visitado: 22/02/2015)

[49] EXPOSICIÓN DE MOTIVOS LO 3/2007: "El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos", Véase en: http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115**.**

[50] Esta Ley no sólo fuerza a las empresas a adoptar medidas negociadas que eviten cualquier discriminación hacia las mujeres, sino también permite la implementación de medidas voluntarias de RSE, tanto en el seno de la empresa como en su entorno social. En relación con el tratamiento de la RSE dentro del LOIEMH, es importante señalar que la norma no establece medidas concretas a adoptar por las empresas, ni resultados específicos, ni procedimientos fiscalizadores en el control de las prácticas socialmente responsables con la igualdad de género. Véase GIL: 2013,p.12.

Legislación Europea

A través de los Tratados de la UE, mediante unos determinados actos legislativos[51] , nuestro sistema jurídico se adecua al espacio comunitario. Las primeras medidas que abordaron el tema fueron las adoptadas en el decenio de 1990 con la "Comunicación sobre políticas familiares" publicada por la Comisión Europea en agosto de 1989 y recogida en las conclusiones del Consejo de Ministros encargados de la familia de 29 de septiembre de 1989.

En 1992, el Consejo adoptó la Recomendación sobre el cuidado de los niños y las niñas (Recomendación 92/241/CEE del Consejo, de 31 de marzo de 1992. DO L 123 de 8/5/1992, pp. 16-18.) y la Directiva destinada a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada o que haya dado a luz (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992. DO L 348 de 28.11.1992)[52], que estipula en particular un período mínimo de 14 semanas de permiso de maternidad pagado. En

---

[51] Los objetivos de los Tratados de la UE se materializan mediante varios tipos de actos legislativos. Algunos son vinculantes y otros no. Algunos se aplican a todos los países de la UE y otros sólo a unos pocos. Un **Reglamento** es un acto legislativo vinculante. Debe aplicarse completamente en toda la UE. **Directiva** es un acto legislativo en el cual se establece un objetivo que todos los países de la UE deben cumplir. Pero cada país debe decidir individualmente cómo hacerlo. Una Decisión es vinculante para aquellos a quienes se dirige (un país de la UE o una empresa concreta) y es directamente aplicable. Una **Recomendación** no es vinculante. Permite a las Instituciones dar a conocer sus puntos de vista y sugerir una línea de actuación sin imponer obligaciones legales a quienes se dirige. Un **Dictamen** es un instrumento que permite a las instituciones hacer una declaración de manera no vinculante, es decir, sin imponer obligaciones legales a quienes se dirige. Pueden emitirlo las principales instituciones de la UE (Comisión, Consejo y Parlamento), el Comité de las Regiones y el Comité Económico y Social Europeo. Mientras se elabora la legislación, los comités emiten dictámenes desde su propio punto de vista, regional o económico y social. Véase en: http://europa.eu/eu-law/decision-making/legal-acts/index_es.htm**.** (visitado 7/4/2015)

[52] Es incorporada a nuestro régimen legislativo a través de la LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Y RD 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, aprobándose el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con 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.

Dicha Directiva está modificada por la DIRECTIVA 2014/27/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 26 de febrero de 2014 por la que se modifican las Directivas 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE del Consejo y la Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, a fin de adaptarlas al Reglamento (CE) n o 1272/2008 sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas. En:
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1992L0085:20070627:ES:PDF
(visitado 7/4/2015)

1999, la Comisión Europea adoptó un Informe sobre la aplicación de esta Directiva en los Estados miembros, (COM (1999) 100 de 15.3.1999).
En 1994, el Parlamento Europeo aprobó su primera Resolución sobre la protección de las familias y unidades familiares (DO C 18 de 23.1.1995.). Y en enero de 1999, la segunda Resolución (PE 228.457).

Del primer acuerdo entre los interlocutores sociales surgió la Directiva del Consejo sobre el permiso parental y los permisos por motivos familiares en 1996 (Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996).Actualmente ha permitido que cualquier trabajador, hombre o mujer, pueda disfrutar de un permiso parental de al menos tres meses y ausentarse del trabajo por "motivos familiares urgentes" (19 de junio de 2003, la Comisión Europea presentó su informe sobre la transposición de esta Directiva. COM (2003)358, de 19.06.2003.).

La conciliación de la vida profesional y familiar, fue una de las prioridades de la Presidencia portuguesa[53]. El 29 de junio de 2000, el Consejo Europeo adoptó una Resolución relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar (Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, de 29 de junio de 2000. DO C 218 de 31.7.2000)[54].

El Consejo Europeo de Barcelona de los días 15 y 16 de marzo de 2002, dentro de su contenido, resaltaba la mejora de igualdad y de oportunidades, reducir la segregación profesional y el facilitar la conciliación. Actualmente su consolidación ha quedado en una nube de buenas intenciones en materias políticas económicas y del conjunto anual de medidas relativas al empleo.[55]

---

[53] ConclusÕes da presidencia Conselho Europeu de Lisboa, 23 – 24 de março de 2000, p 12.*en:* https://infoeuropa.eurocid.pt/registo/000003888/documento/0001 (visitado 7/4/2015)
[54]http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genere/docs/normativa/resolucio_consell2000.pdf,(visitado 7/4/2015)
[55] Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Barcelona, 15 y 16 de marzo de 2002, p.10-12.En: http://estaticos.elmundo.es/documentos/2002/03/16/documento.pdf (visitado 7/4/2015)

Legislación Nacional

Nuestra ***Constitución Española***[56] recoge en su articulado el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición (art.14).Al igual que establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia (art. 39.1). También se le atribuye a los mismos poderes el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas (…) facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (art. 9.2).

Ley del Estatuto de los Trabajadores[57].Dos leyes obligan a refundir su texto, en el ámbito que nos interesa:
1) Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social[58]en su disposición final séptima, autoriza al Gobierno para elaborar, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de la Ley, un texto refundido de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, incorporando las modificaciones introducidas por la misma así como las efectuadas por las disposiciones legales que enumera. 2) Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad[59], en su disposición final, ordena incluir en el texto refundido las modificaciones por ella producidas en el Estatuto de los Trabajadores.

---

[56] Constitución Española, Cortes Generales, BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978 Referencia: BOE-A-1978-31229, TEXTO CONSOLIDADO Última modificación: 27 de septiembre de 2011 , en: https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf

[57] Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE-A-1995-7730, TEXTO CONSOLIDADO, Última modificación: 17 de octubre de 2014, en: http://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-7730-consolidado.pdf (visitado: 14/04/2015)

[58] Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, BOE-A-1994-28968, en:https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1994-28968(visitado: 14/04/2015)

[59]Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad, BOE de 24 de Marzo,1995,en:http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l4-1995.html(visitado: 14/04/2015)

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero**, **de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral[60]**(**no base normativa, si fundamental por modificarla)

Este Real Decreto Ley, según su preámbulo, trata de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social. Se apuesta por el equilibrio en la regulación de las relaciones de trabajo. Su objetivo es la flexiseguridad. Con esta finalidad, recoge un conjunto coherente de medidas que pretenden fomentar la empleabilidad de los trabajadores.

Han sido pocos los derechos que ha afectado a la conciliación, tratándose principalmente de cuatro: 1) Derecho al permiso y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 LET); 2) Derecho de reducción de jornada por guarda legal de menor de 12 años que convivan con el trabajador (STS 21/5/02 y STJUE C-267/12) , o cuidar familiar dependiente económicamente, o discapacitado, u hospitalización grave o en tratamiento continuado de cáncer de un menor hasta 18 años (art. 37.5 LET) ; 3) Derecho de concreción horaria y determinación del periodo de disfrute de los anteriores derechos (art. 37.6 LET); 4) No pérdida de las vacaciones (art. 38 LET) .

Pero las transformaciones llevadas a cabo en pro de la creación de empleo, merman los principios y tutela que regían las relaciones laborales, directamente afectando a la conciliación[61].

Hay que resaltar la labor del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la cual ha contribuido a avanzar en el derecho de conciliación con su jurisprudencia bajo el

---

[60]Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE-A-2012-2076, en: http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-2076(visitado: 14/04/2015).

[61] Valga como ejemplo: El abaratamiento del despido y reforzar el poder del empresario para modificaciones sustanciales de condiciones laborales de carácter colectivo, sin necesidad de negociación con los representantes de los trabajadores. Aumentar la flexibilidad de las condiciones de trabajo en beneficio de los intereses empresariales. Poder realizar horas extras los trabajadores con contrato a tiempo parcial. Y algo demoledor, como es que las empresas puedan desvincularse de los convenios colectivos en determinadas materias y/o modificarlas de forma unilateral. Véase artículo ALZATE, *"Análisis nueva ley de Conciliación de la vida familiar y laboral", publicado* 1 de mayo de 2013

prisma igualitario en las normativas nacionales sobre permisos y excedencias[62]. El Tribunal Constitucional, igualmente inició, en 2007 una jurisprudencia donde conecta el derecho de la Conciliación con el Derecho Fundamental a la igualdad por razón de sexo[63], dirigiéndose cada vez más hacia un aspecto más individual.

Podemos decir que la **Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral para las personas trabajadoras**[64], nace de un compendio de legislación nacional y europea, en base al Principio Jurídico Universal de Derechos Humanos.

Para encarar mi hipótesis, no describiré dicha ley, sino las consecuencias que ha tenido, sobre todo tras la reforma laboral[65].

---

[62] FERNANDEZ ROZAS, J.C, "*Discriminación no justificada basada en el sexo: el caso de la lactante autónoma ante el Tribunal de Justicia", La Ley. Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía (Diario),* nº 7499, 2010, en*:* http://eprints.ucm.es/11946/1/DISCRIMINACION_NO_JUSTIFICADA_BASADA_EN_EL_SEXO_LACTANTE_AUT%C3%93NOMA.pdf (visitado: 15/04/2015).

QSJ 2010/189876, 30 de septiembre de 2010, *se plantea regulación española (ley 39/1995 CVLF) es contraria a la Directiva 76/207, sobre principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.* Era contraria, y perpetuaba la tradicional asignación de roles entre hombre y mujer en las tareas de cuidado de los hijos, situando al varón en una posición subsidiaria, perjudicando a la mujeres. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/EDEFIL20121024_0003.pdf

63 STC 3/2007, de 15 de enero de 2007, favorable a la trabajadora en la concreción horaria de la reducción de jornada solicitada. STC 24/2011, de 14 de marzo de 2011.Desfavorable a la actora que solicitaba cambio de turno para cuidar a su hija. No infringido art. 14 CE que se denuncia, al no haberse producido una indebida restricción del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral que constituya una discriminación por razón de sexo, al aplicar los órganos judiciales, del modo en el que lo hicieron, el art. 34.8 LET, *en:* http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es-ES/Resolucion/Show/SENTENCIA/2007/***3*** (visitado: 15/04/2015).

[64] Ley 39/1999, de 5 de noviembre, *para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras,*BOE-A-1999-21568, en: http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568(visitado: 14/04/2015)

[65] PUMAR BELTRÁN, Nuria, *"Lo imposible" tras la reforma laboral del 2012: ser mujer trabajadora y con hijos*", *El diario.es,* 8 de noviembre de 2012,en: http://www.eldiario.es/agendapublica/blog/imposible-reforma-laboral-trabajadora-hijos_6_66203386.html (visitado: 14/04/2015)

ALZATE MONROY, Patricia, "*Análisis nueva ley de Conciliación de la vida familiar y laboral*", 1 de mayo de 2013.en: http://www.am-abogados.com/blog/analisis-nueva-ley-de-conciliacion-de-la-vida-familiar-y-laboral/4505/ (visitado: 14/04/2015)

GALA DURÁN, Carolina, "*Las "trampas" de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en el caso del personal al servicio de las Administraciones públicas*", Dept. de Derecho Público y de Ciencias Histórico Jurídicas. UAB, RIDEG,2011,pp.49-70,en: https://ddd.uab.cat/pub/rideg/rideg_a2011m12n1/rideg_a2011m12n1p49.pdf (visitado: 14/03/2015)

Conciliar no es trabajar menos, sino de una forma diferente, con mayor calidad de vida aunque suponga menos remuneración salarial, pero con horarios flexibles, jornadas reducidas, escuelas y guarderías, y, desarrollo de servicios para el cuidado de personas dependientes o discapacitadas. Esto sería la realidad deseada, paliar la baja tasa de natalidad y favorecer la inclusión de la mujer en el mercado laboral. Pero lo obvio es, que en esta sociedad del Bienestar, no se tiene en cuenta la discrepancia entre el tiempo y el trabajo cotidiano por parte del sector femenino (EUROSTAT: 2005, 2006). Las mujeres adultas absorben una mayor carga total de trabajo y disfrutan menos de tiempo de ocio, que sus coetáneos masculinos. Consolidando las desigualdades de género y la división del trabajo. Sobre todo en países de modelo de Bienestar Mediterráneo (con políticas de bienestar débiles y tradicionalismo familista fuerte, como es el caso de España).

Así, es evidente, que las políticas de conciliación a pesar de haber desmembrado su actuación, tan sólo al aplicar y regular los permisos laborales, e ignorar la promoción de los servicios de atención a la vida –fundamentales para alcanzar el bienestar cotidiano y la eliminación de desigualdades de género y, sin abogar por la corresponsabilidad entre hombres y mujeres–, han conseguido su objetivo: lograr un remanente de población ocupada, disponible laboralmente, mayoritariamente mujeres. Donde se prioriza la competitividad de las empresas por encima de las necesidades de la población. Sin lograr una mayor participación femenina de calidad, tal y como promulgan Convenciones Europeas, y discursos vacíos de acción (GIL: 2013).

Tras comprobar la consolidación de desigualdades de género y de división laboral, hay otra consecuencia negativa, más desconocida para el groso de la población, en la aplicación de las medidas de conciliación, que puede desincentivar su recurso. Es en su interrelación con las prestaciones del sistema de Seguridad Social, las cuales se

---

TORNS MARTÍN, Teresa, "*Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?*", Dept. de Sociología. UAB, *RIDEG*, 2011, pp 5-13 , en: http://observatori-diagnostics.uab.es/RevistaElectronica/PDF/TeresaTorns01.pdf (visitado: 15/04/2015)

evidencian al acceder a determinadas prestaciones o en la fijación de la cuantía. Afectando al conjunto de los empleados, el matiz, es cuando se comprueba quien mayoritariamente las utiliza, mujeres (GALA: 2011). Es inevitable pensar en una discriminación indirecta, por surgir de una medida aparentemente neutra. Pues hay sentencia doctrinal, donde se ratifica el hecho, que disfrutar de una reducción de jornada por cuidado de hijos/as o familiares – o de otra medida de conciliación de la vida laboral y familiar– puede comportar una pérdida futura en el marco de las prestaciones de Seguridad Social y que esta solución no es contraria al Derecho Comunitario, ni existe discriminación indirecta por razón de género[66]. Cuya solución, pasa a través de la confección de una norma comunitaria o una interna que la resuelva. Es evidente cual es la voluntad política, siendo la conciliación como bien a proteger, por ende, todavía infravalorado, evidenciándolo aún más si cabe, ante la estrategia de despolitización del conflicto sobre el comportamiento de las empresas en el ámbito de su responsabilidad social (GIL: 2013).

Para acabar, dicha ley asegura el despido nulo en los casos de reducción de jornada para unos supuestos explícitos. En un estudio actualmente abierto, se desprende una consecuencia de discriminación positiva, afectando dicha medida al colectivo masculino por el énfasis de protección del femenino. Al observar el incremento tan desmesurado de éste. (FERNANDEZ et al: 2013) [67].

3. *Estudio de campo y comparativa con otras décadas españolas*

"El Estado y la Administración Pública, a través de sus actividades de prestación de servicios y de su capacidad reguladora, deberán asegurar que tanto el hombre como

[66] STJUE, de 4 de diciembre de 2008 (Asunto C-537/07), en: *http://cemical.diba.cat/es/boletin/ficheros/Boletin_7/STJCE_C_537_2007.pdf* (visitado: 15/3/2015)

[67] FERNANDEZ KRANZ, Daniel; RODRIGUEZ PLANAS, Núria, *"Efectos perversos de la Ley para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en España*", 24 de junio de 2013, en: http://nadaesgratis.es/cabrales/efectos-perversos-de-la-ley-para-la-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-en-espana-2 (visitado: 15/03/2015).

la mujer puedan acceder al mercado de trabajo". (Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001-2004. p.116)[68]

La metodología utilizada es el modelo mixto de investigación social, dentro de un sector terciario de servicios, concretamente un hospital, situado en la zona del Vallés Occidental de la provincia de Barcelona, y considerada empresa no Pyme.

Consta de dos aportaciones cuantitativas y una cualitativa:

a) Encuesta realizada a los trabajadores del turno noche "A" y con los turnos que se interrelaciona, es decir, de mañana, tarde y fines de semana, y algunos miembros de los departamentos de secretaria, cocina y mantenimiento. Encaminada a vislumbrar los roles de género, el conocimiento sobre las medidas de conciliación y su práctica, y la actitud del trabajador ante unas hipotéticas medidas de conciliación no tradicionales.
b) Entrevista personal a una empleada, con pocos meses de gestación, para conocer sus miedos, esperanzas, organización de su nueva vida tanto a nivel personal como profesional, y las consecuencias que ello comporta. La cual dará pie a clasificar las distintas clases de parejas y/o familias españolas.
c) Censo de empleados que se han acogido a alguna medida de conciliación, en un periodo de 10 años (2005-2014). Tras considerar que los datos extraídos de la encuesta posiblemente sean sesgados y no reflejen toda la realidad de la política de conciliación realizada en la empresa.

3.1 Encuesta: Interpretación y análisis de los resultados[69]

Para nuestra muestra cuantitativa se entregaron 150 encuestas, en formato papel, con 41 preguntas y sus correspondientes subpreguntas. Hubo una explicación oral del proceso a seguir, individualmente al encuestado, y junto con la entrega se le

---

[68] Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001-2004, REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES n.40,pp. 105-124, 2002". en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/40/Informes01.pdf (visitado: 3/2/2015)

[69] ANEXO VI

adjuntaba un sobre para garantizar su privacidad. Para ello fue preciso presenciarse en los diferentes turnos de los trabajadores. Dichas encuestas se realizaron en el periodo de marzo-abril de 2015.

Se confeccionó una red de recogida de las muestra por el correo interno de la empresa o en los tablones de anuncios de las diferentes plantas, e incluso a través de la colaboración de otros trabajadores, incluidos los supervisores de ámbito, para entregárnoslas. De igual manera, se pasó personalmente por las diferentes unidades de ámbito para recogerlas.

Se devolvieron 140, de las cuales estuvieron correctamente rellenadas 138.

3.1.1 Datos personales y laborales

Existe una plantilla joven, por edad, en periodo fértil, casi un 40% (30 a 40 años), aunque le sigue de cerca, con un 29 %, personal ya entrado en lo que consideraremos "madurez" (40- 50 años); el personal de 25 a 30 años, tiene una representación de casi 18%. Podemos considerar, que el turno de noche, en menos de 10 años será una plantilla madura, de la cual el 29% entrará en las medidas de prejubilación para el "saneamiento del personal".

Casi un 90% es del sexo femenino con una categoría profesional mayoritariamente del grupo 2, personal asistencial de titulación grado medio, con un 42%. Tras ellos, los del grupo 3, personal asistencial de titulación y/o formación profesional o técnica, con un 30% ; y con menos de un 10% el resto de categorías tanto para-asistenciales como asistenciales, donde se destacarían por su baja representación los del grupo 1, de personal asistencial de grado superior, por la realización de guardias de 24 horas.

Dichos trabajadores ostentan una antigüedad media de 6 a 13 años, con un 41%, pudiéndose considerar como bastante rentables económicamente para la empresa. En segundo lugar, con un 22%, casi la mitad de la anterior, nos encontramos con personal con antigüedades de 13 a 20 años. Seguidos muy de cerca por el personal de más de 20 años, con un 19%.

Es una empresa donde predomina la consolidación de plantilla, valorando la experiencia de su personal, y en el mejor de los casos, son conscientes que tienen un personal bien formado, que ayuda en la propagación de su cultura de empresa ante los nuevos miembros.

Dato que se consolida en el tipo de contratación existente, con un 80% de plantilla indefinida frente a un 20% de contratación eventual. Además de fortalecer dicha característica con la variable del tipo de jornada: un 68% es a tiempo completo frente a la contratación parcial, con un 32%.

Observando los diferentes porcentajes de parcialidad, los más utilizados son jornadas del 40% al 60%, y las del 60% al 75%, con una representatividad del 12%.

Es evidente que el porcentaje más elevado en el horario, debe ser la del turno noche, por centrarse esta encuesta en dicho personal, con un 52%, seguido del personal del turno de mañana con un 23%, después el de tarde con un 16%, y en línea sucesoria está el personal de fines de semana con un 12%. Existiendo una lógica relación hacia la carga asistencial para los turnos de mañana y tarde: a menos carga, menos personal.

El horario de turno partido tiene muy poca representatividad, siendo una característica del personal para-asistencial, que fundamentalmente realiza horario de oficina, y no un turno continuado como es el caso del personal asistencial.

Ante la pregunta sobre la elección del turno, cabe resaltar la estrecha relación entre "compaginar mejor la conciliación de tu vida familiar y laboral", con un 33%, con la de "tener hijos", con un 65%. Argumento posiblemente utilizado para evidenciar la permanencia en dicha empresa y en el turno noche. Sobre todo en estos tiempos de crisis. En dicho turno la remuneración es mayor en comparativa al resto, por el "plus de penosidad", llamado de nocturnidad, que incentiva las consecuencias negativas tanto físicas como psíquicas de trabajar en contra de los biorritmos del organismo. Pero posibilita una mayor compaginación de su vida familiar u otras tareas, como estudiar o el pluriempleo. A dicha preferencia la acompaña, muy de cerca, el motivo

de "Asignación por convocatoria", con un 32,6%. Vislumbrando la influencia del sistema público para la adquisición de plaza, por proceso de méritos.

Volviendo al apartado hijos, existe una media de 2 hijos en nuestros trabajadores, con un 52%, frente al 43% con solo uno. Con prominencia de edades menores a 10 años, con un 54% sobre 46% de mayores de 10. Confirmando que el turno de noche es una alternativa a la reducción de jornada[70], favorecedora para el cuidado del hijo, sacrificando horas de sueño (TORNS: 2005; SANDALIO et al : 2004)[71].

Dicha media, se confronta en cierto modo, con la estadística general de la población española activa, cuyas cifras reflejan la bajada de la tasa de natalidad. Pero si la cruzamos con la edad de las madres, va en consonancia con los estudios realizados por los expertos. La tendencia en estos 10 años, es no tener hijos las españolas, sino menos de los deseados por unas circunstancias exógenas a ellas[72].

Se evidencia la "doble presencia"(JURADO et al:2012;RIVERO et al:2007)[73] de las mujeres ante la pregunta "¿horas de dedicación diaria?" y "tiempo de ocio exclusivo", existe una gran heterogeneidad de respuestas.

Destacar, que para contabilizar el trabajo reproductivo la tendencia es cuantificarlo como el productivo, por horas de dedicación lineal y continuo (diacrónico), siendo

---

[70]Art. 37.5 LET, Posibilidad de reducir jornada laboral por guarda legal para el cuidado de un hijo menor hasta 12 años. *http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730*

[71] GÓMEZ, Sandalio; MARTI, Carlos, "*La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*" IESE Business School, Universidad de Navarra, Publicado por la Cátedra SEAT de RRLL, mayo 2004,p.41-43, ,en: http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0557.pdf (visitado: 3/2/2015)

[72] PEREZ DE PABLOS, Susana, "*Su hijo es un bien de interés público*", Reportaje: Vida & Artes, 7 de julio de 2010, El equilibrio del Estado de bienestar peligra con el envejecimiento de la población. La inmigración no es la solución. Urge una política de natalidad multidireccional y paritaria", *Elpais.com*, en :
http://elpais.com/diario/2010/07/07/sociedad/1278453601_850215.html (visitado: 3/2/2015).

[73] JURADO GUERRERO, Teresa, Directora equipo de investigación, et al "*Corresponsabilidad antes y después del nacimiento del primer hijo en España"*, 2009-2012,p.27-41, en:
http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/Corresponsabilidad_antes_despues_hijo.pdf
RIVERO RECUENTO, Ángel; et al ,"*Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*" OBSERVATORIO 7, Ed: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad), 2007, p. 376-378, en:
http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/007-conciliacion.pdf, (visitado: 3/2/2015).

una manifestación más de la desigualdad de género, por considerar el tiempo como un simple horario. Inconscientemente se utiliza una lógica de organización productivista y masculina bajo la cual se difuminan las dimensiones más cualitativas del mismo. "Los tiempos generadores de la reproducción" son simultáneos (sincrónico), más que tiempo medio y pagado, es el vivido, donado y generado, con componente difícilmente traducible en dinero. Siendo un tiempo subjetivo difícilmente medible, que incorpora aspectos intangibles de la misma persona y materializados en la experiencia vivida (CARRASCO; BORDERÍAS; TORNS: 2011)[74]. Por eso se evidencia, que unas personas tengan tiempo de ocio exclusivo para ellas, y otras no.

Dichos resultados siguen la línea continuista de estudios previos realizados, donde la mujer se implica más en el trabajo reproductivo, con independencia de su inclusión en el mercado laboral, que su pareja con la que cohabita (Instituto de la Mujer:2002; INE: 2004; OECD: 2011;GIRAO:2011)[75].

Siendo consciente del sesgo de resultados, por la poca representatividad en este sector del género masculino, se realizan otras preguntas sobre la familia en la encuesta, donde se corrobora dicha tendencia (apartados "Tú y la pareja", "Tú y los hijos/familiares dependientes", preguntas del 22-37). Allí queda reflejado por porcentajes muy elevados.

Son principalmente parejas de doble ingreso, con un 95%. También hay una progresión sobre el concepto de "colaborar" y "no ayudar" en las tareas domésticas, con un 67%. Siendo necesario matizar cuáles se realizan en el reparto, con un 47%; seguido por la negociación en función de los horarios que se tengan, con un 23%. Se confirma, que el personal asistencial, con turnos continuados, está más tiempo en el

---

[74] CARRASCO; BORDERÍAS; TORNS, "*El trabajo de cuidados*", 2011, cit.p.65.

[75] GUIRAO MIRÓN, Cristina," *Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral*", Prisma Social: revista de ciencias sociales**,** nº 6, 2011, pp 14-25**,** *en:* http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3686433 (visitado: 5/2/2015)

hogar, y en consecuencia, ante este porcentaje, será principalmente el encargado del trabajo reproductivo (DEMA: 2005)[76].

Sobre las preguntas de la 25 a la 28 y 32, podemos extraer que las tareas de organización están asumidas por la mujer:

- El poder según el dinero que se aporta en la pareja, es palpable, que con un 67% no son aportaciones principales para el núcleo familiar, y posiblemente podrían ser prescindibles en caso de necesidad organizativa, facilitando la práctica de medidas de conciliación por parte del sujeto entrevistado y no de su pareja (MORENO: 2011; JURADO: 2012; GOMEZ, MARTIN: 2004;DEMA:2005)
- En la organización de llevar a los hijos a la guardería, el reparto es equitativo entre la pareja y el sujeto entrevistado, con un 18%. El porcentaje se decanta cuando es "la recogida", donde mayoritariamente es por parte del sujeto entrevistado, con un 35%, junto con familiares, con un 9%.

  Un factor que decanta el trabajo nocturno, es la linealidad organizativa para llevar y recoger los hijos al colegio, con un 42% y 55%, respectivamente.
- El colectivo que se encarga de cuidar a los infantes menores de 3 años, son los familiares, mayoritariamente, abuelos, con un 62%, seguido de la pareja con un 33%. Siendo un hecho tangible, que en nuestro país prima la rigidez de horarios laborales, con la imposibilidad de combinación entre los progenitores para el cuidado de sus familiares dependientes, incluyéndose en este montante a los hijos.
- La persistencia del rol de principal cuidador y en consecuencia doble presencia, se evidencia en la pregunta 33, "¿quien pide permiso para llevar/los al médico?", un 53% es el sujeto entrevistado, frente a cohortes del

[76] DEMA MORENO, Sandra, "*Entre la tradición y la modernidad: las parejas españolas de doble ingreso*" Universidad de Oviedo. Área de Comercialización e Investigación de Mercados, Revista: Papers nº. 77, 2005,pp.135-155,en: http://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/52753/60703 (visitado: 3/2/2015).

9% de la pareja, seguido por una tendencia tenuemente igualitaria, de ambos, con un 25% (LONGO:2009)[77].

3.1.2 Tú y la Conciliación laboral y familiar[78]

Se constata que mayoritariamente los trabajadores tienen información sobre las medidas de conciliación y su utilización, con un 88% y 68% respectivamente. Pero se manifiesta no conocerlas a través de la empresa, aunque no hayan tenido problemas para disfrutarlas.

Los tipos de medidas más utilizados son las reducciones de jornada y las excedencias voluntarias, con un 19% y 10%, respectivamente. Perdura la tendencia continuista sobre encuestas anteriores (EPA 2005-2009; EPA 1999-2009).

Hechos contrastados refuerzan la doble presencia femenina (MORENO:2011 ; GIRAO:2011) institucionalizándose en la cotidianidad:

- Un 90% vive en pareja de distinto sexo que el sujeto entrevistado (85 % frente al 5% ,pregunta 22).
- Ante la "no utilización de medidas conciliadoras", el 26% expresa que puede compaginar su trabajo productivo con el reproductivo, tras el cohorte del 23%, "imposibilidad de utilización por el factor económico".
- De igual manera reforzado ante la justificación de su utilización, con un 30%, "le permite criar mejor a sus hijos o familiares dependientes", en este caso atenderlos.

---

[77] LONGO, Mª Eugenia, "*Género y trayectorias laborales",cit*. p.137 y ss

[78] MORENO MINGUEZ, Almudena, "*La conciliación laboral y familiar en el modelo de flexiguridad en España desde una perspectiva de género*", Universidad de Valladolid. Dpto. Sociología y Trabajo Social, Comunitaria: revista internacional de trabajo social y ciencias sociales, nº 1, enero 2011,pp 4-18, en: http://www.comunitania.com/almudena-moreno-minguez-la-conciliacion-laboral-y-familiar-en-el-modelo-de-flexiguridad-en-espana-desde-una-perspectiva-de-genero/ (visitado: 3/2/2015).

Existen unas respuestas, consideradas políticamente correctas ante la sociedad, adivinándose contradictorias y dentro de los estereotipos sociales de género por ser naturalizadas ante el cuidado. Tales como:

- No sentirse "tan cansado si utiliza las medidas de conciliación" con un 64% frente al 35,6%. Si se utilizan, normalmente trabajan en dos ámbitos distintos y de manera simultánea.
- Sentimiento de "realización como individuo por poder decidir si utiliza o no las medidas", con un 86% enfrontadas con el 14% .Se ha demostrado que una gran parte de las decisiones son económicas-sociales de la familia y no a nivel individual.
- Sentir si el "entorno inmediato da reconocimiento al esfuerzo de la conciliación por parte del sujeto", con un 80%, se responde afirmativamente. Denotando dos posibles suposiciones descritas en las encuestas precedentes a mi estudio: 1) La asunción del rol de cuidador intrínseco de la mujer por el propio individuo con un fuerte contrato social de género, donde el hombre es el responsable del trabajo productor y la mujer del reproductor sin reconocimiento explicito; 2) La conciliación converge en un conflicto interno como externo hacia quién decide asumirla.
- "¿Quién debería quedarse en casa para el cuidado de la prole, sino hubiera medidas conciliadoras?", un 89%, responde "el que decidan los dos". Es un hecho facto, por estadísticas, de quién mayoritariamente las utiliza, el colectivo femenino. Frente al 10%, el cual manifiesta abiertamente que deberían ser las mujeres; y tan sólo 1%, el hombre, icono paradójico de gran igualdad en la corresponsabilidad del cuidado.

3.1.3 Tú y tu pareja

Todas las percepciones extraídas de este apartado están mencionadas anteriormente (MONTORO:2011 ;JURADO et al:2012; DEMA:2005).

Mencionar , que a pesar de la baja incidencia de parejas del mismo sexo**,** un 5%, nos atreveríamos a hablar de diferencias significativas con las heterosexuales ante el

enfoque igualitario del reparto de tareas, no tanto para el cuidado de las cargas asistenciales de los miembros de la familia, por la poca representatividad de la muestra. Sin poder demostrar la tendencia convergente o divergente a las parejas heterosexuales.

3.1.4 Tú y los hijos/familiares dependientes[79]

Ya he anticipado algunas tendencias en anteriores apartados, pero destacaría la continuidad de las prácticas de desigualdad de género y su doble presencia de la mujer.

Aludir la participación de otros miembros de la familia, principalmente abuelos (GOMEZ;MARTI: 2004;TOBIO:2010)[80], para paliar los tiempos reproductivos por estar ocupados en los productivos, con unos porcentajes que oscilan entre el 62% y 34%. Siendo una pieza fundamental para la conciliación, con carga privada.

Es muy atenuada la presión social ante la decisión de no tener hijos por parte de los sujetos, con un 63%, frente a 27% que sí quiere o el 10%, que no sabe. Declarándose abiertamente, libres para decidir, sin ser una obligación social, con un 55%.
Como ejemplo de presión social, sirva lo que menciona el Doctor Lailla[81], presidente de la Sociedad Española de Ginecología, "no hay normativa oficial, pero

---

[79] DELGADO, Margarita; BARRIOS, Laura; CÁMARA Noélia; et al, *"Fecundidad y trayectoria laboral de las mujeres en España*", realización del estudio 2008. CSIC, en: http://www.fundacionsistema.com/media/PDF/FECUNDIDAD%20Y%20TRAYECTORIA%20LABORAL%20DE%20LAS%20MUJERES%20EN%20ESPA%C3%91A.pdf (visitado: 3/2/2015)

[80] TOBIO, Constanza, et.al, "*Abuelas y abuelos en la red familiar*", Instituto de Estadística de Andalucía, 2010,p.142-152, en: http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/estudios/abuelos/abuelos.pdf (visitado: 3/2/2015).

[81] AGUDO, Alejandra, "*No soy madre porque no quiero*", Vida & Arte, *Elpais.com*, 21 septiembre de 2013. "Persiste la presión social a favor de la maternidad, pero no de la paternidad. La mujer sin hijos suele ser calificada como egoísta", en: http://sociedad.elpais.com/sociedad/2013/09/20/actualidad/1379705104_604726.html(visitado: 14/2/2015)

sí un acuerdo ético y deontológico, que marca la edad para una intervención de anti-fertilidad a una mujer menor de 35 años, a no ser por motivos médicos".

3.1.5 Tú y las consecuencias de conciliar

Con un posicionamiento del 59%, considera como responsables para ayudar a las personas a conciliar, a los tres estamentos interesados en la consolidación de la sociedad: En primer lugar, el Estado, para su subsistencia es necesario el aumento y mantenimiento demográfico de la sociedad; en segunda posición, la empresa con función orgánica dentro de este sistema social, es la interesada en producir bienes y servicios para ser consumidos y para ello necesita de individuos consumidores y productores; y en tercer lugar, la familia, ya que son los responsables directos de dichos miembros dependientes.

Igualmente se consolida la desigualdad de género y la división del trabajo, en las respuestas 38 y 39, las cuales denotan el "síndrome de sacrificio por el prójimo". Con un 97%, los individuos encuestados son sabedores que las medidas de conciliación afectan a corto, medio y largo plazo a las prestaciones a la Seguridad Social, y aun así las continuarán utilizando porque "lo importante es cuidar a los miembros de la familia", sobre todo hijos, con un 38%, seguido del 32% de indecisos y un 26% que tienen claro que no las utilizarían. Afianzando estudios donde enfatizan que la familia es lo más importante, pero que la incidencia del modelo *male breadwinner*, junto con limitadas políticas de apoyo a la familia y a la infancia, reducen la natalidad en los Estados de Bienestar del Sur de Europa (MORENO et al: 2006)[82]. Ratificado por el pensamiento de injusticia al reducir el salario por combinar cuidados y empleo, con un 70%. Pero existiendo un 17%, que considera que lo hace libremente y en consecuencia, es lógica la reducción de remuneración. Estadísticamente se corrobora la afirmación que principalmente dichas medidas son

[82]MORENO MINGUEZ, Almudena; et al, "*Análisis de la reducida fecundidad y el reducido empleo femenino en los regímenes de bienestar del sur de Europa* **"**, Universidad de Valladolid, Dpto. sociología y trabajo social, 2006, p.39, en: http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/097551.pdf

utilizadas por el colectivo femenino. Entonces, es una medida neutral, aceptada socialmente como discriminatoria en aras al bien colectivo y, a la supremacía de unos sobre otros. Bajo los parámetros de la solidaridad familiar.

3.1.6 Situación hipotética sobre la conciliación

Esta encuesta demuestra que las políticas de conciliación deben plantearse una remodelación para encaminarlas, por el bien común, a las denominadas de gestión del tiempo (TORNS: 2005, 2011)[83]. Y como muestra sirvan los resultados obtenidos ante la pregunta 40. Mayoritariamente, con un 85% sobre la opción de aceptación de otras medidas de conciliación que propusiera la empresa, frente a un 15% sobre el inmovilismo legal de la conciliación existente.

Las preferencias ante las propuestas, bajo la denominación de (1) para la opción más deseada y (4) la menos. Resultaron las siguientes:

Los trabajadores prefieren un horario flexible (49%) y la posibilidad de dejar a sus hijos en la guardería laboral (36%).

No son partidarios de alargar la jornada por compensación horaria del absentismo (47%) ni a fraccionar su horario (36%). Como consecuencia de las reminiscencias del capitalismo libre, donde el empresario imponía sus intereses bajo la premisa de negociación individual. Siendo difícil proponer nuevas alternativas a la conciliación tradicional (pregunta 41).

3.1.7 Recapitulación de resultados sobre la encuesta

Puedo afirmar que pervive la desigualdad de géneros en lo referente a la conciliación de la vida laboral y familiar, sin la deseada e idealizada corresponsabilidad entre los miembros de la familia. Señalando a la mujer como principal agente productor de servicios familiares básicos que no prestan satisfactoriamente el mercado ni el

---

[83] TORNS MARTIN, Teresa, "*De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos*", Universidad Autónoma de Barcelona - Dpto. Sociología, Cuadernos de Relaciones Laborales 2005, 23, nº 1,pp 15-33, en: http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/CRLA0505110015A/32348 (visitado 8/4/2015)

Estado. Y de manera subsidiaria al hombre, centrándose en los roles socialmente asignados de productor-sustentador, perpetuando el modelo tradicional español familista. A pesar del incipiente modelo actual, de dobles sustentadores. El modelo tradicional legitima la creencia de muchas mujeres ante su unilateral responsabilidad, sin reconocer la discriminación de género. Mas, confeccionan estrategias para liberarse de algunas de "sus obligaciones" y reivindicar tiempo para ellas.

Se percibe una ola de cambio exigido por una parte de los trabajadores, sobre todo las nuevas generaciones que han nacido dentro de las premisas de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

El querer compaginar trabajo reproductivo y productivo, les hace decantarse por las políticas de gestión del tiempo, y descartar las tradicionales medidas de gestión de permisos, por su reducción salarial.

3.2 Visibilizar la carga de la conciliación laboral y familiar.

Realizamos una entrevista personal a una trabajadora embarazada, en abril de 2015.Consta de 30 preguntas, con el objetivo:1) Percibir la relación preexistente al nuevo estatus de progenitores de la pareja; 2) Actitudes ante la corresponsabilidad tras su primer hijo;3) Las consecuencias que conlleva a nivel personal como profesional; 4) El papel que jugará su entorno para las medidas de conciliación.
Para preguntarnos si la conciliación será un sostén para ambos o la responsable de algún "techo de cristal".

Dicha entrevista servirá de preámbulo para exponer las distintas clases de parejas españolas, fundamentadas a través de ejemplos reales, muy cercanos a mi entorno personal y profesional. Al igual que algunas excepcionalidades.

Para salvaguardar el anonimato y su derecho de privacidad e intimidad, utilizaré seudónimos formados por iniciales del nombre y primer apellido ("n^1n^1").Al igual que para la actividad laboral a la que se dedican, siendo completamente ficticios.

3.2.1. Sinopsis de la entrevista personal a una futura madre trabajadora"[84]

"AB", es una mujer de 34 años, con un nivel de estudios medios universitarios, especializados en cuidados en servicios especiales, con una experiencia laboral de 13 años, con contratación indefinida pero sin tener un porcentaje al 100%. Vive junto con su pareja en la provincia de Barcelona, desde su matrimonio hace 13 años. No tienen un buen entorno familiar que facilite compaginar su vida laboral y familiar, siendo uno de los motivos principales por los cuales eran reticentes a tener hijos –coste de oportunidad– (DEL BOCA: 2003; BERNARDI: 2005; MORENO MINGUEZ, 2006).

Su relación de pareja, la definen como igualitaria. Constatado por las contestaciones aportadas. Querían unas mejores condiciones laborales para ambos sin plantearse menos dedicación al trabajo productivo en aras al reproductivo. Consideran que es una responsabilidad de ambos y lo gestionarán de forma conjunta.

Es cierto que "AB", en su relación, es la parte más ejecutora por sus horarios laborales, no por los roles de género. Pero, asume gratamente ser la planificadora u organizadora. Planteándose la ayuda externa para los tediosos quehaceres diarios, los cuales pueden desembocar en conflictos de pareja.

Los dos son independientes y creen en el reparto de tareas, según sus responsabilidades laborales. No existen jerarquías de poder, donde uno esté subordinado al otro. Sin coger como ejemplos sus entornos familiares más próximos. Creen en la negociación y colaboración.

En lo referente a la relación con el futuro nuevo miembro de la familia, "AB", es consciente que deberá ejercer su derecho individual de conciliación de la vida familiar y laboral, no porque sea su "deber", sino ser la opción más racional tras

---

[84] https://www.dropbox.com/s/jtvtjgi3m381fkd/entrevista%20PEPA%2C1.mp3?dl=0
"Copiar link, situado en nota a pie de página, para el audio(download) ". **ANEXO VII,** Transcripción íntegra de la entrevista.

analizar su situación marital y entorno. Sin perder su rol de trabajadora, porque es una condición más de su definición como individuo independiente.

Y él, tras plantearse inicialmente, conformarse con la sub-responsabilidad y trabajar más fuera del hogar, prefiere redistribuir los tiempos de trabajo a favor del cuidado compartido del futuro hijo/a, por la imposibilidad de acogerse a alguna medida conciliadora, al ser trabajador por cuenta propia.

Ambos se están formando para la llegada del bebé, siendo ella quien "dirige" por ser más experta por su ámbito laboral, y una conducta preexistente en su relación de pareja.

Su ideario de pareja con hijos, mantiene el modelo de doble ingreso, donde ambos trabajan y la corresponsabilidad del cuidado es efectiva y compartida, no repartida[85].

3.2.2. Parejas españolas dentro de la familiaridad de mi entorno

*"*El poder social de los varones conforma un sistema de relaciones de pareja que lo envuelve todo. Las normas sociales, los valores asociados a la feminidad y a la masculinidad hacen que varones y mujeres se sitúen en posiciones diferenciadas y jerarquizadas*". (*DEMA: 2005*)*

Para llegar a entender la actitud de esta sociedad ante las medidas de conciliación, provoca enfocarnos en su núcleo principal, las familias o/y parejas españolas. Allí se engendran las perspectivas de género y los posicionamientos ante ellos, modelando la sociedad, y ésta las políticas.

---

[85] Nota:
Dicha entrevista es previa al nacimiento y la futura realidad de compaginar trabajo productivo y reproductivo de estos padres primerizos. Pero a priori, sin todavía estar muy "inducidos" por las hormonas "manipuladoras" y con la fotografía actual de su entorno laboral, el planteamiento es igualitario y reivindicativo sobre el cuidado de ambos progenitores con corresponsabilidad. Aunque planee sobre la cabeza de "AB", la dificultad de progresar, a corto plazo, dentro del ámbito laboral.

En España coexisten dos ideales de modelos de parejas, las tradicionales y las simétricas, estas últimas en ascenso. Al igual que un nuevo modelo de familia, el monoparental, en aumento, según datos del Instituto de la Mujer.

Dentro de las parejas de doble ingreso, resaltamos tres tipos. En primer lugar, aquellas que establecen relaciones de poder y de desigualdad legitimadas por la tradicional socialización de género. En segundo lugar, las de ideal igualitario, pero que se dan relaciones de poder y desigualdad en la realidad, ya sea de manera explícita como implícitamente. Y finalmente, aquellas que establecen formas de relación más igualitarias y buscan activamente el equilibrio en las relaciones de género (sirva de ejemplo toda la entrevista de "AB").

La diferencia principal entre el ama de casa y la mujer que tiene un trabajo productivo, es la realización profesional y el acceder a cierta independencia económica. Aunque no siempre hagan uso de ella.

El trabajo remunerado no genera automáticamente un equilibrio entre los dos miembros de la pareja. Y por norma general, genera un aumento de las horas de trabajo de las mujeres al añadírseles las cargas del trabajo reproductivo (encuestas CIRES 1991-1996; Instituto de la mujer: 2002; CARRASQUER: 2009). Tal y como se ha mencionado en apartados anteriores.

Las parejas escogidas para ilustrar cada modelo, han sido seleccionadas por su andadura vital. Es evidente que no se adecuan exactamente al prototipo puro, sino que ayudan con sus tendencias. Las cuales, de una manera subjetiva interpretamos para discernir en nuestra hipótesis:

a) Las relaciones de poder y de desigualdad legitimadas por la tradicional socialización de género

Fotografía.[86]Modelo tradicional, un solo sustentador

Esta pareja nos sirve como modelo tradicional, ya que ambos miembros optan por él. Siendo el dinero un instrumento legitimador de desigualdad, al permitirle al varón mantener su rol de principal proveedor del hogar, al tiempo que obstaculiza la autonomía de la mujer. El trabajo remunerado de ella, si lo hubiere, apenas altera el dominio masculino.

No todas las mujeres desean ser autónomas, su socialización de género las lleva a querer ser mujeres "tradicionales" y a comportarse como tales. Pero no nos encasillemos en un solo aspecto y tengamos una visión caleidoscópica. Querer ser fiel y atenta a su propia naturaleza, a la mujer maternal, en esta sociedad debe tener cabida por ser un canal de vida co-sustancial a ella y de su feminidad. Y no debe infravalorarse, sino, estaríamos emulando a aquellos tiempos donde nos alienaban de la sociedad.

Estudiarnos profundamente y poder decidir, nos evoca a apreciar la diferencia entre géneros. Abrazar la voluntad de igualdad que nos masculiniza en los fundamentos femeninos más esenciales, como es la maternidad[87], es un conflicto latente.

---

[86] ***"****CD y EF". ¿Productora?, no sin mis hijos*. "CD", trabajaba en una gran empresa nacional. Tuvo que decidir si su trabajo era más importante que el deseo de ser madre. Actualmente es frealance, combinando su principal quehacer, cuidar a sus dos hijos. Siendo una alternativa a la conciliación trabajar desde casa. Continúa formándose laboralmente.
"EF", es trabajador por cuenta ajena, siendo el principal sustentador de la familia. No viven dentro de los parámetros de la tradicionalidad, simplemente porque "CD", se decantó por el trabajo reproductivo en contra del "rígido productivo".

[87] FILGUEIRAS REI, Ana, "*Involución del instinto maternal en la actualidad. Crónica de una sumisión*", Arqueóloga de la Oficina de Rehabilitación del Casco Histórico de Noia , "Involución ", 2011, p.13, en: ruc.udc.es/bitstream/2183/9088/1/CC119-art1.pdf (visitado: 27/12/14)

Fotografía[88].Modelo familia tradicional con dos sustentadores y remuneraciones equivalentes, sin equidad en la corresponsabilidad.

Las normas sociales, la presión social, la costumbre, favorecen que las relaciones de género no se hayan modificado sustancialmente, manteniendo el modelo tradicional, aunque con dos sustentadores con remuneraciones equivalentes. Tras asumir la totalidad del trabajo reproductivo la mujer, le otorga el valor simbólico del trabajo y del dinero al varón. Considerándolo el principal proveedor del hogar, quedando la aportación de ésta desvalorizada.

Se construye el modelo de mujer tradicional, donde no consigue ser sujeto autónomo, sino de dedicación hacia los otros. La aportación económica que realiza al núcleo familiar la diferencia de la genuina ama de casa, al no tener que pedir permiso para realizar gastos personales de pequeñas cuantías por disponer de liquidez.

El poder en este tipo de relación casi no genera conflictos, al ser el resultado de una asimilación naturalizada de ambos. Es la denominada, "dominación simbólica" (DEMA:2005).En este modelo, si tienen cabida las medidas de conciliación, serán dirigidas exclusivamente hacia la mujer. Porque principalmente, se cree titular de ellas.

---

[88] *"GH y IJ". Espíritu cuidador por antonomasia*. Ambos trabajadores a tiempo completo e indefinido, con estudios medios universitarios, salarios similares. Modelo tradicional, rol principal de "GH", el de cuidadora: asume la totalidad del trabajo domestico y de cuidado. Para ello, lleva en el turno de noche casi 20 años, con una jornada continuada de 10 horas con alternancia de fines de semana trabajados; la inversión en su formación continuada a nivel profesional es bastante laxa.
"IJ", con una extensa promoción profesional, la intervención en los cuidados y trabajo doméstico es condicional a su compromiso laboral (reuniones, docencia, conferencias, actividades externas laborales, máster, cursos). Horario matinal y en jornada continuada de 7 horas, de lunes a viernes. **Anexo VIII**, relación curricular de ambos en el año 2007.

Fotografía .Excepcionalidad a la norma tradicionalista.[89]

Es un modelo tradicional inverso, con un único sustentador femenino, cada vez más extendido como consecuencia de la crisis económica española. Se crea bajo la existencia igualitaria en la relación de pareja. El varón no pierde su valor de proveedor a pesar de no aportar dinero.

A veces, no es lo mismo ganar dinero que considerarse y ser considerado/a en la familia proveedor/a. Mujeres y hombres dan un significado diferente al trabajo. Aunque los dos lo hagan por motivos económicos.

Aquí no se cumple la premisa de índole peyorativa, "quien gana el dinero, decide cómo gastarlo" como titular del gasto familiar.

b) Parejas donde el ideal igualitario no refleja la realidad cotidiana

Existe una diversidad de supuestos que crean el conflicto igualitario. Pero principalmente, la diferencia de ingresos en las parejas que ambos trabajan es una de las causas principales, por exceso como por defecto, debiéndose hacer la connotación del sexo del individuo.

Otra sería, las trayectorias vitales de cada individuo, sobre todo las formas de funcionamiento que se establecen en los orígenes de la relación. Un condicionante a

---

[89] "*LM y ON".* Pareja con un sólo sustentador femenino. "LM" trabaja en dos puestos de trabajo: una de relación mercantil por cuenta propia y la ajena en turno de noche. Actualmente se ha acogido a una medida de conciliación para estar con sus hijas los fines de semana. Porque reconoce el cansancio tanto físico como psicológico. Y lo más importante, la necesidad de estar más con sus hijas.
"ON", desde que nacieron sus hijas, decidieron tras un cambio drástico laboral, que él sería el principal cuidador. Aunque prefiere que ella organice los quehaceres del hogar y él ser la mano ejecutora.

la hora de conseguir la autonomía como individuo la mujer, o crear su dependencia, a pesar de tener una remuneración laboral.

Muchas, en un momento dado de su relación deben decantarse sobre una elección forzosa entre el trabajo remunerado y la familia o pareja. Lo denominado por muchos autores ambivalencia estructural o alternativas problemáticas, las cuales siempre son esencialmente desfavorecedoras hacia el colectivo femenino, y no tanto al masculino.

Se sopesa como causa principal de la preferencia adaptativa femenina, los roles de género (cuidadoras, esposas, madres), los cuales chocan con el de trabajadora, anteponiendo sus intereses de autonomía al pro-familia. Sobre todo en las mujeres que ganan menos que sus parejas. Es un hecho que los hombres están menos preparados para realizar ajustes en su vida laboral (LONGO:2009; CARRASCO et al:2011).

Normalmente en estos estudios se deja de lado el aspecto biológico, concretamente, el efecto que produce en el ser humano el entramado de neurohormonas que actúan en nuestro cerebro, las cuales nos condicionan en nuestras reacciones, sentimientos y acciones. No olvidemos que el ser humano su tendencia natural es la socialización, simplemente para su supervivencia. Entonces, no es de extrañar que estemos "programados" para consolidar la especie. Estudios recientes de expertos en el comportamiento humano lo demuestran (FISHER:2004;OLZA;MARIN:2014), ya mencionados con anterioridad.

Si a estas reacciones químicas le añadimos los discursos científicos para cuidados y mantenimiento de una sociedad sana (teorías del apego, técnicas de activación de vínculos e higienistas y, responsabilidades educativas) el resultado sea, la conducta de necesidad activada. Es decir, se induce la naturalidad del cuidado hacia el individuo, que intrínsecamente es el conductor de la vida, mediante los actores más proactivos y predispuestos. Saliendo del conflicto productivo-reproductivo, hacia la actitud más cómoda e integrada. Valorando las consecuencias, pero no reaccionando ante su "injusticia y desigualdad" por la pérdida de autonomía como persona. El protagonista principal, esencialmente es la mujer, la cual no puede luchar contra su

esencia maternal, cuando ha decidido serlo (CARRASQUER et al:1998;VALDIVIESO:2006). Para nuestro entender, es la piedra filosofal de la pérdida de fuerza colectiva para realzar el trabajo reproductivo ante el espacio público y exigir su valoración y reconocimiento para el sostenimiento del trabajo productivo.

Siendo este modelo familiar el predominante en un Estado de Bienestar débil. El Estado no es proclive a políticas favorecedoras hacia las familias, con culturas patriarcales y modelos familistas, escasos discursos políticos sobre igualdad de género, donde la conciliación de trabajo y familia es un tema político secundario y, los discursos van dirigidos en muchos casos a las mujeres (TORNS: 2005, 2011), como es el caso español.

En este modelo, las medidas de conciliación, serán dirigidas principalmente hacia la mujer, por su capacidad adaptativa y rol social.

Fotografía. El dinero femenino, sólo un tecnicismo sin relevancia en la igualdad[90]

Nos centraremos en la legitimación del poder de los varones en parejas donde la mujer aporta más ingresos o recursos. Ésta no transforma dichos ingresos en poder, sino que en ocasiones no les permiten construir relaciones igualitarias, acordes con

[90] *"PQ y RS"*. Pareja de doble sustentadores y dos hijos menores de 3 años. "PQ" trabaja en horario nocturno con un 100% de jornada y contrato indefinido. Dedicación sin corresponsabilidad para el cuidado de sus hijos, quitándose horas de sueño y poco tiempo de ocio exclusivo. No acogida a ninguna medida de conciliación que recorte su economía. Es a través de soporte externo y familiares (guardería y abuelos maternos), que logra compaginar su vida laboral y familiar. El nivel económico de su remuneración es superior al de su pareja.
"RS", trabaja temporalmente, con las consiguientes entradas y salidas del mundo laboral.
Se prioriza el trabajo productivo de "RS" antes que sus aportaciones hacia el cuidado de los miembros de su familia. Consolidándose su papel de principal proveedor y sustentador.
Asumen a nivel individual, sus respectivas deudas de sus anteriores hogares, y han acordado tener una cuenta común para los gastos actuales de convivencia.

su ideal de pareja. Esto es una rémora más del pasado social. Estas mujeres no han renunciado a su autonomía en la relación, pero tampoco cuentan con el apoyo de sus parejas, más bien la construyen con la oposición de los varones. Ocasionando grandes conflictos por buscar el equilibrio.

A los puntos polarizados de esta ecuación les crea una dificultad que ellas aporten más dinero, y ambos lo disimulan con diferentes técnicas para la coexistencia pacífica.

Para lograr la igualdad efectiva, se debe fraguar desde el inicio de la relación, sino será muy difícil por parte de la mujer no asumir la división de roles, llevándola a la dependencia tanto económica como afectiva, tras no lograr consagrar su autonomía ni individualidad frente a los intereses del varón (relaciones de género sexistas).

En este tipo de relación, las medidas de conciliación pasarán por reducciones de jornada de la mujer, o soportes exógenos a la pareja, para evitar una merma del trabajo productivo femenino, y en consecuencia económico.

c) Relaciones de parejas más igualitarias

Fotografía .Aprovechando las habilidades de cada miembro para trabajar en equipo. "VW y XY"[91]

En la base de la construcción de esta relación hay un acuerdo, ya sea explícito o no, que será igualitaria. Ambos se perciben y son percibidos como iguales. Ellas son las impulsadoras de la negociación y las vigilantes del acuerdo. Las mujeres valoran

[91] *"VW y XY".* Pareja de doble sustentadores. "VW", trabaja en horario diurno y continuado de mañana, con fiesta los fines de semana. Ha logrado obtener una titulación universitaria, apenas hace un año. El reparto de cargas asistenciales en cuidados y domésticas está bien repartida por las obligaciones de ambos miembros, según disponibilidad horaria. Aunque sea ella la mano planificadora. Mantienen soporte externo puntualmente para quehaceres cotidianos. Combina actividades exclusivas para ella con la del resto de su familia.
"XY", con titulación técnica y trabajo indefinido. Horario flexible con fiesta los fines de semana. Es partidario de la realización personal de su pareja. Gran implicación. Disfruta de autonomía para sus aficiones.

tanto o más que su relación de pareja, su autonomía y la igualdad con su consorte. Su autonomía la construyen mediante sus empleos y el dinero.

Cuando tienen que enfrentarse ante la disyuntiva de elegir entre el trabajo y su relación de pareja, no renuncian a su independencia económica. Su autonomía económica viene dada por el hecho de poder mantenerse por sí solas. Otro factor que ayuda tanto a su autonomía como a una relación igualitaria, es la no oposición de su pareja.

El reconocimiento de los valores y habilidades de cada miembro, y saberlos aprovechar, es un elemento fundamental para encauzar las reparticiones de las cargas domésticas y cuidados de una manera equitativa y sin tensiones, es decir, saber trabajar en equipo.

En este modelo, las medidas de conciliación, siempre pasarán por el razonamiento práctico de la mejor opción para el núcleo familiar.

d) Otras realidades incipientes en nuestra sociedad

Fotografía. Familia monoparental, una creciente realidad[92].

Según datos estadísticos del Instituto de la Mujer (2002-2011)[93]este tipo de familias en los últimos años ha ascendido de una manera exponencial, consolidando otro tipo de familias a las que tener presente para las medidas de conciliación. Cosa que por su situación de

[92] "RJ". Familia con un único sustentador con un hijo menor (dentro de unos años se podrá catalogar como "modelo tradicional"). Estudios medios universitarios. Trabaja a jornada completa en el turno noche con fines de semanas alternos. Para compaginar su vida laboral y familiar, debe tener un soporte externo (abuelos). No puede permitirse ninguna medida de conciliación laboral. Es más, debe realizar pluriempleo. Cada mañana antes de acostarse debe llevar al colegio a su hijo. Tiene tiempo de ocio exclusivo cada 2 semanas, durante 48 horas.

[93] Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades, en: http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=2**. Ver ANEXO IX**.

sustentadores únicos con hijos, es casi imposible si están supeditados a tan sólo su remuneración salarial. En consecuencia, ante la inminente realidad de pluralización de familias, éstas crean nuevos problemas sociales, que urgen de normativas eficaces (TREVIÑO:2006; MONTORO:2011)[94].

Fotografía. Hombres emocionalmente integrados, con conciencia de género[95].

Los hombres que desean ejercer de cuidadores también se enfrentan a sanciones sociales y de su lugar de trabajo, ratificado en otros estudios (JURADO et al: 2012).

Se encuentran pocas críticas explícitas de hombres y mujeres por las restricciones institucionales para una paternidad y maternidad compartida. Esto puede estar relacionado con la falta de un discurso político sobre la igualdad de género.

Pocos hombres anticipan una paternidad compartida y corresponsable. Planean adoptar el rol de cuidadores secundarios, incluso los que tienen trabajos de larga jornada no planean reducirla, y asumen que será la madre quien esté más dedicada al bebé. Resignándose a cambio de centrarse y pasar más tiempo con su familia los fines de semana, evidencia demostrada en el estudio sobre los usos del tiempo, por el Centro de Investigación sobre la Realidad Social (CIRES) (JURADO et al : 2012;GIRAO:2011;MORENO:2011).

---

[94] TREVIÑO MAURI, Rocío, Tesis Doctoral, "*Estructura y dinámica de la monoparentalidad en España*", Universitat Autònoma de Barcelona, Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia, 2006, p-58-60, en: http://ddd.uab.cat/pub/tesis/2006/tdx-0223107-165729/rtm1de1.pdf

[95] "SP". Familia de único sustentador y un hijo. Con un horario laboral de jornada partida de lunes a viernes y realizando guardias localizables. Hace 13 años fue pionero en su empresa y lo tildaron de "raro" por querer reducirse su jornada para cuidar a su hija, tras una excedencia de un año por parte de su antigua pareja. Recomienda su uso, ya que disfrutó mucho más de su familia. Él prioriza la familia al trabajo, y se considera doble-cuidador-igualitario. No le gustan las tareas domésticas pero las realiza sin un complemento de soporte externo.

Para muchas parejas, las alternativas sobre la utilización de medidas de conciliación no son compatibles con sus obligaciones laborales y la rigidez de la estructura del mercado de trabajo. Viéndose abocados al uso de estrategias para combinar sus roles de padres y trabajadores remunerados, trasladando al ámbito privado la sustitución del tiempo reproductivo para ser productivos. Es evidente que existirá una diferenciación según nivel económico y de estatus social (MORENO: 2006, 2011;MONTORO:2011)[96].

No es la solución la "masculinización del cuidado femenino" para mantenerse en el mercado laboral y en ocasiones, llegar a un "techo de cristal" por la imposibilidad de compaginar su vida laboral y familiar, perdiendo esa calidad de capital humano las empresas, y subsidiariamente esta sociedad. Porque la educación de las mujeres cada vez es más cualificada e imprescindible por su aportación al desarrollo social (GIRAO:2011; TORNS: 2011).

3.3. Empresa "X" y las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Periodo 2005-2014

Para este apartado, la empresa "X", nos facilitó una base de datos de más de 2275 registros durante el periodo solicitado de 10 años (2005-2014). De los cuales 1573 eran supuestos de reducciones de jornada por guarda legal y cuidado de menor grave. A los que había que añadir la subdivisión de cada ejercicio anual los diferentes libros, los cuales se distribuían: 1) Registros del número de trabajadores que durante ese ejercicio utilizaba alguna reducción, y 2) La cantidad de reducciones utilizadas, separadas por género e intervalo del porcentaje de reducción de jornada.

---

[96] MONTORO, Carolina, *"Relaciones entre familia y trabajo. Un análisis de la realidad española a partir de la Encuesta "la familia, recurso de la sociedad*", 2011,p.10-26, en: http://www.unav.es/matrimonioyfamilia/b/uploads/30431_Montoro_Familia-2012.pdf

El volumen de las excedencias es algo menor con un total de una 702 durante estos 10 años. En cuyos registros existen las distintas clases de excedencias y los periodos disfrutados, al igual que se separa por género. También se nos proporciona los cómputos totales del groso de la plantilla para cada ejercicio solicitado (2005-2014).

Las medidas de conciliación practicadas como norma general en este centro de trabajo son las reducciones de jornada, en su más amplia gama, pero con un predominio de la guarda legal por menor y por familiar. Los datos del resto de modalidades registradas son tan efímeros, que apenas tienen representación para la descripción cuantitativa de este estudio.

Dentro de las excedencias hay que diferenciar entre las voluntarias, especiales por ONG o docencia, maternales, función sindical, por cuidado de un menor y de familiar. Aunque hemos optado por tan sólo hacer la diferenciación por género, aspecto que se centra más en nuestro trabajo.

Las medidas de conciliación más predominantes

La reducción de jornada con concreción horaria, siempre previa comunicación al empresario. Es un derecho de cualquier trabajador sin distinción, a solicitar una disminución de su horario laboral diario, entre un octavo y un medio. Con la disminución proporcional del sueldo. Los supuestos más utilizados, están recogidos en el art. 37.5 LET[97].

En estudios previos hemos comprobado una evolución favorable de dicha medida. En las mujeres pasa de un 12,5% (1999) a 18,5 % (2009), frente al hombre, en flagrante retaguardia, 1,5% en 2009(GIRAO:2011).

[97] Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 01 de Enero de 2016). *http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.t1.html*

La excedencia voluntaria para el cuidado de un menor o familiar hasta segundo grado dependiente, que no desempeñe actividad retribuida (art. 46.3.LET). Es utilizada, pero tiene menos relevancia, al no ser retributiva. Puede considerarse como un "castigo hacia la familia", a pesar de que dichos años sean computados como efectivos de trabajo, de cara a promociones internas y prestaciones de la Seguridad Social. A nivel individual puede ocasionar efectos negativos en la carrera profesional, causando la inversión causal deseada, la desigualdad laboral. Estudios precedentes nacionales muestran la evolución desproporcionalmente sexuada, un 16,2% de mujeres frente al 1,4% de hombres (EPA 2005-2009 ; GIRAO:2011).

Así podemos afirmar que dichas medidas institucionaliza la doble presencia femenina y la desmercantilización de la misma. Cosa que en nuestras estadísticas demostraremos.

Evolución de nuestras tablas

a) Totalidad de la plantilla, empresa "X"

TABLA 1: Evolución de la plantilla por género*

* por porcentaje

Nota 1: De 2005 a 2014

FUENTE: Elaboración propia

Evolución plantilla 2005-2014					
Año	Nº trabajadores	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
2005	2163	541	25,01	1622	74,99
2006	2307	573	24,84	1734	75,16
2007	2546	597	23,45	1949	76,55
2008	2784	650	23,35	2134	76,65
2009	2797	671	23,99	2126	76,01
2010	2749	660	24,01	2089	75,99
2011	2623	615	23,45	2008	76,55
2012	2493	579	23,23	1914	76,77
2013	2547	606	23,79	1941	76,21
2014	2597	614	23,64	1983	76,36

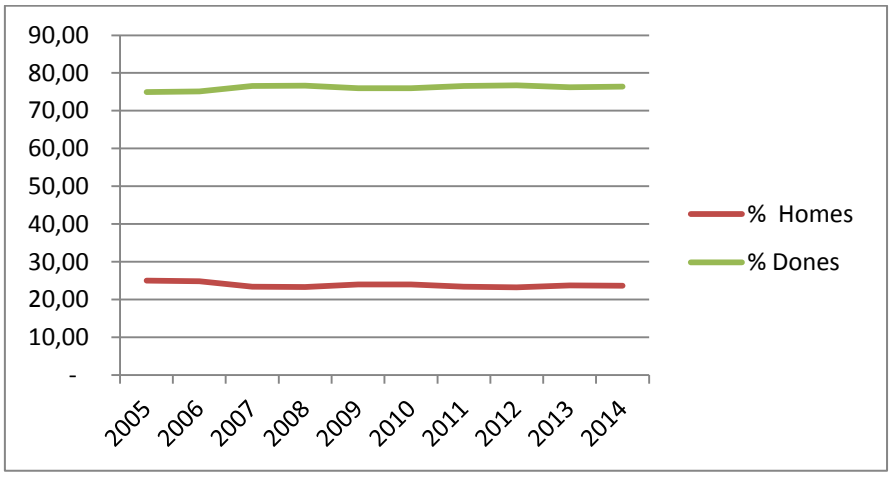


Gráfico 1

Como se observa en la tabla anterior (tabla 1), es una empresa con más de 2500 trabajadores en casi estos 10 años del periodo estudiado (2005-2014). Mayoritariamente feminizado, al ser del sector servicios cuya actividad principal es la hospitalización aguda. Se observa una constante en la contratación por género, a pesar de mantener unos porcentajes para ambos sexos con diferencias de 50 puntos porcentuales las mujeres respecto a los hombres, con una ligera tendencia al alza en este último año 2014 (gráfico 1).

b) Excedencias

En la tabla 2 podemos observar la concordancia de datos de la muestra de la tabla anterior (tabla 1). En referencia al número de excedencias disfrutadas por el personal, en el periodo estudiado, han ascendido a 702. De las cuales 95 fueron solicitadas por hombres frente a 603 por mujeres, resultando porcentajes de un 13,53% y 86,47% respectivamente (gráfico 2). Se evidencia la continuidad de las prácticas por parte de las familias de años anteriores demostrado en estudios previos. Siendo mayoritariamente la mujer quien las utiliza, si miráramos números absolutos (tabla 4). Observando la variable estadística continua, “mujer”, es una constante muy representativa, incluso en el 2009 haciendo un leve repunte sobre años anteriores a pesar de estar sumergidos en la crisis económica (gráfico 4).

Pero al contrastarlos con la tabla general del volumen de la plantilla, dichas cifras resultan ser de escasa consideración (tabla 3). Cuya incidencia oscila entre un 1% y un máximo de un 4% para el colectivo femenino en algún año puntual (gráfico 3). Al ser su utilización privativa de remuneración. Confirmándose el "castigo familiar" al conciliar vida laboral y familiar.

Afirmando, si discriminamos por sexos, las excedencias no son una práctica muy utilizada en ninguno de los dos colectivos ,con independencia de la representatividad que tenga como variable estadística discreta, del número total de empleados de la empresa.

TABLA 2: Evolución porcentual de las Excedencias por género

Nota 1: De 2005 a 2014
FUENTE. Elaboración propia

Sexo	Hombres	Mujeres	Total
EXCEDENCIA	95	607	702
Porcentajes	13,53%	86,47%	100,00%

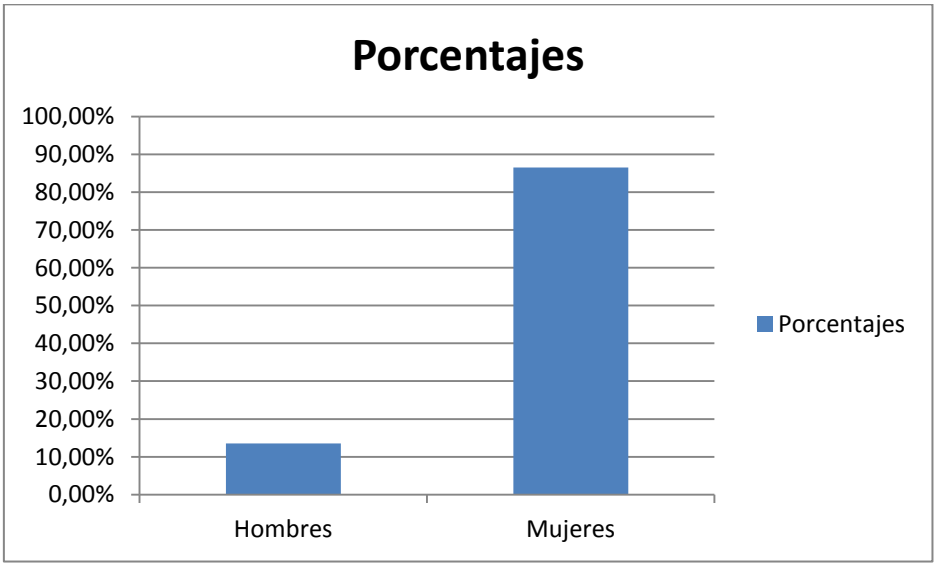


Gráfico 2

TABLA 3: Registro de las excedencias por género*

**en valores absolutos y porcentuales*

Nota 1: De 2005 a 2014

FUENTE: Elaboración propia

Año	Nº trabajadores	Hombres	Nº Excedencias	% Hombres	Mujeres	Nº Excedencias	% Mujeres	%Total
2005	2163	541	7	1%	1622	28	2%	3%
2006	2307	573	14	2%	1734	53	3%	5%
2007	2546	597	8	1%	1949	51	3%	4%
2008	2784	650	13	2%	2134	54	3%	5%
2009	2797	671	12	2%	2126	71	3%	5%
2010	2749	660	8	1%	2089	66	3%	4%
2011	2623	615	9	1%	2008	72	4%	5%
2012	2493	579	7	1%	1914	68	4%	5%
2013	2547	606	10	2%	1941	72	4%	5%
2014	2597	614	7	1%	1983	69	3%	5%

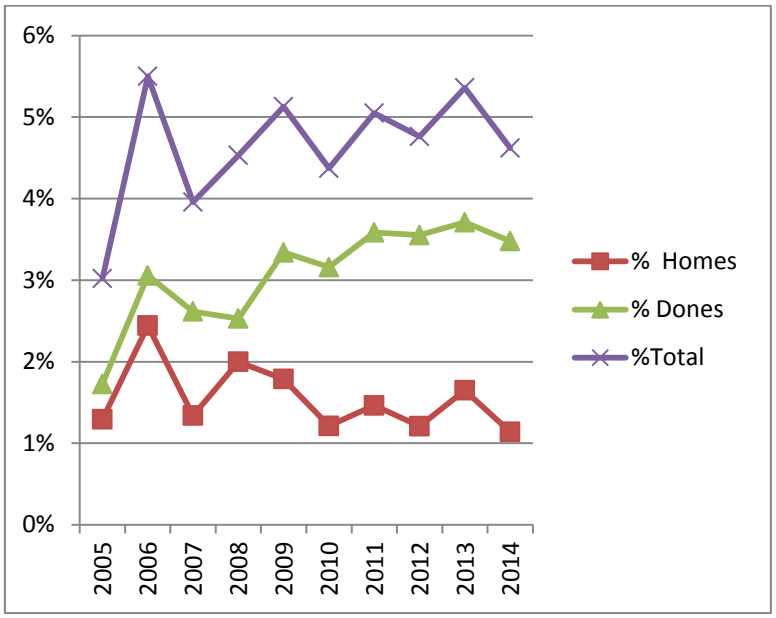


Gráfico 3

TABLA 4: Evolución de las excedencias por género en valores absolutos

Nota 1: De 2005 al 2014

FUENTE: Elaboración propia

	- 2005	- 2006	- 2007	- 2008	- 2009	- 2010	- 2011	- 2012	- 2013	- 2014	Total general
HOMBRE	7	14	8	13	12	8	9	7	10	7	95
MUJER	28	53	51	54	71	66	72	68	72	69	607
Total general	**35**	**67**	**59**	**67**	**83**	**74**	**81**	**75**	**82**	**76**	**702**

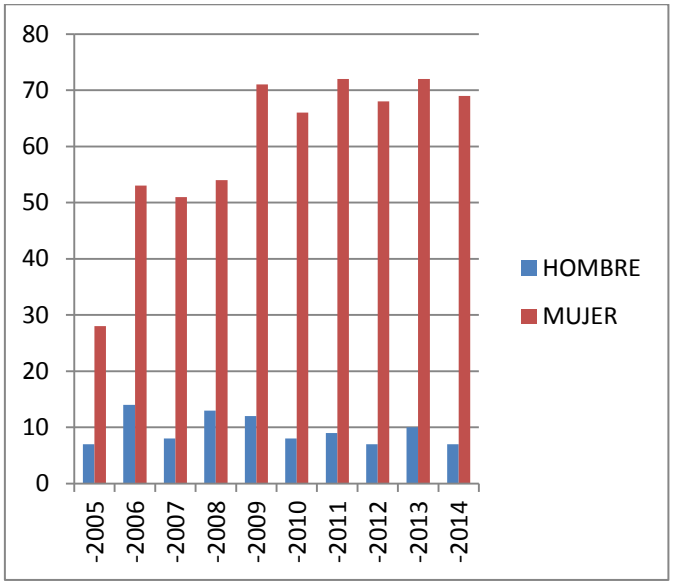


Gráfico 4

c) Reducciones de jornada

Como es predecible por todos los registros aportados, es la modalidad de medida de conciliación más utilizada. A pesar de la correspondiente reducción de remuneración en función del porcentaje reducido, es la menos perjudicial y flexible para el fin perseguido, cuidar y trabajar, dentro de una sociedad que clama la necesidad de mano de obra cualificada, tanto masculina como femenina. Además de añadir el agravante del nivel de rentas, no asumibles con un solo sustentador para vivir en unas condiciones de vida óptimas, según los niveles establecidos en nuestra sociedad.

La muestra se comprende en los periodos del 2006-2014 por la inexistencia de datos informáticos hasta esa fecha. En las tablas de nuestra empresa, se observa la

utilización de todas las guardas legales establecidas por ley, al igual que la de cuidados por menor grave. Esta última con poca incidencia en todos los gráficos, por ser una medida incorporada tras la reforma laboral del 2012[98] , pero visiblemente con tendencia al alza, dentro de su ínfimo porcentaje.

Durante estos 10 años estudiados, se han realizado un total de 1753 reducciones de jornada. Mayoritariamente para la guarda legal por menor, manteniendo su tendencia sexuada, al ser la mujer la que las utiliza más, con un 80,54% sobre un 11,93% de hombres (Tabla 5). Hay que resaltar, que esta empresa es de las denominadas feminizada, y los números deben ser muy disparejos, pero si los extrapolamos a la sociedad, podemos afirmar, que las mujeres continúan su tendencia de anteponer la familia a sus actividades laborales (gráficos 5.1, 5.2, 5.3). Aunque para los hombres, esta empresa, les favorezca para poder acogerse a las medidas sin sufrir la presión en el trabajo y la sociedad. Por este motivo las curvas siempre son ascendentes. De estos datos se desprende, que a pesar de tener unos porcentajes muy pequeños para la guarda legal por discapacidad, estén a sólo 3,5 puntos porcentuales sobre las mujeres, a pesar de ser minoritariamente representativo el colectivo masculino.

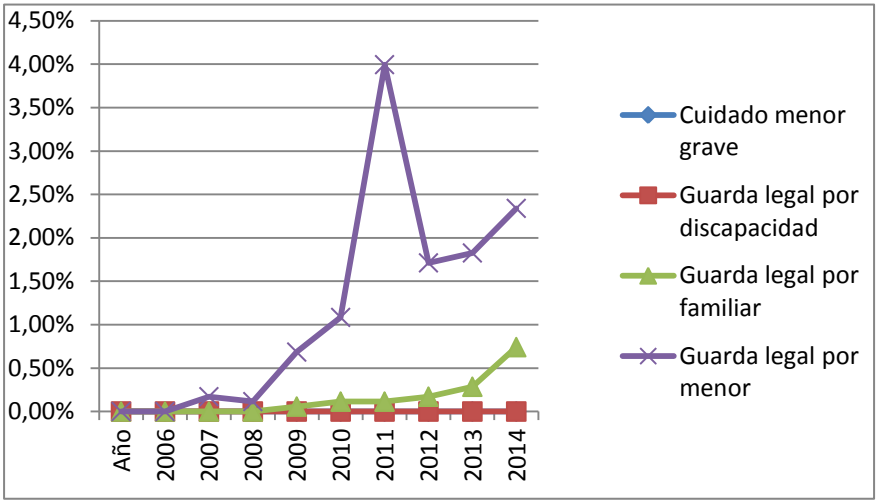
TABLA 5: Evolución de la guarda legal por: discapacidad, familiar y menor, y cuidado de menor grave por género*

*porcentualmente
Nota 1: De 2005-2014
FUENTE: Elaboración propia

	Cuidado menor grave		Guarda legal por discapacidad		Guarda legal por familiar		Guarda legal por menor	
Año	**HOMBRE**	**MUJER**	**HOMBRE**	**MUJER**	**HOMBRE**	**MUJER**	**HOMBRE**	**MUJER**
2006	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,26%
2007	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,17%	4,22%
2008	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,11%	0,11%	7,76%
2009	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,06%	0,34%	0,68%	6,56%
2010	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,11%	1,03%	1,08%	9,59%
2011	0,00%	0,00%	0,00%	0,11%	0,11%	1,03%	4,00%	17,69%
2012	0,00%	0,11%	0,00%	0,06%	0,17%	0,80%	1,71%	8,90%
2013	0,00%	0,29%	0,00%	0,06%	0,29%	0,91%	1,83%	11,07%
2014	0,00%	0,34%	0,00%	0,06%	0,74%	0,80%	2,34%	13,47%
Total general		0,74%		0,29%	1,48%	5,02%	11,93%	80,54%

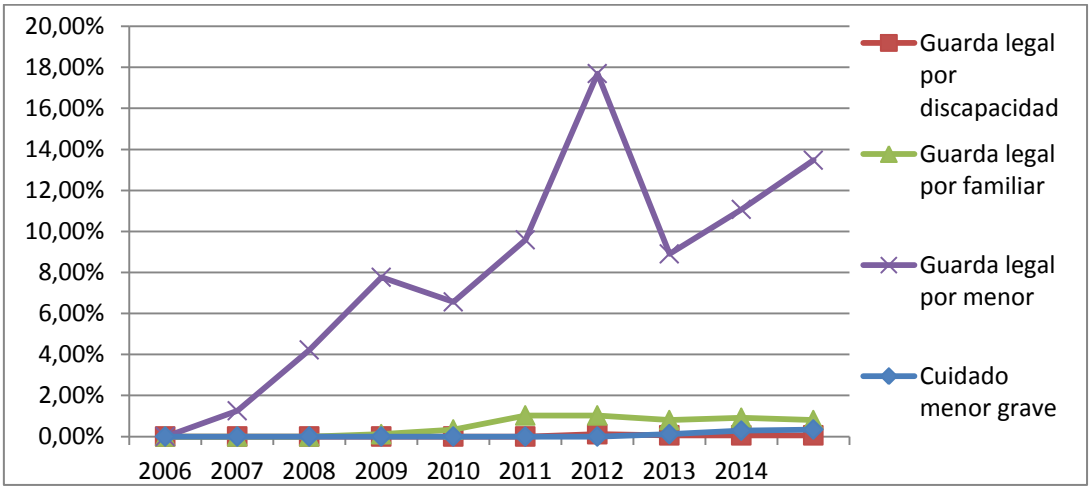
[98]Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero , de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE-A-2012-2076

Gráfico5.1. Hombres



Se visualiza su inicio a partir del 2007, justo cuando se incorpora a nuestro sistema normativo la LO 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Al querer potenciar los permisos paternales y la corresponsabilidad en el cuidado a los hombres. Con estos porcentajes, se demuestra que las leyes exponen y la sociedad dispone su aceptación y más en empresas de estas características.

Gráfico 5.2. ***Mujeres***



Para acotar más nuestro estudio, hemos concretado cuál es el porcentaje predominantemente más utilizado para la guarda legal (tabla 6 y gráfico 6). Siendo principalmente el intervalo del 75 a 100 por ciento de jornada trabajada, con su correspondiente reducción del 25 por ciento, en casi todos los años de nuestra muestra. No incidiremos más en el hecho que son las mujeres quien se acogen a esta reducción, por quedar claro en las tablas anteriores. Pero sí, describiremos su evolución. Inicialmente dentro de nuestro periodo de muestra, la tendencia preferente era el intervalo (50-74% de jornada), hasta el año 2010, donde prácticamente se igualó al del 75-100% de jornada. Manteniéndose una línea constante en un posicionamiento inferior del cohorte anterior.

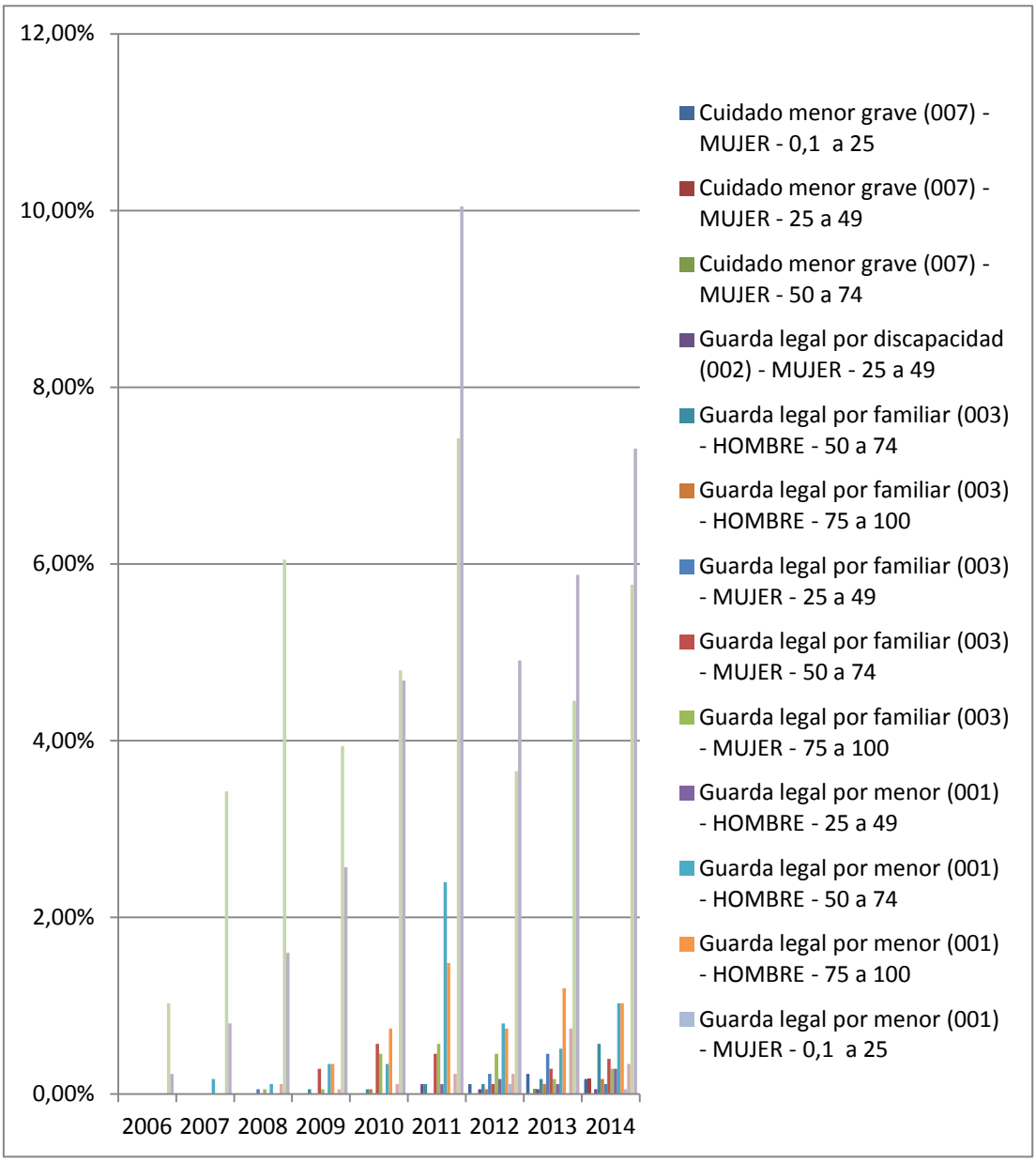
Aunque ambas son elegidas principalemente por las trabajadoras, hay que mencionar la interrelación del intervalo (75-100), que descendió en 2012, con la nueva reforma laboral (la cual creó una cierta inseguridad laboral, a pesar de ser una plantilla casi en su totalidad de contratación indefinida, como quedó reflejado en la encuesta a los trabajadores del turno de noche “A”), ya que a partir del año siguiente volvió a iniciar su tendencia al alza.

En las variables estadísticas de los trabajadores masculinos, no se empieza a apreciar actividad significativa hasta los registros del año 2009, pero con la misma tendencia que el colectivo femeninoen lo referente a los intervalos porcentuales.

Concluyendo, en esta empresa las medidas de conciliación están instuticionadas como norma empresarial sin ejercer presión ni diferenciación de género, aunque se limiten a aplicar la ley sin ninguna mejora añadida. Las reducciones de jornada, son instrumentos que utilizan las trabajadoras para poder compaginar su vida laboral y familiar cuando no tienen un buen sosten de ayuda en su entorno social más cercano. Haciendo referencia a lo extraido de la encuesta realizada a los trabajadores del turno “A” de esta empresa.

Por eso, la lucha es otra: ir hacia la diversidad entre los trabajadores. Hay que diferenciarlos para reconocer sus deseos y necesidades, básicamente porque son distintas (CIGARINI: 2000)[99].

Gráfico 6



[99] CIGARINI, Lia, "*El conflicto entre los sexos en el trabajo*", DUODA Revista d'estudis feministes nº. 19,2000, p. 20, en: http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?=2652406 **,** (visitado : 24/11/14)

TABLA 6: Distribución de guarda legal por:discapacidad, familiar y menor y cuidado de menor grave por intervalos de reducción de jornada y género.
Nota 1: De 2006 a2014.
FUENTE: **Elaboración propia**

Cuenta de intervalo %	Etiquetas de columna									
Etiquetas de fila	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**Total general**
Cuidado menor grave (007)	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,11%**	**0,29%**	**0,34%**	**0,74%**
MUJER	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,11%**	**0,29%**	**0,34%**	**0,74%**
0,1 a 25	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,11%	0,23%	0,17%	0,51%
25 a 49	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,17%	0,17%
50 a 74	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,06%	0,00%	0,06%
Guarda legal por discapacidad (002)	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,11%**	**0,06%**	**0,06%**	**0,06%**	**0,29%**
MUJER	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,11%**	**0,06%**	**0,06%**	**0,06%**	**0,29%**
25 a 49	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,11%	0,06%	0,06%	0,06%	0,29%
Guarda legal por familiar (003)	**0,00%**	**0,00%**	**0,11%**	**0,40%**	**1,14%**	**1,14%**	**0,97%**	**1,20%**	**1,54%**	**6,51%**
HOMBRE	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,06%**	**0,11%**	**0,11%**	**0,17%**	**0,29%**	**0,74%**	**1,48%**
50 a 74	0,00%	0,00%	0,00%	0,06%	0,06%	0,11%	0,11%	0,17%	0,57%	1,08%
75 a 100	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,06%	0,00%	0,06%	0,11%	0,17%	0,40%
MUJER	**0,00%**	**0,00%**	**0,11%**	**0,34%**	**1,03%**	**1,03%**	**0,80%**	**0,91%**	**0,80%**	**5,02%**
25 a 49	0,00%	0,00%	0,06%	0,00%	0,00%	0,00%	0,23%	0,46%	0,11%	0,86%
50 a 74	0,00%	0,00%	0,00%	0,29%	0,57%	0,46%	0,11%	0,29%	0,40%	2,11%
75 a 100	0,00%	0,00%	0,06%	0,06%	0,46%	0,57%	0,46%	0,17%	0,29%	2,05%
Guarda legal por menor (001)	**1,26%**	**4,39%**	**7,88%**	**7,25%**	**10,67%**	**21,69%**	**10,62%**	**12,90%**	**15,81%**	**92,47%**
HOMBRE	**0,00%**	**0,17%**	**0,11%**	**0,68%**	**1,08%**	**4,00%**	**1,71%**	**1,83%**	**2,34%**	**11,93%**
25 a 49	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,11%	0,17%	0,11%	0,29%	0,68%
50 a 74	0,00%	0,17%	0,11%	0,34%	0,34%	2,40%	0,80%	0,51%	1,03%	5,71%
75 a 100	0,00%	0,00%	0,00%	0,34%	0,74%	1,48%	0,74%	1,20%	1,03%	5,54%
MUJER	**1,26%**	**4,22%**	**7,76%**	**6,56%**	**9,59%**	**17,69%**	**8,90%**	**11,07%**	**13,47%**	**80,54%**
0,1 a 25	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,11%	0,00%	0,06%	0,17%
25 a 49	0,00%	0,00%	0,11%	0,06%	0,11%	0,23%	0,23%	0,74%	0,34%	1,83%

50 a 74	1,03%	3,42%	6,05%	3,94%	4,79%	7,42%	3,65%	4,45%	5,76%	40,53%
75 a 100	0,23%	0,80%	1,60%	2,57%	4,68%	10,05%	4,91%	5,88%	7,31%	38,01%
Total general	**1,26%**	**4,39%**	**7,99%**	**7,65%**	**11,82%**	**22,95%**	**11,76%**	**14,44%**	**17,75%**	**100,00%**

4. Conclusiones

Este trabajo es el resultado no de 4 meses de investigación, sino de más de dos décadas de lucha, tras tomar la decisión de querer compartir mi rol de madre con el de trabajadora. Observando todas las estrategias que he tenido que realizar para continuar con mi independencia económica y social, tanto a nivel personal como profesional. Con este trabajo he descubierto que no era una acción exclusiva mía, sino una manera común de actuar del género femenino, que al hacerlo de forma individualizada, pierde el poder del cambio.

Tras 25 años en el mismo centro de trabajo, soy afortunada de haber sido testigo de su evolución positiva ante el conflicto ma/paternal/laboral, aunque con connotaciones traumáticas, al no estar exenta de litigios por parte de los representantes de los trabajadores, donde durante 9 años me incluí para naturalizar su uso.

Al igual que yo, muchas de mis compañeras tuvieron que escuchar, “si estás embarazada y no puedes levantar a los enfermos, cógete la baja laboral”, o, “estar embarazada no es ninguna enfermedad”. Hoy sería impensable tras la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Siendo un icono de cambio social. Hemos pasado de ser responsables exclusivamente de nuestra maternidad a ser protegidas, al menos, hasta la culminación del nuevo ser. Luego la asunción de responsabilidad para que conviva en una armonía de cuidados y óptimas coberturas de sus necesidades básicas, ya es trigo de otro costal. Tal y como hemos podido reflejar en todo nuestro trabajo.

Este trabajo ha sido un ente mutante, el cual se alimentaba de toda la nueva información empírica transmitida por esas conversaciones mantenidas durante mis largas jornadas laborales nocturnas. Donde unas hacemos de soporte a las otras en

temas del cuidado y relaciones de pareja. Potenciando la igualdad del individuo e erradicando los estereotipos de género. Siendo el resultado de tanta colaboración.

Vamos a diferenciar las dos partes del trabajo para no perder la contextualización del mismo.

Primera parte

Durante la investigación hemos corroborado la lucha de las mujeres por defender nuestro reconocimiento como individuo en la sociedad, desde el principio del periodo estudiado, la Revolución Francesa de 1789, donde se definieron los roles de género en el marco social, al desheredar de su protagonismo a una parte de la sociedad para degradarla a la alineación. Colocándoles el estigma de "ciudadanos de segunda".

Nuestra contienda por conseguir derechos civiles y políticos deriva en el reconocimiento de la mujer dentro del colectivo femenino, surgiendo los movimientos feministas. Fenómeno social, que aparece como la forma ideológica y orgánica de canalizar el descontento. Gracias a mujeres y hombres afines a la igualdad del individuo y de oportunidades, actualmente en nuestra sociedad, convivimos sin esa descarnada y vejatoria desigualdad y discriminación de género. Sin ser lo mismo, que desaparecida. Pero en realidad, ¿nos la dieron por nuestra presión o como resultado del interés común?. La mujer siempre ha trabajado, tanto fuera del hogar como dentro. No era ni somos un ser débil y delicado, sino un icono de "preferencia adaptativa". Simplemente, nos diferenciamos biológica y anatómicamente de nuestro congénere masculino, por un aparato reproductor receptor del nuevo ser no nato.

Durante años nos relegaron al trabajo reproductivo, hasta que el ciclo económico cambió. Siendo de la fuerza del trabajo, un "ejército de reserva barato" codiciado por su desvalorización como individuos y su incapacitada posibilidad de negociación para fijar salarios y condiciones dignas. Iniciándose así nuestro trasiego en la doble presencia, tras la responsabilidad de producir y asumir los trabajos reproductivos asignados a nuestro género.

Sin políticas efectivas reguladoras de las condiciones laborales, tanto hombres como mujeres y sus respectivas proles, eran explotados. Existiendo unas condiciones higiénicas y preventivas infrahumanas. La solución pasó por volver a recolocar a la mujer en su papel reproductor para salvaguardar a la sociedad y el orden social a través de leyes restrictivas, limitadoras y excluyentes. Consolidándose unos estereotipos de género que aún existen y persistirán: una relación jerarquizada entre el trabajo productivo (masculino/público) y el reproductivo (femenino/privado), con todo lo que esto conlleva a nivel social.

El colectivo masculino de trabajadores, fue actor protagonista y precursor para esta encarcelación femenina. A día de hoy, en la negociación colectiva laboral, los agentes sociales, siguen considerando la conciliación de índole "extralaboral" y secundaria al salarial. Quedando supeditado legal y convencionalmente a la negociación de conformidad con el empresario, tras la solicitud del trabajador, considerándose una opción individualizada.

Responsabilizar a una parte de la sociedad por el desequilibrio demográfico entre el binomio natalidad-mortalidad es históricamente recurrente y moneda de cambio para legitimar la división sexual del trabajo, la desigualdad laboral y enraizar los roles sociales.

Los procesos macro-bélicos mundiales, fueron desgraciadamente trampolines femeninos para consolidar nuestro reconocimiento como individuo y asunción de todos los Derechos Fundamentales. La necesidad de reconstruir a nivel mundial e europeo una sociedad sobre cimientos pacificadores, da lugar a organizaciones internacionales instauradas mayoritariamente bajo el Derecho Indicativo, para promulgar "obligaciones nacionales" vinculantes, más morales que punitivas y coercitivas. Iniciándose un arduo camino hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

La sociedad hace política y la política es una consecuencia económica. Entonces, no es de extrañar, que dentro de un sistema neocapitalista, sigamos fluctuando en el ideario de libertad, igualdad y fraternidad, en contraposición con la realidad.

Es evidente, que en el siglo XXI, dichas premisas están integradas dentro de una naturalización social, en lo referente a países con sistemas democráticos, pero ¿realizadas por integración o compromiso?. Sinceramente, opto por el compromiso, no es viable creer que se reconoce el problema o conflicto, sobre todo en aquellos países que se organizan bajo un Estado de Bienestar débil en políticas profamilia y en consecuencia, ante el trinomio mujer-cuidados-productora imbricado en el hilo conductor de la conciliación de la vida laboral y familiar, sin garantías de igualdad de oportunidades a este colectivo en particular, y a la sociedad en general.

Segunda parte

Ante mi hipótesis principal, ¿qué sucede cuándo un derecho colectivo como la conciliación de la vida laboral y familiar, en los países desarrollados, se convierte en un derecho individual?. Lamentablemente está dentro del ideario político-económico-social, no siendo derecho *de facto* sino *de iure*, supeditado a negociar bajo el conflicto.

Es cierto que existen políticas activas desarrolladas hacia la conciliación durante estos 15 años, pero su ambivalencia e inhibición, las imposibilitan para su eficacia y efectividad como consecuencia multifactorial:1) Ante el enfoque a quien va dirigida. Querer favorecer a la mujer hacia la inclusión en el mundo laboral e incentivar la maternidad, ha institucionalizado la doble jornada femenina al normalizarla dentro del entramado social; ha desencadenando más desventajas laborales respecto al hombre; ha frenando nuestra proyección profesional por abandono del espacio productivo y provocado a largo plazo, en términos económicos, menos beneficios para los Estados. Tal y como queda demostrado empíricamente con nuestros estudios de campo.

La UE calcula que habrá perdido en 2030 hasta 20 millones de trabajadores. Pero, no obliga con normas imperativas, coercitivas y sancionadoras, la justicia de género en el marco de la Responsabilidad Social de las empresas, siendo voluntaria y no vinculante.

Se habla mucho del "techo de cristal", dentro de la segregación sexual vertical, pero, dentro de un contexto económico de crisis, con incremento del trabajo de cuidados y la recesión contractual masculina, que impide a las mujeres disponer de medidas conciliadoras por la imperiosa necesidad de recursos económicos, no se debe olvidar la segregación horizontal. A colación, un dato sorprendente, la contratación a tiempo parcial masculina, desde 2007 ha aumentado un 100% frente a la femenina. Alegando como causa principal los explícitos motivos del art. 37.5 LET. Un colectivo que no se ha caracterizado por pedir esta modalidad de relación laboral en el pasado, ¿no será una estrategia para evitar un despido?¿O el algoritmo social masculino se está desdibujando hacia el cuidado y reivindica su parcela?. Según los resultados de nuestros estudios, si lo acotamos al sector estudiado, cabe vislumbrar una intencionalidad de cambio en dicho colectivo, pero al ser tan poca su representación, no da resultados plausibles. Y si miramos en estudios nacionales, su evidente tendencia decae por discursos políticamente correctos de la presión social, que perpetúan los estereotipos de género. Es cierto que las nuevas generaciones abogan por la igualdad de trato y oportunidades, ojalá esos datos estadísticos sean reflejo cuando sus vidas se vean afectadas por el deseo de compaginar familia y trabajo. Iniciando esa ola de cambio social, que muchas de nosotras defendemos con cada acción.

2) La invisibilidad del trabajo reproductivo. La tendencia es cuantificarlo como al productivo, de forma diacrónica, siendo una manifestación más de la desigualdad de género, por considerar el tiempo como un simple horario y difuminar las dimensiones más cualitativas. "Los tiempos generadores de la reproducción" son simultáneos o sincrónicos. Siendo un tiempo subjetivo difícilmente medible. Al visualizarlos, nos plasman la carga global del trabajo de hombres y mujeres, exponiendo a la realidad, de quién es el problema de la conciliación.

Describir el trabajo reproductivo, como un compendio de acciones, no solo centrado en cuidar, sino como mediador entre trabajo productivo y reproductivo, gestionando los distintos espacios y tiempos sociales; y articulador de la cotidianidad, de una manera jerarquizada para encajarlos. Ayudaría a la comprensibilidad del impacto sobre el empleo y las desigualdades de género, logrando mejorar las políticas que

pretenden paliarlo, después de haber extraído una parte de su conceptualización como son las medidas sociales de atención a la vida. En la diferenciación está la clave, no se pueden dogmatizar políticas igualitarias, sino diferenciarlas según las necesidades del colectivo a quien van dirigidas.

3) La familia, concretamente la española, no es ayudada por las políticas sociales y la rigidez estructural de nuestro mercado de trabajo presencialista. Hostigando, en cierta manera, a cualquier individuo que desee conciliar su vida familiar y laboral. ¿O es la conciliación de su vida laboral y familiar?.

Según encuestas de fecundidad, familia y valores del 2006, pasamos de un modelo de único sustentador a otro de doble. Si lo situamos dentro del modelo de Estado del Bienestar Mediterráneo y del modelo familista –potenciador del patriarcado y la solidaridad familiar–, legitima la discriminación femenina al convertirla en el principal agente social productor de servicios familiares básicos, que no prestan satisfactoriamente el mercado ni el Estado. Otras encuestas demuestran que la baja natalidad no es por el deseo de más independencia de las mujeres trabajadoras, ya que consiguen tener al menos un hijo, cosa que es casi inviable hacia el segundo por la problemática social-económica.

Nuestra Ley General de Seguridad Social, tiene connotaciones negativas para la conciliación, ejerciendo una discriminación indirecta, negada jurídicamente a nivel europeo, pero que perpetúa la desigualdad del colectivo mayoritario que las utiliza en los cuidados, principalmente mujeres.

Persiste la incoherencia de discursos igualitarios. Sirva como ejemplo el impulso de la paternidad activa tras la ley española LO 3/2007.Sin ser acompañada de campañas informativas y seguimientos efectivos, que contrarreste el implícito pensamiento colectivo sobre los permisos parentales y medidas de conciliación: Sólo son "permitidos" en ambientes laborales más feminizados y en el sector público.

O el simple hecho de la obligatoriedad de cambiadores de pañales en la zona neutral de los baños públicos. Constituyendo un obstáculo para la maternidad y paternidad compartida.

4) El redituar institucional de la no reacción reivindicativa de los individuos ante estas persistentes desigualdades, presiones sociales y débiles políticas hacia la

familia, cuando es *do ut des* de supervivencia para la cohesión social. Principalmente, debido al entramado hormonal que nos condiciona e induce nuestros comportamientos como individuos para perpetuar la especie y la socialización, a través de potenciar el vínculo del apego, una vez se decide ser ma/padre. Priorizando esta decisión por encima de las demás contingencias. Convirtiéndose en un derecho de elección individual y aceptación de total responsabilidad ante el cuidado. Es evidente que las políticas de conciliación, no son proclives a favorecer a las personas que deciden compartir su tiempo productivo y reproductivo, como reconocimiento de un bien común. Al igual que no solucionan la corresponsabilidad de manera igualitaria entre los sexos. Creándonos la necesidad de buscar otras estrategias alternativas de cuidados que subviertan los arreglos tradicionales.

Siendo una alternativa las políticas de gestión del tiempo, que reflejan la cotidianidad de esas personas mientras se desdoblan para ser productivos-reproductivos, dentro de un marco laboral que exige la total entrega y disponibilidad. Porque, ¿Qué pasaría si una parte de la población activa con más carga asistencial de cuidados, durante todo un día, decidiera dedicarse tan sólo a uno de sus trabajos sincronizados?.

Centralizar el problema nos hace proactivos para solucionarlo, y no obviando lo evidente para evitar una responsabilidad social colectiva, en aras del mantenimiento de niveles óptimos demográficos y laborales igualitarios. Desafortunadamente no podemos finalizar con conclusiones divergentes a la realidad de hace tres quinquenios, según nuestros resultado empíricos. Simplemente de la convergencia en la necesidad del cambio de dichas políticas congeladas por la costumbre social. Las mujeres son necesarias en el mundo laboral y exigen mantenerse en él porque son individuos independientes, y deciden sobre sus actos y responsabilidades. Provocando un discurso dinamista de cambio. Cuando un derecho colectivo como es la conciliación de la vida laboral y familiar se convierte en individual, desgraciadamente pierde fuerza de cambio. Lo cierto, es que continuamos hablando de idearios enfrentados con la realidad.

"En la historia, la memoria y el olvido.
En la memoria y el olvido, la vida.
Pero escribir la vida es otra historia". *(Paul Ricoeur)*

5. Agradecimientos

Este apartado es el más fácil y placentero, ya que reconocer a otros su labor es algo que siempre he reivindicado. Es indudable que cuando actuamos consideramos como la mejor opción la que realizamos o ejecutamos, siendo la más adecuada dentro de nuestros parámetros de aceptación. Pero reflejarlo en otra persona cuando te dice gracias, es lo mejor. Por ello, ahí van mis agradecimientos: a todas aquellas personas, ya sean familiares, amigos y compañeros, tanto de trabajo como de estudios, que han estado dispuestos para mí. Me han ayudado con este trabajo, aportando su granito de arena como críticos debatiendo.

A todas aquellas, que en las tertulias del café, con sus aportaciones espontáneas de sus conflictos relacionales de familia, sin ser conscientes, ayudaron a crear esa encuesta que más tarde no dudaron en rellenarla con una sonrisa de complicidad.

Al departamento de Recursos Humanos por facilitarme la información necesaria como por ofrecerse para resolverme cualquier duda.

A mis amigas/os, que me echaron esa mano tecnológica y de conocimientos informáticos para confeccionar mis conclusiones empíricas. Al igual, que su apoyo emocional y práctico.

A mi profesora y directora de este proyecto, la cual, me facilitó la guía del marco conceptual histórico y consultivo contemporáneo; y sobre todo, dándome plena libertad de acción bajo su atenta y crítica mirada, para poder presentar este trabajo.

Y sobre todo, a mis hijos que a su manera han estado ahí, aplaudiendo mi esfuerzo ante mi inquietud de aprender. Pero de una manera muy especial, a mi hija Cristina, por la cual empecé mi carrera universitaria. Ha sido mi “Pepito Grillo”, voz de mi conciencia, en los momentos de negra desazón; haciéndome sentir querida y confiar en mi capacidad de superación para conseguir lo que uno quiere.

Porque como le digo, somos agua, y ésta nunca se puede estancar, siempre encuentra un hueco para salir y continuar. Gracias, mi princesa de agua…

6. *Bibliografía*

ARANOA, Isabel de Gonzalo; VILELA, Maitane, "*Defensa de los Derechos humanos de las mujeres*", FUNDACIÓN MUNDUBAT , 2011

ASTELARRA, Judith, "*La mujer…¿clase social? Algunos antecedentes históricos*", 1978

BENERÍA, Lourdes, *"Trabajo productivo/reproductivo, pobreza y políticas de conciliación*", *Nómadas, Nº. 24, 2006*

CAFFARENA, *"Un Capítulo en la Historia del Feminismo. Las Sufragistas Inglesas*", 1952

CARRASCO, Cristina; BORDERÍAS Cristina; TORNS, Teresa (eds.), "*El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*", Traducido por BOFILL, Mireia, 2011

CARRASQUER, Pilar; MASSÓ,Matilde; MARTIN,Antonio, *"Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva*", UAB, Dep. de Sociologia Grup d'Estudis Social gics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, Papers n.83, 2007

CARRASQUER, Pilar; TORNS, Teresa; TEJERO, Elisabet; ROMERO, Alfonso, "*El trabajo reproductivo*", Revista Papers, n.55, 1998,pp. 95-114

CASTAÑEDA,Nora ; ASCANIO Consuelo; CAROSIO Alba; ALVA ,Mª Elena, *"El trabajo socio productivo en el marco de la economía social y la igualdad y equidad de género*", Revista venezolana de estudios de la mujer, JULIO/DICIEMBRE 2010

CASTILLA DEL PINO, Carlos, "*Cuatro ensayos sobre la mujer*". Madrid: Alianza Editorial, cuarta edición en "El libro de bolsillo",1974

CEAR, Comisión de ayuda al refugiado en Euskadi, tratados internacionales ratificados por España

CEDAW. Informe Sombra 2008-2013. Grupo de organizaciones de mujeres, organizaciones no gubernamentales de cooperación al desarrollo y otras organizaciones de la sociedad civil. Participar en el proceso de examen que llevará a cabo el Comité para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra las Mujeres, 61ª sesión

CIGARINI, Lia, "*El doble "sí" de las mujeres a la maternidad y al empleo*", traducción María-Milagros Rivera Garretas, DUODA Revista d'Estudis Feministes,n.30, 2006

CIGARINI, Lia, "*El conflicto entre los sexos en el trabajo*", DUODA Revista d'estudis feministes n. 19,2000

DELGADO, Margarita; BARRIOS, Laura; CÁMARA Noélia; et al, *"Fecundidad y trayectoria laboral de las mujeres en España*", realización del estudio 2008. CSIC

DEMA MORENO, Sandra, "*Entre la tradición y la modernidad: las parejas españolas de doble ingreso*" Universidad de Oviedo. Área de Comercialización e Investigación de Mercados, Revista: Papers n. 77, 2005

ESPUNY TOMÁS, Mª Jesús, "*Los antecedentes históricos al permiso de lactancia*", UAB,2006

FERNANDEZ ROZAS, J.C, "*Discriminación no justificada basada en el sexo: el caso de la lactante autónoma ante el Tribunal de Justicia", La Ley. Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía (Diario),* nº 7499, 2010

FILGUEIRAS REI, Ana, "*Involución del instinto maternal en la actualidad. Crónica de una sumisión*", Arqueóloga de la Oficina de Rehabilitación del Casco Histórico de Noia , "Involución ", 2011

FISHER, Helen Elisabeth, "*Por qué amamos : naturaleza y química del amor romántico*" ,Traducción de Victoria E. Gordo del Rey, Santitlana Ediciones Generales, S. L, 2004

GALA DURÁN, Carolina, "*Las "trampas" de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en el caso del personal al servicio de las Administraciones públicas*", Dept. de Derecho Público y de Ciencias Histórico Jurídicas. UAB, RIDEG, 2011

GIL SÁNCHEZ, Guacimara, *"La definición Europea de la responsabilidad social de las empresas y su insensibilidad hacia la justicia de género*", Profesora asociada de la ULPGC, Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales, nº.28, 2013

GÓMEZ, Sandalio; MARTI, Carlos, "*La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*" IESE Business School, Universidad de Navarra, Publicado por la Cátedra SEAT de RRLL, mayo 2004

GUIRAO MIRÓN, Cristina," *Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral*", Prisma Social: revista de ciencias sociales**,** Nº. 6, 2011

JIMENEZ LUCENA, Isabel; RUIZ SOMAVILLA,Mª José; CASTELLANOS GUERRERO, Jesús, " *Un discurso sanitario para un proyecto político. La educación sanitaria en los medios de comunicación de masas durante el primer franquismo*", 2002

JURADO GUERRERO, Teresa, Directora equipo de investigación, et al "*Corresponsabilidad antes y después del nacimiento del primer hijo en España"*, 2009-2012

LONGO, María Eugenia ,"*Género y trayectorias laborales :Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo*". Trayectorias vol.11,n. 28 Enero-Junio 2009, Revista de ciencias sociales de la Universidad Nacional

MONTORO, Carolina, *"Relaciones entre familia y trabajo. Un análisis de la realidad española a partir de la Encuesta "la familia, recurso de la sociedad*",2011

MORAGA GARCÍA, Mª Ángeles, "*Notas sobre la situación jurídica de la mujer en el franquismo*" Universidad de Alicante, Feminismo/s 12, diciembre 2008

MORALES VILLENA, Amalia, *"Género, mujeres, trabajo social y sección femenina. Historia de una profesión feminizada y con vocación feminista*" Tesis Doctoral, Universidad de Granada, 2010

MORENO MINGUEZ, Almudena, "*La conciliación laboral y familiar en el modelo de flexiguridad en España desde una perspectiva de género*", Universidad de Valladolid. Dpto. Sociología y Trabajo Social, Comunitaria: revista internacional de trabajo social y ciencias sociales,n.1, enero 2011

MORENO MINGUEZ, Almudena; et al, "*Análisis de la reducida fecundidad y el reducido empleo femenino en los regímenes de bienestar del sur de Europa* **",** Universidad de Valladolid, Dpto. sociología y trabajo social, 2006

NIELFA CRISTOBAL, Gloria, " *La revolución liberal desde la perspectiva del género*" ,Dialnet, *Ayer* (Asociación de Historia Contemporánea) , nº. 17, Año *1995*

NIELFA CRISTOBAL, Gloria, " *¿El siglo de las mujeres?",* Dep. de Historia Contemporánea (UCM), Cuaderno de Historia Contemporánea, nº. 21, 1999

NIELFA CRISTOBAL, Gloria, "*Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral*",2003

OIT, "*Empoderamiento de las mujeres:¡90 años de la OIT* en acción!", 2009

OLZA FERNANDEZ, Ibone(psiquiatra infantil); MARÍN GABRIEL, Miguel(neonatólogo), "*Neurobiología del vínculo maternofilial: aplicaciones para la lactancia materna y/o artificial*", AEPap ed. Curso de Actualización Pediátrica 2014, Madrid Exlibris Ediciones, 2014

PIÑÁN, Berta, *" Tres siglos construyendo la igualdad . ¿Qué es el feminismo?,* Ed. Publicaciones Ámbitu, S.L. Les Noticies, noviembre 2004.

Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001-2004, REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES nº.40, 2002

POTOBSY, Geraldo "*Eficacia Jurídica de los Convenios de la OIT en el Plano Nacional*", 2004

RIVERO RECUENTO, Ángel; et al ,"*Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*" OBSERVATORIO 7, Ed: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad), 2007

TABLADA PEREZ, Carlos ; PEREZ GARCIA, José Ángel, "*Nuevas perspectivas y retos para los Derechos Humanos*", FUNDACION MUNDUBAT,2009

TOBIO, Constanza, et.al, "*Abuelas y abuelos en la red familiar*", Instituto de Estadística de Andalucía, 2010

TORNS MARTÍN, Teresa, "*Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?"*, Dept. de Sociología. UAB, *RIDEG*, 2011

TREVIÑO MAURI, Rocío, Tesis Doctoral, "*Estructura y dinámica de la monoparentalidad en España*", Universitat Autònoma de Barcelona, Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia, 2006

VALDIVIESO GÓMEZ, Sofía, "*Mamá, ¿Quién dice que no? Cultura, emoción y educación de las mujeres*", Universidad de Salamanca, XXV Seminario

interuniversitario de teoría de la educación, "las emociones" y la formación de la identidad humana, ADDENDA, noviembre 2006

VIVER PI-SUNYER, Carles, *"Aproximació a la ideologia del franquisme en l'etapa fundacional del régim*", Universitat de Barcelona, Revista papers de sociología nº.14, 1980

WARBERG, Anna; WITHERS, Louisa, Informe para la Confederación Sindical Internacional "*Decisiones para trabajar: Análisis de los factores que influyen en las decisiones de las mujeres para trabajar*", Londres, marzo 2010

Artículos de prensa

ABC.es. **"***El estudio demuestra que la oxitocina actúa sobre el cerebro para incitar comportamientos sociales específicos***",** 17 de abril de 2015

AGUDO, Alejandra, "*No soy madre porque no quiero*", Vida & Arte, *Elpais.com*, 21 septiembre de 2013. "Persiste la presión social a favor de la maternidad, pero no de la paternidad. La mujer sin hijos suele ser calificada como egoísta

ALZATE MONROY, Patricia, "*Análisis nueva ley de Conciliación de la vida familiar y laboral*", 1 de mayo de 2013

ASTELARRA, Judith, *"La maternidad llega al poder", El País,* 8 de octubre 2008

CARBOJOSA, Ana, "*¿Queremos niños?, protejamos a sus madres*", *El País,* publicado: 1 octubre 2008

FERNANDEZ KRANZ, Daniel; RODRIGUEZ PLANAS, Núria, *"Efectos perversos de la Ley para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en España*", 24 de junio de 2013

PEREZ DE PABLOS, Susana, "*Su hijo es un bien de interés público*", Reportaje: Vida & Artes, 7 de julio de 2010, El equilibrio del Estado de bienestar peligra con el envejecimiento de la población. La inmigración no es la solución. Urge una política de natalidad multidireccional y paritaria", *Elpais.com*

PUMAR BELTRÁN, Nuria, *"Lo imposible" tras la reforma laboral del 2012: ser mujer trabajadora y con hijos*", *El diario.es*, 8 de noviembre de 2012

Normativa

Conclusones da Presidência Conselho Eurpeu de Lisboa 23 – 24 de março de 2000.

Conclusiones de la Presidencia Consejo Europeo de Barcelona 15 y 16 de marzo de 2002.

Constitución Española, Cortes Generales, BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978 Referencia: BOE-A-1978-31229, TEXTO CONSOLIDADO Última modificación: 27 de septiembre de 2011.

Convenio de la OIT , núm. 183, sobre la protección de la maternidad en el trabajo, (revisado) 1952 (Entrada en vigor: 07 febrero 2002).

Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996.

Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, BOE-A-1994-28968.

Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad, BOE de 24 de Marzo de 1995.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, BOE-A-1999-21568.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE-A-1995-7730, texto consolidado, Última modificación: 17 de octubre de 2014.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE-A-2012-2076.

Jurisprudencia

STC 24/2011, de 14 de marzo de 2011, desfavorable para la actora, no vulnera art. 14 CE y correcta aplicación art. 34.8 LET

STC 3/2007, de 15 de enero de 2007, favorable para la trabajadora en la concreción horaria de la reducción de jornada solicitada

7. Anexos

Anexos Primera parte

- I, Factores importantes al buscar trabajo
- II, Convenio OIT nº 183, sobre la protección de la mujer trabajadora
- III, Evolución social femenina en imágenes

Anexos Segunda parte

- IV, Ejemplo de transposición de una Directiva a nuestro régimen jurídico para la protección de la mujer trabajadora : DIRECTIVA 92/85/CEE DEL CONSEJO, 19 de octubre de 1992
- V, Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- VI, Encuesta realizada a trabajadores "empresa X"
- VII, Transcripción entrevista a una trabajadora embarazada
- VIII, Currículum Vitae, (sin datos personales), "GH y IJ"(2007)
- IX, Tablas estadísticas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades, sobre Familias Monoparentales (2002-2011)

ANEXOS PRIMERA PARTE

ANEXO I, Factores importantes al buscar trabajo[100]

Tabla 4.1:

Factores importantes al buscar trabajo		Género	
		Masc. %	Fem. %
Salario decente	Sin hijos	92,6	93,5
	Con hijos	91,0	93,0
Oportunidad de gratificaciones	Sin hijos	86,3	86,8
	Con hijos	86,0	87,1
Calidad del trabajo	Sin hijos	82,0	85,6
	Con hijos	80,4	85,0
Oportunidades profesionales	Sin hijos	78,9	79,4
	Con hijos	71,6	71,1
Reto	Sin hijos	71,9	71,9
	Con hijos	69,7	69,7
Horas de trabajo adecuadas	Sin hijos	64,3	73,7
	Con hijos	65,9	81,7
Horario flexible	Sin hijos	53,7	57,8
	Con hijos	55,3	67,0
Combinación trabajo/familia	Sin hijos	50,1	54,7
	Con hijos	61,3	67,9
Buena contribución para guardería/del empleador para el cuidado de los hijos	Sin hijos	19,6	25,2
	Con hijos	25,5	31,4

[100] WARBERG, Anna; WITHERS, Louisa, Informe para la Confederación Sindical Internacional "Decisiones para trabajar: Análisis de los factores que influyen en las decisiones de las mujeres para trabajar", Londres, marzo 2010

ANEXO II, Convenio de la OIT , núm. 183, sobre la protección de la maternidad en el trabajo[101].

Convenio no. 183
Convenio relativo a la revisión del
Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión;

Tomando nota de la necesidad de revisar el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, a fin de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales;

Tomando nota de las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, en particular el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y

Teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, y

Habiendo decidido adoptar varias propuestas relacionadas con la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Habiendo determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha quince de junio de dos mil, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

[101] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_114197.pdf

CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término *mujer* se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término *hijo* a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.

2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total

1 ***Manual de la red de género de la OIT*** **(edición 2008), sección 1**

o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 3

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

LICENCIA DE MATERNIDAD

Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.

3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.

4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES

Artículo 5

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

PRESTACIONES

Artículo 6

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.

2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.

4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.

5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.

6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.

7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o

b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 7

1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las

prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.

2. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o

b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

MADRES LACTANTES

Artículo 10

1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

EXAMEN PERIÓDICO

Artículo 11

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.

APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante la legislación, salvo en la medida en que se dé efecto a las mismas por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

El presente Convenio revisa el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.

(Disposiciones finales)

ANEXO III, Evolución social femenina en imágenes

Cuna de Libertades : Revolución Francesa [102]

La opresión social versus movimientos feministas [103]

a)

b)

Movimiento feminista Burgués ***Movimiento feminista proletario***

---

[102] Arrival of parisian women in Versailles, known as The Women's March on Versailles of 5th October 1789. Stanislas-Marie Maillard accompanied the women who marched to Versailles *http://world4.eu/execution-of-the-king-louis-xvi-french-revoltion-history/*

[103]

- **a)** A suffragette who was attacked in the crowd at a meeting given by the Chancellor of the Exchequer David Lloyd-George at Criccieth, being escorted from the crowd by policemen. (Photo by P. A. Reuter/Hulton Archive/Getty Images). 1913. *http://avaxnews.net/touching/Policemen_2.html*
- **b)** *http://www.tnrelaciones.com/informacion/wp-content/uploads/2013/06/mujer-cadenas.jpeg*

[104] ***Sin olvidar a todas aquellas que murieron por pedir derechos laborales e individuales justos e igualitarios. Sólo un icono ante miles de ejemplos.***

THE NEW YORK HERALD.

HUNDRED AND FIFTY PERISH IN FACTORY FIRE; WOMEN AND GIRLS, TRAPPED IN TEN STORY BUILDING, LOST IN FLAMES OR HURL THEMSELVES TO DEATH

Only One Fire Escape to Lofts Occupied by

Victims Dashed

a) ***b)***

La sociedad moderna abre las puertas al conflicto entre trabajo reproductivo y productivo

Condiciones laborales de la mujer, fábrica, hacinamiento[105]

Reproducción, función femenina[106]

---

[104] Incendio fábrica Textil en New York.

a) https://historiaesc.wordpress.com/tag/triangle-shirtwaist/
b) http://www.safety-environment.com.uy/index.php?option=com_content&view=article&id=2114:incendio-en-la-fabrica-triangle-shirtwaist-de-nueva-york&catid=90:articulos-investigacion-y-peritajes&Itemid=105**.**

[105] http://www.librosdeeconomiayempresa.com/r002/articulo18.aspx
[106]http://www.mdzol.com/nota/278192-centenario-del-dia-internacional-de-la-mujer/#popupv94551v29

Servicio Social femenino: adoctrinamiento al colectivo femenino. [107]

"***Economía doméstica para bachillerato y magisterio***"[108].

Libro publicado por la Sección Femenina de la Falange Española en 1958 (1934-1977)[109].

Compaginar trabajo productivo con el reproductivo, el gran conflicto[110]

---

[107] *El 7 de octubre de 1938, el gobierno de Franco estableció el Servicio Social femenino para que todas las mujeres solteras colaboraran al esfuerzo bélico en tareas auxiliares.* http://www.laaventuradelahistoria.es/2012/10/07/servicio-social-femenino-una-prestacion-obligatoria.html

[108] Los carteles son capturas de las animaciones de la entrada de la serie mexicana "Las Aparicio", estrenada en 2010***:*** https://www.youtube.com/wathch?v=rXIr0gDhVgk

[109] MORALES VILLENA, Amalia, "Género, mujeres, trabajo social y sección femenina. Historia de una profesión feminizada y con vocación feminista" Tesis Doctoral, Universidad de Granada, 2010.p.234.
"...Fundada para configurar un nuevo modelo de Estado en el que las mujeres retornaran a su espacio natural y asumieran las funciones tradicionales, tanto en el hogar como en la sociedad que, a su entender, la II República estaba amenazando…".

Icono del cambio social[111]

---

[110] CARBAJOSA, Ana, "*Queremos niños? Protejamos a sus madres", El País, 1 de octubre de 2008,* http://elpais.com/diario/2008/10/01/sociedad/1222812001_850215.html

[111] Camen María Chacón Piqueras, Ministra de Defensa en 2008 en España, en la VIII legislatura. Chacón pasando revista a las tropas del ejército, https://elarchipielagogadzooks.wordpress.com/2011/11/28/no-te-fallare/chacon-defensa-embarazada/
Un gran icono del cambio social: http://elpais.com/diario/2008/10/08/opinion/1223416810_850215.html, "L**a** *maternidad llega al poder"*.
LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Art. 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos. Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

ANEXOS SEGUNDA PARTE

ANEXO IV, Ejemplo de transposición de una Directiva a nuestro régimen jurídico para la protección de la mujer trabajadora : DIRECTIVA 92/85/CEE DEL CONSEJO, 19 de octubre de 1992,

1992L0085 — ES — 27.06.2007 — 001.001 — 1

Este documento es un instrumento de documentación y no compromete la responsabilidad de las instituciones

►B **DIRECTIVA 92/85/CEE DEL CONSEJO**

de 19 de octubre de 1992

relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)

(DO L 348 de 28.11.1992, p. 1)

Modificada por:

		Diario Oficial		
		n°	página	fecha
►M1	Directiva 2007/30/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2007	L 165	21	27.6.2007

▼B

DIRECTIVA 92/85/CEE DEL CONSEJO

de 19 de octubre de 1992

relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea y, en particular, su artículo 118 A,

Vista la propuesta de la Comisión ([1]), elaborada previa consulta al Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo,

En cooperación con el Parlamento Europeo ([2]),

Visto el dictamen del Comité Económico y Social ([3]),

Considerando que el artículo 118 A del Tratado obliga al Consejo a establecer mediante directivas, las disposiciones mínimas para promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores;

Considerando que la presente Directiva no puede justificar la posible reducción de los niveles de protección ya alcanzados en cada Estado miembro, los Estados miembros procurarán, en virtud del Tratado, promover la mejora de las condiciones existentes en este ámbito y se fijarán como objetivo su armonización en el progreso;

Considerando que, según el artículo 118 A del Tratado, las directivas evitarán poner trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas;

Considerando que, en virtud de la Decisión 74/325/CEE del Consejo ([4]), cuya última modificación la constituye el Acta de adhesión de 1985, la Comisión consultará al Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo con vistas a la elaboración de propuestas en este ámbito;

Considerando que la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores adoptada en el Consejo Europeo de Estrasburgo, el 9 de diciembre de 1989, por los jefes de Estado y de Gobierno de once Estados miembros, dispone, en particular en su punto 19:

> «Todo trabajador debe disfrutar en su medio de trabajo de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad. Deben adoptarse medidas adecuadas para proseguir la armonización en el progreso de las condiciones existentes en este campo»;

Considerando que la Comisión, en su programa de acción para la aplicación de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, se ha fijado, entre otros objetivos, la adopción por el Consejo de una directiva sobre protección en el trabajo de la mujer embarazada;

Considerando que la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo ([5]), dispone en su artículo 15 que los grupos expuestos a riesgos especialmente

---

([1]) DO nº C 281 de 9.11.1990, p. 3; y DO nº C 25 de 1.2.1991, p. 9.
([2]) DO nº C 19 de 28.1.1991, p. 177; y DO nº C 150 de 15.6.1992, p. 99.
([3]) DO nº C 41 de 18.2.1991, p. 29.
([4]) DO nº L 185 de 9.7.1974, p. 15.
([5]) DO nº L 183 de 29.6.1989, p. 1.

sensibles deberán estar protegidas contra los peligros que les afecten de manera específica;

Considerando que la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, debe considerarse por muchos motivos, un grupo expuesto a riesgos especialmente sensibles y que se deben tomar medidas relativas a su salud y seguridad;

Considerando que la protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, no debe desfavorecer a las mujeres en el mercado de trabajo y no debe atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres;

Considerando que determinadas actividades pueden presentar un riesgo específico de exposición de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo peligrosos y que, por lo tanto, dichos riesgos deben ser evaluados y el resultado de esta evaluación comunicado a las trabajadores y/o a sus representantes;

Considerando, por otra parte, que para el caso en que el resultado de dicha evaluación revele un riesgo para la seguridad o la salud de la trabajadora, debe establecerse un dispositivo encaminado a la protección de la trabajadora;

Considerando que la trabajadora embarazada y en período de lactancia no debe realizar actividades cuya evaluación ha revelado un riesgo de exposición a determinados agentes o condiciones de trabajo particularmente peligrosos que pone en peligro la seguridad o la salud;

Considerando que es conveniente adoptar disposiciones para que la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia no esté obligada a realizar un trabajo nocturno cuando ello sea necesario desde el punto de vista de su seguridad o salud;

Considerando que la vulnerabilidad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia hace necesario un derecho a un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, y obligatorio un permiso de maternidad de como mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto;

Considerando que el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado puede tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y que es conveniente establecer una prohibición de despido;

Considerando que las medidas de organización del trabajo tendentes a la protección de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, no tendrían efecto útil si no estuvieran acompañadas del mantenimiento de los derechos relacionados con el contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada;

Considerando, por otra parte, que las disposiciones relativas al permiso de maternidad no tendrían asimismo efecto útil si no estuvieran acompañadas del mantenimiento de los derechos relacionados con el contrato de trabajo y del mantenimiento de una remuneración y/o del beneficio de una prestación adecuada;

Considerando que la noción de prestación adecuada en caso de permiso por maternidad debe contemplarse como un elemento técnico de referencia con vistas a fijar el nivel de protección mínimo y no debería en caso alguno ser interpretada como que comporta una analogía del embarazo a la enfermedad,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

SECCIÓN I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Artículo 1

Objeto

1. El objeto de la presente Directiva, que es la décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE, es la aplicación dé 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.

2. Las disposiciones de la Directiva 89/391/CEE, exceptuando el apartado 2 de su artículo 2, son de plena aplicación a la totalidad del ámbito a que se refiere el apartado 1, sin perjuicio de disposiciones más rigurosas y/o específicas estipuladas en la presente Directiva.

3. La presente Directiva no puede tener por efecto la regresión del nivel de protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia en relación con la situación existente en cada Estado miembro en la fecha de su adopción.

Artículo 2

Definiciones

A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

a) *trabajadora embarazada*: cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales;

b) *trabajadora que ha dado a luz*: cualquier trabajador que haya dado a luz en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales;

c) *trabajadora en período de lactancia*: cualquier trabaja dora en período de lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales.

SECCIÓN II

DISPOSICIONES GENERALES

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 3

Líneas directrices

1. La Comisión, en concertación con los Estados miembros y asistida por el Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo, establecerá las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2.

Las directrices mencionadas en el párrafo primero deberán referirse asimismo a los movimientos y posturas, la fatiga mental y física y las demás cargas físicas y mentales relacionadas con la actividad de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2.

2. Las directrices mencionadas en el apartado 1 tendrán el objetivo de servir de guía para la evaluación a que se refiere el apartado 1 del artículo 4.

Con este fin, los Estados miembros comunicarán dichas directrices a todos los empresarios y trabajadoras y/o a sus representantes del Estado miembro correspondiente.

Artículo 4

Evaluación e información

1. Para cualquier actividad que pueda presentar un riesgo específico de exposición a alguno de los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo cuya lista no exhaustiva figura en el Anexo I, el empresario, directamente o por medio de los servicios de protección y prevención mencionados en el artículo 7 de la Directiva 89/391/CEE, deberá determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición en las empresas o el establecimiento de que se trate, de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, para poder:

— apreciar cualquier riesgo para la seguridad o la salud, así como cualquier repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2;

— determinar las medidas que deberán adoptarse.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 de la Directiva 89/391/CEE, en la empresa o establecimiento de que se trate, se comunicará a todas las trabajadoras a que se refiere el artículo 2, y a las trabajadoras que puedan encontrarse en una de las situaciones citadas en el artículo 2, y/o a sus representantes, los resultados de la evaluación contemplada en el apartado 1 y todas las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo.

Artículo 5

Consecuencias de los resultados de la evaluación

1. Sin perjuicio del artículo 6 de la Directiva, 89/391/CEE, si los resultados de la evaluación mencionada en el apartado 1 del artículo 4 revelan un riesgo para la seguridad o la salud, así como alguna repercusión en el embarazo o la lactancia de una trabajadora a que se refiere el artículo 2, el empresario tomará las medidas necesarias para evitar, mediante una adaptación provisional de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, que esta trabajadora se vea expuesta a dicho riesgo.

2. Si la adaptación de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo no resulta técnica y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, el empresario tomará las medidas necesarias para garantizar un cambio de puesto de trabajo a la trabajadora afectada.

3. Si dicho cambio de puesto no resulta técnica y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, la trabajadora afectada estará dispensada de trabajo, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales, durante todo el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud.

4. En caso de que una trabajadora estuviera desempeñan do una actividad prohibida según el artículo 6 y quedara embarazada o empezara el período de lactancia e informara de ello al empresario, se aplicarán las disposiciones del presente artículo *mutatis mutandis*.

Artículo 6

Prohibiciones de exposición

Además de las disposiciones generales relativas a la protección de los trabajadores y, en particular, las relativas a los valores límite de exposición profesional:

1) la trabajadora embarazada a que se refiere la letra a) del artículo 2 no podrá verse obligada, en ningún caso, a realizar actividades que de

acuerdo con la evaluación supongan el riesgo de una exposición a los agentes y condiciones de trabajo enumerados en el Anexo II, sección A, que ponga en peligro la seguridad o la salud;

2) la trabajadora en período de lactancia a que se refiere la letra c) del artículo 2 no podrá verse obligada, en ningún caso, a realizar actividades que de acuerdo con la evaluación supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en el Anexo II, sección B, que ponga en peligro la seguridad o la salud.

Artículo 7

Trabajo nocturno

1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 no se vean obligadas a realizar un trabajo nocturno durante el embarazo o durante un período consecutivo al parto, que será determinado por la autoridad nacional competente en materia de seguridad y sad olud, a reserva de la presentación, según las modalidades fijadas por los Estados miembros, de un certificado médico que dé fe de la necesidad para la segurida la salud de la trabajadora afectada.

2. Con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales, las medidas contempladas en el apartado 1 deberán incluir la posibilidad:

a) del traslado a un trabajo diurno, o

b) de una dispensa de trabajo, o de una prolongación del permiso de maternidad cuando dicho traslado no sea técnica y/u objetivamente posible o no pueda razonable mente exigirse por motivos debidamente justificados.

Artículo 8

Permiso de maternidad

1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El permiso de maternidad que establece el apartado 1 deberá incluir un permiso de maternidad obligatorio de cómo mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.

Artículo 9

Permiso para exámenes prenatales

Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras embarazadas a que se refiere la letra a) del artículo 2 disfruten, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales, de un permiso sin pérdida de remuneración para realizar los exámenes prenatales en caso de que dichos exámenes tengan lugar durante el horario de trabajo.

Articulo 10

Prohibición de despido

Como garantía para las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente:

1) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, durante

el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad a que se refiere el apartado 1 del artículo 8, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo.

2) Cuando se despida a una trabajadora, a que se refiere el artículo 2, durante el período contemplado en el punto 1, el empresario deberá dar motivos justificados de despido por escrito.

3) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, contra las consecuencias de un despido que sería ilegal en virtud del punto 1.

Artículo 11

Derechos inherentes al contrato de trabajo

Como garantía para las trabajadoras a que se refiere el artículo 2, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente:

1) En los casos contemplados en los artículos 5, 6 y 7, deberán garantizarse los derechos inherentes al contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, con arreglo a las legislaciones y/o a las prácticas nacionales.

2) En el caso citado en el artículo 8, deberán garantizarse:

   a) los derechos inherentes al contrato de trabajo de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, distintos de los indicados en la siguiente letra b);

   b) el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2.

3) La prestación contemplada en la letra b) del punto 2 se considerará adecuada cuando garantice unos ingresos equivalentes, como mínimo, a los que recibiría la trabajadora en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud, dentro de un posible límite máximo determinado por las legislaciones nacionales.

4) Los Estados miembros tendrán la facultad de someter el derecho a la remuneración o a la prestación contemplada en el punto 1 y en la

4) Los Estados miembros tendrán la facultad de someter el derecho a la remuneración o a la prestación contemplada en el punto 1 y en la letra b) del punto 2 a la condición de que la trabajadora de que se trate cumpla los requisitos que contemplen las legislaciones nacionales para obtener el derecho a tales ventajas.

Entre dichos requisitos no se podrán contemplar en ningún caso períodos de trabajo previo superiores a doce meses inmediatamente anteriores a la fecha prevista para el parto.

Artículo 12

Defensa de los derechos

Los Estados miembros incorporarán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que cualquier trabajadora que se estime perjudicada por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional y/o, de conformidad con las legislaciones y/o las prácticas nacionales, mediante el recurso a otras instancias competentes.

Artículo 13

Modificación de los Anexos

1. Las adaptaciones de tipo estrictamente técnico del Anexo I, en función del progreso técnico, de la evolución de las regulaciones o especificaciones internacionales y de los conocimientos en el ámbito abarcado por la presente Directiva, se fijarán con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 17 de la Directiva 89/391/CEE.

2. El Anexo II sólo podrá modificarse con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 118 A del Tratado.

Artículo 14

Disposiciones finales

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva, a más tardar dos años después de su adopción o se asegurarán, a más tardar dos años después de la adopción, que los interlocutores sociales apliquen las disposiciones necesarias, mediante convenios colectivos; los Estados miembros deberán tomar todas las medidas necesarias para poder en cualquier momento garantizar los resultados que pretende la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

2. Cuando los Estados miembros adopten las disposiciones contempladas en el apartado 1, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de dicha referencia.

3. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las disposiciones básicas de Derecho interno ya adoptadas o que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

Artículo 15

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

ANEXO I

LISTA NO EXHAUSTIVA DE LOS AGENTES, PROCEDIMIENTOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

(mencionada en el apartado 1 del artículo 4)

A. **Agentes**

1. *Agentes físicos*, cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales y/o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:

   a) Choques, vibraciones o movimientos;

   b) Manutención manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares;

   c) Ruido;

   d) Radiaciones ionizantes (*);

   e) Radiaciones no ionizantes;

   f) Frío y calor extremos;

   g) Movimientos y posturas, desplazamientos (tanto en el interior como en el exterior del establecimiento), fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora a que se refiere el artículo 2.

2. *Agentes biológicos*

   Agentes biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 y 4, en el sentido de los números 2, 3 y 4 de la letra d) del artículo 2 de la Directiva 90/679/CEE ([1]), en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas y del niño aún no nacido, y siempre que no figuren todavía en el Anexo II.

3. *Agentes químicos*

   Los siguientes agentes químicos, en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas y del niño aún no nacido y siempre que no figuren todavía en el Anexo II:

   a) Las sustancias etiquetadas R 40, R 45, R 46 y R 47 por la Directiva 67/548/CEE ([2]), en la medida en que no figuren todavía en el Anexo II;

   b) Los agentes químicos que figuran en el Anexo I de la Directiva 90/394/CEE ([3]);

   c) Mercurio y derivados;

   d) Medicamentos antimitóticos;

   e) Monóxido de carbono;

   f) Agentes químicos peligrosos de penetración cutánea formal.

B. **Procedimientos**

— Procedimientos industriales que figuran en el Anexo I de la Directiva 90/394/CEE.

C. **Condiciones de trabajo**

— Trabajos de minería subterráneos.

(*) Véase la Directiva 80/836/Euratom (DO nº L 246 de 17.9.1980, p. 1).
(1) DO nº L 374 de 31.12.1990, p. 1.
(2) DO nº 196 de 16.8.1967, p. 1; Directiva modificada en último lugar por la Directiva 90/517/CEE (DO nº L 287 de 19.10.1990, p. 37).
(3) DO nº L 196 de 26.7.1990, p. 1.

ANEXO II

LISTA NO EXHAUSTIVA DE LOS AGENTES Y CONDICIONES DE TRABAJO

(mencionada en el artículo 6)

A. **Trabajadoras embarazadas a que se refiere la letra a) del artículo 2**

1. *Agentes*

a) Agentes físicos

— Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo en locales a presión, submarinismo.

b) Agentes biológicos

— Toxoplasma.

— Virus de la rubéola,

salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización.

c) Chemical agents

— Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. *Condiciones de trabajo*

— Trabajos de minería subterráneos.

B. **Trabajadoras en período de lactancia a que se refiere la letra c) del artículo 2**

1. *Agentes*

a) Agentes químicos

— Plomo y sus derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por elorganismo humano.

2. *Condiciones de trabajo*

— Trabajos de minería subterráneos.

Declaración del Consejo y de la Comisión relativa al punto 3 del artículo 11 de la Directiva 92/85/CEE, incluida en el acta de la 1 608 sesión del Consejo (Luxemburgo, 19 de octubre de1992)

EL CONSEJO Y LA COMISIÓN declaran:

«Para determinar el nivel de las prestaciones a que se refieren la letra b) del punto 2 y el punto 3 del artículo 11, se hace referencia, por razones meramente técnicas, a la prestación que percibiría la trabajadora en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud. Dicha referencia en modo alguno pretende equiparar el embarazo y el parto con una enfermedad. Las legislaciones nacionales en materia de seguridad social de los Estados miembros contemplan el pago de una prestación durante una baja laboral por motivos de salud. En la redacción de la disposición, la relación que se establece con dicha prestación pretende sencillamente indicar una cuantía de referencia concreta y fija en todos los Estados miembros, con el fin de determinar la cantidad mínima que percibirá la trabajadora en concepto de prestación de maternidad. Huelga decir que, cuando las prestaciones que abone un Estado miembro sean superiores a las previstas en la Directiva, continuarán prevaleciendo sobre las de ésta, extremo que se desprende con claridad del apartado 3 del artículo 1 de la Directiva».

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores[112]

LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 75, de 29 de marzo de 1995
Referencia: BOE-A-1995-7730

TEXTO CONSOLIDADO
Última modificación: 17 de octubre de 2014

La disposición final séptima de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas, y de orden social, autoriza al Gobierno para elaborar, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de la Ley, un texto refundido de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, incorporando las modificaciones introducidas por la misma así como las efectuadas por las disposiciones legales que enumera.

Asimismo, la disposición final de la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad, ordena incluir en el texto refundido las modificaciones por ella producidas en el Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previo dictamen del Consejo Económico y Social e informe del Consejo General del Poder Judicial, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 24 de marzo de 1995,

D I S P O N G O :

Artículo único.

Se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que se inserta a continuación.

Disposición final única.

El presente Real Decreto Legislativo y el texto refundido que aprueba entrarán en vigor el día 1 de mayo de 1995.

Dado en Madrid a 24 de marzo de 1995.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,
JOSE ANTONIO GRIÑAN MARTINEZ

Página 1

[112] http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730

Artículo 37. *Descanso semanal, fiestas y permisos.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Página 24

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) 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.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

4. 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.

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 aquélla.

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.

4.bis 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.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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 no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo santiario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen 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.

6. 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, 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 5, 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 períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo 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.

7. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a 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 se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 38. *Vacaciones anuales.*

1. El período 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 período o períodos 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 competente 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 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 y 48.bis 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.

En el supuesto de que el período 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.

Sección 3.ª Suspensión del contrato

Artículo 45. *Causas y efectos de la suspensión.*

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Mutuo acuerdo de las partes.
b) Las consignadas válidamente en el contrato.
c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
d) 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.
e) Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.
f) Ejercicio de cargo público representativo.
g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
i) Fuerza mayor temporal.
j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
k) Excedencia forzosa.
l) Por el ejercicio del derecho de huelga.
m) Cierre legal de la empresa.
n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 46. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la

designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. 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.

3. 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 fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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.

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.

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.

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.

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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

LEY 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras[113]

38934 Sábado 6 noviembre 1999 BOE núm. 266

Disposición transitoria primera.

Lo dispuesto en esta Ley, salvo en materia de expropiación forzosa en que se estará a lo establecido en la disposición transitoria segunda, será de aplicación a las obras de nueva construcción y a obras en los edificios existentes, para cuyos proyectos se solicite la correspondiente licencia de edificación, a partir de su entrada en vigor.

Disposición transitoria segunda.

Lo establecido en la disposición adicional quinta no será de aplicación a aquellos bienes y derechos sobre los que, a la entrada en vigor de la ley, se hubiera presentado la solicitud de reversión.

Disposición derogatoria primera.

Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en esta Ley.

Disposición derogatoria segunda.

Los artículos 64 a 70 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa, aprobado por Decreto de 26 de abril de 1957, seguirán vigentes en cuanto no se opongan o resulten compatibles con lo establecido en la disposición adicional quinta.

Disposición final primera. *Fundamento constitucional.*

Esta Ley se dicta al amparo de la competencia que corresponde al Estado de conformidad con los artículos de la Constitución siguientes:

a) El artículo 149.1.6.ª, 8.ª y 30.ª en relación con las materias civiles y mercantiles de los capítulos I y II y con las obligaciones de los agentes de la edificación y atribuciones derivadas del ejercicio de las profesiones establecidas en el capítulo III, sin perjuicio de los derechos civiles, forales o especiales existentes en determinadas Comunidades Autónomas.
b) El artículo 149.1.16.ª, 21.ª, 23.ª y 25.ª para el artículo 3.
c) El artículo 149.1.6.ª, 8.ª y 11.ª para el capítulo IV.
d) El artículo 149.1.18.ª para la disposición adicional quinta.

Lo dispuesto en esta Ley será de aplicación sin perjuicio de las competencias legislativas y de ejecución que tengan asumidas las Comunidades Autónomas en este ámbito.

Disposición final segunda. *Autorización al Gobierno para la aprobación de un Código Técnico de la Edificación.*

Se autoriza al Gobierno para que, mediante Real Decreto y en el plazo de dos años a contar desde la entrada en vigor de esta Ley, apruebe un Código Técnico de la Edificación que establezca las exigencias que deben cumplir los edificios en relación con los requisitos básicos establecidos en el artículo 3, apartados 1.b) y 1.c).
Hasta su aprobación, para satisfacer estos requisitos básicos se aplicarán las normas básicas de la edificación-NBE que regulan las exigencias técnicas de los edificios y que se enumeran a continuación:

NBE CT-79 Condiciones térmicas en los edificios.
NBE CA-88 Condiciones acústicas en los edificios.
NBE AE-88 Acciones en la edificación.
NBE FL-90 Muros resistentes de fábrica de ladrillo.
NBE QB-90 Cubiertas con materiales bituminosos.
NBE EA-95 Estructuras de acero en edificación.
NBE CPI-96 Condiciones de protección contra incendios en los edificios.

Asimismo, se aplicará el resto de la reglamentación técnica de obligado cumplimiento que regule alguno de los requisitos básicos establecidos en el artículo 3.

Disposición final tercera. *Adaptación del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa.*

El Gobierno, en un plazo de seis meses, adaptará la sección 4.ª del capítulo IV del Título II del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa a lo dispuesto en esta Ley.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

Esta Ley entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo sus disposiciones adicional quinta, transitoria segunda, derogatoria primera por lo que se refiere a la legislación en materia de expropiación forzosa, derogatoria segunda, y final tercera que entrarán en vigor el día siguiente al de dicha publicación.

Por tanto,
Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 5 de noviembre de 1999.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

21568 *LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*

JUAN CARLOS I
REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren,
Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre muje-

[113] http://www.boe.es/boe/dias/1999/11/06/pdfs/A38934-38942.pdf

res y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

En este sentido, en la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres y en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos, se reafirmó este compromiso.

Por su parte, en el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio. La primera de ellas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. La segunda, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Mediante la presente Ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.

La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

El primer capítulo introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Estas modificaciones mejoran el contenido de la normativa comunitaria y ajustan los permisos a la realidad social.

Así, se hacen concordar los permisos o ausencias retribuidas con la Directiva 96/34/CE, previendo la ausencia del trabajador en los supuestos de accidente y de hospitalización, al mismo tiempo que se flexibiliza el derecho al permiso de lactancia.

Igualmente se amplia el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población.

Como novedad importante, cabe destacar que la Ley facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre y se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple.

Asimismo, se introducen importantes modificaciones en la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo. Frente a la legislación actual en la que la duración del permiso depende de la edad del menor, concediéndose distintos períodos de tiempo, según el niño o niña sea menor de nueve meses o de cinco años, la Ley no hace distinción en la edad de los menores que generan este derecho, siempre que se trate de menores de seis años.

Por último, se establece la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, configurándose este derecho como individual de los trabajadores.

El último artículo del capítulo I prevé las modificaciones que han de realizarse en el Estatuto de los Trabajadores relativas a la extinción del contrato de trabajo. Para ello, se declara expresamente nula la decisión extintiva o el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación.

Como novedad se amplían los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral. Entre ellos se incluyen el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.

El capítulo II introduce modificaciones al Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, para garantizar el ejercicio libre de estos derechos y su resolución en caso de discrepancia mediante procedimiento urgente y de tramitación preferente.

El capítulo III modifica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y cubre una laguna actualmente existente, previendo que en los supuestos de maternidad en los que, por motivos de salud de la madre o del feto, se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no sea posible, se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo con protección de la Seguridad Social.

El capítulo IV introduce modificaciones en el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La novedad más importante reside en la creación de una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo, con la finalidad de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada.

Con la finalidad de que no recaigan sobre los empresarios los costes sociales de estos permisos, lo que podría acarrear consecuencias negativas en el acceso al empleo, especialmente de la población femenina, y como medida de fomento del empleo, el capítulo V prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se contrate interinamente a desempleados para sustituir al trabajador o trabajadora durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

Los capítulos VI, VII y VIII introducen las correspondientes modificaciones en las leyes reguladoras de la Función Pública, con el objeto de adaptar el contenido de la Ley a los colectivos comprendidos en su ámbito de aplicación.

CAPÍTULO I

Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo

Artículo primero. *Permisos retribuidos.*

La letra b) del apartado 3 del artículo 37 queda redactada de la siguiente forma:

«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.»

Artículo segundo. *Reducción de la jornada por motivos familiares.*

1. El apartado 4 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:

«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.»

2. El apartado 5 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:

«5. 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.

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 no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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.»

3. Se añade un nuevo apartado al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:

«6. 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.

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.»

Artículo tercero. *Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.*

El apartado 1.d) del artículo 45 queda redactado de la siguiente forma:

«d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.»

Artículo cuarto. *Excedencia por cuidado de familiares.*

El apartado 3 del artículo 46 queda redactado de la forma siguiente:

«3. 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.

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.

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.

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.

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.»

Artículo quinto. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

El apartado 4 del artículo 48 queda modificado de la siguiente manera:

«4. 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.

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.

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.

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.

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.

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.»

Artículo sexto. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo.*

Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:

«5. 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.»

Artículo séptimo. *Extinción del contrato de trabajo.*

Uno. La letra d) del artículo 52 queda modificada de la siguiente manera:

«d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.»

Dos. El apartado 4 del artículo 53 queda modificado de la siguiente manera:

«4. Cuando el empresario no cumpliese los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Tres. El apartado 5 del artículo 55 queda redactado en la siguiente forma:

«5. Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

CAPÍTULO II

Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril

Artículo octavo. *Extinción del contrato de trabajo.*

Uno. El apartado 2 del artículo 108 queda redactado de la siguiente forma:

«2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Dos. El apartado 2 del artículo 122 queda redactado de la siguiente forma:

«2. La decisión extintiva será nula cuando:

a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.

b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido.

c) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Artículo noveno. *Modalidad procesal en materia de permisos de lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares.*

1. Se modifica la rúbrica del capítulo V del Título II del Libro II, que queda denominado:

«Vacaciones, materia electoral, clasificaciones profesionales, movilidad geográfica, modificaciones substanciales de condiciones de trabajo, permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares.»

2. Se incluye una nueva sección en el capítulo V del Título II del Libro II, del siguiente tenor literal:

«SECCIÓN 5.ª PERMISOS POR LACTANCIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

Artículo 138 bis.

El procedimiento para la concreción horaria y la determinación del período de disfrute en los per-

misos por lactancia y por reducción de jornada por motivos familiares se regirán por las siguientes reglas:

a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto por aquél, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que será firme, deberá ser dictada en el plazo de tres días.»

3. El primer párrafo del apartado 1 del artículo 189 queda redactado en la forma siguiente:

«1. Las sentencias que dicten los Juzgados de lo Social en los procesos que ante ellos se tramiten, cualquiera que sea la naturaleza del asunto, salvo las que recaigan en los procesos relativos a la fecha de disfrute de las vacaciones, concreción horaria y determinación del período de disfrute en permisos por lactancia y reducción de la jornada por motivos familiares, en los de materia electoral, en los de clasificación profesional, en los de impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente, y las dictadas en reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 300.000 pesetas (1.803 euros). Procederá en todo caso la suplicación.»

CAPÍTULO III

Modificaciones que se introducen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo décimo. *Protección de la maternidad.*

El artículo 26 queda redactado de la siguiente forma:

«1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.»

CAPÍTULO IV

Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio

Artículo undécimo. *Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.*

Se modifica el primer párrafo del artículo 38.1.c) de la Ley General de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

«c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; riesgo durante el embarazo; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.»

Artículo duodécimo. *Duración de la obligación de cotizar.*

Se modifica el apartado 4 del artículo 106 de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. La obligación de cotizar continuará en las situaciones de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de riesgo durante el embarazo y en la de maternidad, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente.»

Artículo decimotercero. *Situaciones protegidas.*

Se modifica el artículo 133 bis de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 133 bis. *Situaciones protegidas.*

A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el número 4 del artículo 48 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el número 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.»

Artículo decimocuarto. *Prestación económica de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo.*

Se incluye, en el Título II de la Ley General de la Seguridad Social, un nuevo capítulo IV ter, con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO IV TER

Riesgo durante el embarazo

Artículo 134. *Situación protegida.*

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135. *Prestación económica.*

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, sin más particularidades que las previstas en los siguientes apartados.

2. La prestación económica, cuyo pago corresponderá a la Entidad Gestora, nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 75 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

4. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se gestionará directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social siguiendo el procedimiento que reglamentariamente se establezca.»

Artículo decimoquinto. *Adaptaciones en la Ley General de la Seguridad Social.*

Se introducen las siguientes adaptaciones en el capítulo V «Invalidez» del Título II de la Ley General de la Seguridad Social:

a) El actual artículo 134 pasa a quedar numerado como artículo 136 formando el contenido de la sección 1.ª del capítulo V del Título II de la Ley General de la Seguridad Social.

b) Las secciones 3.ª, 4.ª y 5.ª pasan a numerarse, respectivamente, secciones 2.ª, 3.ª y 4.ª con idéntico contenido.

Artículo decimosexto. *Normas de desarrollo y aplicación a Regímenes Especiales.*

Se modifica el apartado 3 de la disposición adicional octava de la Ley General de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

«3. Lo previsto en los artículos 134, 135 y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los Regímenes Especiales. Asimismo resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial del Mar, Régimen Especial Agrario y Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

CAPÍTULO V

Modificaciones que se introducen en la disposición adicional decimocuarta del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con las personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento

Artículo decimoséptimo. *Modificación del encabezamiento de la disposición adicional decimocuarta del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.*

El encabezamiento de la disposición adicional decimocuarta queda redactado en los siguientes términos:

«Decimocuarta. *Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.*»

Artículo decimoctavo. *Modificaciones que se introducen al Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.*

Se modifica el artículo 1 del Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, que quedará redactado de la siguiente forma:

«Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones

empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y hasta tanto se inicie la correspondiente 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.

b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, en los términos establecidos en el número 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones previstas en este apartado b) coincidirá con la del período de descanso a que se refiere el número 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.»

CAPÍTULO VI

Modificaciones que se introducen en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública

Artículo decimonoveno. *Excedencia por cuidado de familiares.*

El apartado 4 del artículo 29 queda redactado de la forma siguiente:

«4. Los funcionarios 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 acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los funcionarios. En caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante el primer año, los funcionarios tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.»

Artículo vigésimo. *Permiso por maternidad y paternidad.*

El apartado 3 del artículo 30 queda redactado de la forma siguiente:

«3. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria 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 permiso.

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 la madre y el padre 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.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, 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. La duración del permiso 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 permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

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.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.»

CAPÍTULO VII

Modificaciones que se introducen en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, texto articulado aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero

Artículo vigésimo primero. *Licencia por riesgo durante el embarazo.*

Se introduce un nuevo número 3 en el artículo 69 con la siguiente redacción:

«3. Cuando la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectase a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores.»

CAPÍTULO VIII

Modificaciones que se introducen en la Ley 28/1975, de 27 de junio, sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, y en la Ley 29/1975, de 27 de junio, de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado

Artículo vigésimo segundo. *Situación de riesgo durante el embarazo en el mutualismo administrativo.*

Se introduce un nuevo párrafo, después del tercero actual, en el artículo 21 de la Ley 28/1975 y en el artículo 20 de la Ley 29/1975, con la siguiente redacción:

«Tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal la situación de la mujer funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 69, apartado 3, de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.»

Disposición adicional primera.

Podrán acogerse a los beneficios establecidos en esta Ley los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores de las sociedades laborales, durante los períodos de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento, con independencia del régimen de afiliación de la Seguridad Social, en el que estuvieren incluidos, con las peculiaridades propias de la relación societaria.

Disposición adicional segunda.

La legislación de la Seguridad Social en materia de convenios especiales se adaptará a las modificaciones previstas en la presente Ley, en el plazo de un año contado a partir de su entrada en vigor.

Disposición adicional tercera.

Se modifica la redacción del apartado 1.e) del artículo 141 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, que quedará de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos, por naturaleza o adopción o acogimiento permanente o preadoptivo. En este supuesto, tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que vinieran disfrutando.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o de enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Estos derechos no podrán ser ejercidos por dos personas por el mismo sujeto causante.»

Disposición adicional cuarta.

El Gobierno, en el marco de sus competencias, y de acuerdo con los agentes sociales, impulsará campañas de sensibilización pública al objeto de conseguir que los hombres asuman una parte igual de las responsabilidades familiares, y de manera especial se acojan, en mayor medida, a las nuevas posibilidades que esta Ley ofrece para compartir el permiso parental.

Disposición adicional quinta.

A los efectos de lo establecido en esta Ley, se considerarán jurídicamente equiparables a la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, cualquiera que sea su denominación.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en esta Ley.

Disposición final primera. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

Se autoriza al Gobierno para dictar cuantas disposiciones fueran necesarias para el desarrollo y ejecución de la presente Ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 5 de noviembre de 1999.

JUAN CARLOS R.

El Vicepresidente Primero del Gobierno
y Ministro de la Presidencia,
FRANCISCO ÁLVAREZ-CASCOS FERNÁNDEZ

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (art. 1, 2, 4, 25, 26), más Reales Decretos [114]

§ 1

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995
Última modificación: 29 de diciembre de 2014
Referencia: BOE-A-1995-24292

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley.

EXPOSICION DE MOTIVOS

1

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la presente Ley su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consiguiente, la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Unica, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de Directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

114 http://boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=037_Prevencion_de_riesgos_laborales&modo=1

CAPÍTULO I

Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Artículo 1. *Normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

Artículo 2. *Objeto y carácter de la norma.*

1. La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

A tales efectos, esta Ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición.

Para el cumplimiento de dichos fines, la presente Ley regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

2. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

Artículo 4. *Definiciones.*

A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:

1.º Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2.º Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

3.º Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

4.º Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

5.º Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «potencialmente peligrosos» aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

6.º Se entenderá como «equipo de trabajo» cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

7.º Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

– 6 –

d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

8.º Se entenderá por «equipo de protección individual» cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Artículo 25. *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 26. *Protección de la maternidad.*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los

– 18 –

resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

§ 5

Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 97, de 23 de abril de 1997
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1997-8670

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, determina el cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz. Según el artículo 6 de la misma serán las normas reglamentarias las que irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas.

Así, son las normas de desarrollo reglamentario las que deben fijar las medidas mínimas que deben adoptarse para la adecuada protección de los trabajadores. Entre ellas se encuentran las destinadas a garantizar que de la manipulación manual de cargas no se deriven riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

Igualmente, el Convenio número 127 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por España el 6 de marzo de 1969, contiene disposiciones relativas al peso máximo de la carga transportada por un trabajador.

En el mismo sentido hay que tener en cuenta que en el ámbito de la Unión Europea se han fijado mediante las correspondientes Directivas criterios de carácter general sobre las acciones en materia de seguridad y salud en los centros de trabajo, así como criterios específicos referidos a medidas de protección contra accidentes y situaciones de riesgo. Concretamente, la Directiva 90/269/CEE, de 29 de mayo, establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores. Mediante el presente Real Decreto se procede a la transposición al Derecho español del contenido de la Directiva 90/269/CEE, antes mencionada.

En su virtud, de conformidad con el artículo 6 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, consultadas las organizaciones empresariales y sindicales mas representativas, oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de abril de 1997,

DISPONGO:

Artículo 1. *Objeto.*

1. El presente Real Decreto establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

2. Las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se aplicarán plenamente al conjunto del ámbito contemplado en el apartado anterior.

Artículo 2. *Definición.*

A efectos de este Real Decreto se entenderá por manipulación manual de cargas cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

ANEXO

Factores de riesgo a que se hace referencia en los artículos 3.2 y 4

En la aplicación de lo dispuesto en el presente anexo se tendrán en cuenta, en su caso, los métodos o criterios a que se refiere el apartado 3 del artículo 5 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

1. Características de la carga.

La manipulación manual de una carga puede presentar un riesgo, en particular dorsolumbar, en los casos siguientes:

Cuando la carga es demasiado pesada o demasiado grande.
Cuando es voluminosa o difícil de sujetar.
Cuando está en equilibrio inestable o su contenido corre el riesgo de desplazarse.
Cuando está colocada de tal modo que debe sostenerse o manipularse a distancia del tronco o con torsión o inclinación del mismo.
Cuando la carga, debido a su aspecto exterior o a su consistencia, puede ocasionar lesiones al trabajador, en particular en caso de golpe.

2. Esfuerzo físico necesario.

Un esfuerzo físico puede entrañar un riesgo, en particular dorsolumbar, en los casos siguientes:

Cuando es demasiado importante.
Cuando no puede realizarse más que por un movimiento de torsión o de flexión del tronco.
Cuando puede acarrear un movimiento brusco de la carga.
Cuando se realiza mientras el cuerpo está en posición inestable.
Cuando se trate de alzar o descender la carga con necesidad de modificar el agarre.

3. Características del medio de trabajo.

Las características del medio de trabajo pueden aumentar el riesgo, en particular dorsolumbar, en los casos siguientes:

– 78 –

Cuando el espacio libre, especialmente vertical, resulta insuficiente para el ejercicio de la actividad de que se trate.

Cuando el suelo es irregular y, por tanto, puede dar lugar a tropiezos o bien es resbaladizo para el calzado que lleve el trabajador.

Cuando la situación o el medio de trabajo no permite al trabajador la manipulación manual de cargas a una altura segura y en una postura correcta.

Cuando el suelo o el plano de trabajo presentan desniveles que implican la manipulación de la carga en niveles diferentes.

Cuando el suelo o el punto de apoyo son inestables.

Cuando la temperatura, humedad o circulación del aire son inadecuadas.

Cuando la iluminación no sea adecuada.

Cuando exista exposición a vibraciones.

4. Exigencias de la actividad.

La actividad puede entrañar riesgo, en particular dorsolumbar, cuando implique una o varias de las exigencias siguientes:

Esfuerzos físicos demasiado frecuentes o prolongados en los que intervenga en particular la columna vertebral.

Período insuficiente de reposo fisiológico o de recuperación.

Distancias demasiado grandes de elevación, descenso o transporte.

Ritmo impuesto por un proceso que el trabajador no pueda modular.

5. Factores individuales de riesgo.

Constituyen factores individuales de riesgo:

La falta de aptitud física para realizar las tareas en cuestión.

La inadecuación de las ropas, el calzado u otros efectos personales que lleve el trabajador.

La insuficiencia o inadaptación de los conocimientos o de la formación.

La existencia previa de patología dorsolumbar.

§ 7

Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 124, de 24 de mayo de 1997
Última modificación: 30 de marzo de 1998
Referencia: BOE-A-1997-11144

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre. de Prevención de Riesgos laborales, determina el cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente, y eficaz. Según el artículo 6 de la misma serán las normas reglamentarias las que irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas.

Así, son las normas de desarrollo reglamentario las que deben fijar las medidas mínimas que deben adoptarse para la adecuada protección de los trabajadores. Entre ellas se encuentran las destinadas a garantizar la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

En el mismo sentido hay que tener en cuenta que, en el ámbito de la Unión Europea, se han fijado, mediante las correspondientes Directivas, criterios de carácter general sobre las acciones en materia de seguridad y salud en los centros de trabajo, así como criterios específicos referidos a medidas de protección contra accidentes y situaciones de riesgo. Concretamente, la Directiva 90/679/CEE, de 26 de noviembre, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, establece las disposiciones específicas mínimas en este ámbito; esta Directiva fue posteriormente modificada por la Directiva 93/88/CEE, de 12 de octubre, y adaptada al progreso técnico por la Directiva 95/30/CE, de 30 de junio. Mediante el presente Real Decreto se procede a la transposición al Derecho español del contenido de las tres Directivas mencionadas.

En su virtud, de conformidad con el artículo 6 de la Ley 31/1995. de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a propuesta de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales y de Sanidad y Consumo, consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. oída la Comisión Nacional de Seguridad y de Salud en el Trabajo, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 9 de mayo de 1997,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. El presente Real Decreto tiene por objeto, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la protección de los trabajadores contra los riesgos para su salud y su seguridad derivados de la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como la prevención de dichos riesgos.

2. Mediante el presente Real Decreto se establecen las disposiciones mínimas aplicables a las actividades en las que los trabajadores estén o puedan estar expuestos a agentes biológicos debido a la naturaleza de su actividad laboral.

3. Las disposiciones del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, se aplicarán plenamente al conjunto del ámbito contemplado en el apartado anterior, sin perjuicio de las disposiciones más rigurosas o específicas previstas en el presente Real Decreto.

4. El presente Real Decreto será aplicable sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 15/1994, de 3 de junio, por la que se establece el régimen jurídico de la utilización confinada, liberación voluntaria y comercialización de organismos modificados genéticamente, a fin de prevenir los riesgos para la salud humana y medio ambiente.

Artículo 2. *Definiciones.*

A efectos del presente Real Decreto se entenderá por:

a) Agentes biológicos: microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad.

b) Microorganismo: toda entidad microbiológica, celular o no, capaz de reproducirse o de transferir material genético.

c) Cultivo celular: el resultado del crecimiento «in vitro» de células obtenidas de organismos multicelulares.

Artículo 3. *Clasificación de los agentes biológicos.*

1. A efectos de lo dispuesto en el presente Real Decreto, los agentes biológicos se clasifican, en función del riesgo de infección, en cuatro grupos:

a) Agente biológico del grupo 1: aquél que resulta poco probable que cause una enfermedad en el hombre.

b) Agente biológico del grupo 2: aquél que puede causar una enfermedad en el hombre y puede suponer un peligro para los trabajadores, siendo poco probable que se propague a la colectividad y existiendo generalmente profilaxis o tratamiento eficaz.

c) Agente biológico del grupo 3: aquél que puede causar una enfermedad grave en el hombre y presenta un serio peligro para los trabajadores, con riesgo de que se propague a la colectividad y existiendo generalmente una profilaxis o tratamiento eficaz.

d) Agente biológico del grupo 4: aquél que causando una enfermedad grave en el hombre supone un seno peligro para los trabajadores, con muchas probabilidades de que se propague a la colectividad y sin que exista generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaz.

2. En el anexo II de este Real Decreto se presenta una lista de agentes biológicos, clasificados en los grupos 2, 3, ó 4, siguiendo el criterio expuesto en el apartado anterior. Para ciertos agentes se proporcionan también informaciones adicionales de utilidad preventiva.

Para la correcta utilización de la citada lista, deberán tenerse en cuenta las notas introductorias contenidas en dicho anexo.

– 87 –

Artículo 5. *Sustitución de agentes biológicos.*

Teniendo en cuenta la información técnica y científica disponible, el empresario, cuando la naturaleza de la actividad lo permita, evitará la utilización de agentes biológicos peligrosos mediante su sustitución por tres agentes que, en función de las condiciones de utilización, no sean peligrosos para la seguridad o salud de los trabajadores, o lo sean en menor grado.

Artículo 6. *Reducción de los riesgos.*

1. Si los resultados de la evaluación a que se refiere el artículo 4 pusieran de manifiesto un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores por exposición a agentes biológicos, deberá evitarse dicha exposición. Cuando ello no resulte factible por motivos técnicos, habida cuenta de la actividad desarrollada, se reducirá el riesgo de exposición al nivel más bajo posible para garantizar adecuadamente la seguridad y la salud de los trabajadores afectados, en particular por medio de las siguientes medidas:

a) Establecimiento de procedimientos de trabajo adecuados y utilización de medidas técnicas apropiadas para evitar o minimizar la liberación de agentes biológicos en el lugar de trabajo.

b) Reducción, al mínimo posible, del número de trabajadores que estén o puedan estar expuestos.

c) Adopción de medidas seguras para la recepción, manipulación y transporte de los agentes biológicos dentro del lugar de trabajo.

d) Adopción de medidas de protección colectiva o, en su defecto, de protección individual, cuando la exposición no pueda evitarse por otros medios.

e) Utilización de medios seguros para la recogida, almacenamiento y evacuación de residuos por los trabajadores, incluido el uso de recipientes seguros e identificables, previo tratamiento adecuado si fuese necesario.

f) Utilización de medidas de higiene que eviten o dificulten la dispersión del agente biológico fuera del lugar de trabajo.

g) Utilización de una señal de peligro biológico como la indicada en el anexo III de este Real Decreto, así como de otras señales de advertencia pertinentes.

h) Establecimiento de planes para hacer frente a accidentes de los que puedan derivarse exposiciones a agentes biológicos.

i) Verificación, cuando sea necesaria y técnicamente posible, de la presencia de los agente biológicos utilizados en el trabajo fuera del confinamiento físico primario.

2. La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 4 deberá identificar a aquellos trabajadores para los que pueda ser necesario aplicar medidas especiales de protección.

Artículo 8. *Vigilancia de la salud de los trabajadores.*

1. El empresario garantizará una vigilancia adecuada y específica de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos por exposición a agentes biológicos, realizada por personal sanitario competente, según determinen las autoridades sanitarias en las pautas y protocolos que se elaboren, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Dicha vigilancia deberá ofrecerse a los trabajadores en las siguientes ocasiones:

a) Antes de la exposición.

b) A intervalos regulares en lo sucesivo, con la periodicidad que los conocimientos médicos aconsejen, considerando el agente biológico, el tipo de exposición y la existencia de pruebas eficaces de detección precoz.

c) Cuando sea necesario por haberse detectado en algún trabajador, con exposición similar, una infección o enfermedad que pueda deberse a la exposición a agentes biológicos.

2. Los trabajadores podrán solicitar la revisión de los resultados de la vigilancia de su salud.

3. Cuando exista riesgo por exposición a agentes biológicos para los que haya vacunas eficaces, éstas deberán ponerse a disposición de los trabajadores, informándoles de las ventajas e inconvenientes de la vacunación. Cuando los empresarios ofrezcan las vacunas deberán tener en cuenta las recomendaciones prácticas contenidas en el anexo VI de este Real Decreto.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación en relación con otras medidas de preexposición eficaz que permitan realizar una adecuada prevención primaria.

El ofrecimiento al trabajador de la medida correspondiente, y su aceptación de la misma, deberán constar por escrito.

4. El Médico encargado de la vigilancia de la salud de los trabajadores deberá estar familiarizado, en la medida de lo posible, con las condiciones o las circunstancias de exposición de cada uno de los trabajadores. En cualquier caso, podrá proponer medidas individuales de prevención o de protección para cada trabajador en particular.

5. Deberá llevarse un historial médico individual de los trabajadores objeto de vigilancia sanitaria.

6. Se aconsejará e informará a los trabajadores en lo relativo a cualquier control médico que sea pertinente efectuar con posterioridad al cese de la exposición. En particular, resultará de aplicación a dichos trabajadores lo establecido en el párrafo e) del apartado 3 del artículo 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en materia de vigilancia de la salud más allá de la finalización de la relación laboral.

§ 8

Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 124, de 24 de mayo de 1997
Última modificación: 5 de abril de 2003
Referencia: BOE-A-1997-11145

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, determina el cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz. Según el artículo 6 de la misma serán las normas reglamentarias las que irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas.

Así, son las normas de desarrollo reglamentario las que deben fijar las medidas mínimas que deben adoptarse para la adecuada protección de los trabajadores. Entre ellas se encuentran las destinadas a garantizar la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

En el mismo sentido hay que tener en cuenta que en el ámbito de la Unión Europea se han fijado, mediante las correspondientes Directivas, criterios de carácter general sobre las acciones en materia de seguridad y salud en los centros de trabajo, así como criterios específicos referidos a medidas de protección contra accidentes y situaciones de riesgo. Concretamente, la Directiva 90/394/CEE, de 28 de junio, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, establece las disposiciones específicas mínimas en este ámbito. Mediante el presente Real Decreto se procede a la transposición al Derecho español del contenido de la Directiva 90/394/CEE, antes mencionada.

En su virtud, de conformidad con el artículo 6 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a propuesta de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales y de Sanidad y Consumo, consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 9 de mayo de 1997,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. El presente Real Decreto tiene por objeto, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la protección de los trabajadores contra los riesgos para su salud y su seguridad derivados o que puedan derivarse de la exposición a agentes cancerígenos o mutágenos durante el trabajo, así como la prevención de dichos riesgos.

2. Mediante este real decreto se establecen las disposiciones mínimas aplicables a las actividades en las que los trabajadores estén o puedan estar expuestos a agentes cancerígenos o mutágenos como consecuencia de su trabajo, sin perjuicio de aquellas disposiciones específicas contenidas en la normativa vigente relativa a la protección sanitaria contra las radiaciones ionizantes.

En cuanto a la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de exposiciones al amianto, regulada por su normativa específica, serán de aplicación las disposiciones de este Real Decreto cuando éstas sean más favorables para la seguridad y salud de los trabajadores.

3. Las disposiciones del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, se aplicarán plenamente al conjunto del ámbito contemplado en el apartado anterior, sin perjuicio de las disposiciones más rigurosas o específicas previstas en el presente Real Decreto.

Artículo 2. *Definiciones.*

1. A efectos de este real decreto, se entenderá por agente cancerígeno o mutágeno:

a) Una sustancia que cumpla los criterios para su clasificación como cancerígeno de 1.ª ó 2.ª categoría, o mutágeno de 1.ª ó 2.ª categoría, establecidos en la normativa vigente relativa a notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas.

b) Un preparado que contenga alguna de las sustancias mencionadas en el apartado anterior, que cumpla los criterios para su clasificación como cancerígeno o mutágeno, establecidos en la normativa vigente sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.

2. También se entenderá como agente cancerígeno una sustancia, preparado o procedimiento de los mencionados en el anexo I de este real decreto, así como una sustancia o preparado que se produzca durante uno de los procedimientos mencionados en dicho anexo.

3. Se entenderá por "valor límite", salvo que se especifique lo contrario, el límite de la media ponderada en el tiempo de la concentración de un agente cancerígeno o mutágeno en el aire dentro de la zona en que respira el trabajador, en relación con un período de referencia específico, tal como se establece en el anexo III de este real decreto.

CAPÍTULO II

Obligaciones del empresario

Artículo 3. *Identificación y evaluación de riesgos.*

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, identificados uno o más riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos o mutágenos durante el trabajo, se procederá, para aquellos que no hayan podido evitarse, a evaluar los

mismos determinando la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de los trabajadores.

2. La evaluación deberá tener en cuenta especialmente:

a) Toda posible vía de entrada al organismo o tipo de exposición, incluidas las que se produzcan por absorción a través de la piel o que afecten a ésta.

b) Los posibles efectos sobre la seguridad o la salud de los trabajadores especialmente sensibles a estos riesgos.

3. La evaluación deberá repetirse periódicamente y, en todo caso, cada vez que se produzca un cambio en las condiciones que pueda afectar a la exposición de los trabajadores a agentes cancerígenos o mutágenos o se den las circunstancias a que se refiere el apartado 4 del artículo 8 de este Real Decreto.

Artículo 4. *Sustitución de agentes cancerígenos o mutágenos.*

En la medida en que sea técnicamente posible, el empresario evitará la utilización en el trabajo de agentes cancerígenos o mutágenos, en particular mediante su sustitución por una sustancia, un preparado o un procedimiento que, en condiciones normales de utilización, no sea peligroso o lo sea en menor grado para la salud o la seguridad de los trabajadores.

Artículo 5. *Prevención y reducción de la exposición.*

1. Si los resultados de la evaluación a la que se refiere el artículo 3 del presente Real Decreto pusieran de manifiesto un riesgo para la seguridad o la salud de los trabajadores por exposición a agentes cancerígenos, deberá evitarse dicha exposición y programar su sustitución de conformidad con lo dispuesto en el ar tículo 4.

2. En caso de que no sea técnicamente posible sustituir el agente cancerígeno o mutágeno, el empresario garantizará que la producción y utilización del mismo se lleven a cabo en un sistema cerrado.

3. Cuando la aplicación de un sistema cerrado no sea técnicamente posible, el empresario garantizará que el nivel de exposición de los trabajadores se reduzca a un valor tan bajo como sea técnicamente posible.

4. La exposición no superará el valor límite de los agentes cancerígenos establecido en el anexo III del presente Real Decreto.

En todo caso, la no superación del valor límite no eximirá del cumplimiento de lo dispuesto en el apartado anterior.

5. Siempre que se utilice un agente cancerígeno, el empresario aplicará todas las medidas necesarias siguientes:

a) Limitar las cantidades del agente cancerígeno o mutágeno en el lugar de trabajo.

b) Diseñar los procesos de trabajo y las medidas técnicas con el objeto de evitar o reducir al mínimo la formación de agentes cancerígenos.

c) Limitar al menor número posible los trabajadores expuestos o que puedan estarlo.

d) Evacuar los agentes cancerígenos en origen, mediante extracción localizada o, cuando ello no sea técnicamente posible, por ventilación general, en condiciones que no supongan un riesgo para la salud pública y el medio ambiente.

e) Utilizar los métodos de medición más adecuados, en particular para una detección inmediata de exposiciones anormales debidas a imprevistos o accidentes.

f) Aplicar los procedimientos y métodos de trabajo más adecuados.

g) Adoptar medidas de protección colectiva o, cuando la exposición no pueda evitarse por otros medios, medidas individuales de protección.

h) Adoptar medidas higiénicas, en particular la limpieza regular de suelos, paredes y demás superficies.

i) Delimitar las zonas de riesgo, estableciendo una señalización de seguridad y salud adecuada, que incluya la prohibición de fumar en dichas zonas, y permitir el acceso a las mismas sólo al personal que deba operar en ellas, excluyendo a los trabajadores especialmente sensibles a estos riesgos.

§ 15

Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 104, de 1 de mayo de 2001
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2001-8436

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, determina el cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz. Según el artículo 6 de la misma serán las normas reglamentarias las que irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas.

Así, son las normas de desarrollo reglamentario las que deben fijar las medidas mínimas que deben adoptarse para la adecuada protección de los trabajadores. Entre ellas se encuentran las destinadas a garantizar la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

Asimismo, la seguridad y la salud de los trabajadores han sido objeto de diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por España y que, por tanto, forman parte de nuestro ordenamiento jurídico. Destaca, por su carácter general, el Convenio número 155, de 22 de junio de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, ratificado por España el 26 de julio de 1985. En el mismo sentido, en el ámbito de la Unión Europea se han fijado, mediante las correspondientes Directivas, criterios de carácter general sobre las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como criterios específicos referidos a medidas de protección contra accidentes y situaciones de riesgo. Concretamente, la Directiva 98/24/CE, del Consejo, de 7 de abril, relativa a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo, establece las disposiciones específicas mínimas en este ámbito. Más tarde fue aprobada la Directiva 2000/39/CE, de la Comisión, de 8 de junio, por la que se establece una primera lista de valores límite de exposición profesional indicativos en aplicación de la Directiva 98/24/CE, del Consejo. Mediante el presente Real Decreto se procede a la transposición al Derecho español del contenido de las dos Directivas mencionadas.

La Directiva 2000/39/CE, de la Comisión, señala en su exposición de motivos que para cada agente químico para el que se establece a nivel comunitario un valor límite de exposición profesional indicativo, los Estados miembros deben establecer un valor límite de exposición profesional nacional, determinándose su naturaleza de conformidad con la legislación y la práctica nacional. De acuerdo con ello, el Real Decreto remite, en ausencia de valores límite ambientales de los establecidos en el anexo I, a los valores límite

ambientales, publicados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como valores de referencia para la evaluación y el control de los riesgos originados por la exposición de los trabajadores a dichos agentes, en el «Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España», cuya aplicación es recomendada por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En su virtud, de conformidad con el artículo 6 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a propuesta de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales y de Sanidad y Consumo, consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 6 de abril de 2001,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. El presente Real Decreto tiene por objeto, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establecer las disposiciones mínimas para la protección de los trabajadores contra los riesgos derivados o que puedan derivarse de la presencia de agentes químicos en el lugar de trabajo o de cualquier actividad con agentes químicos.

2. Las disposiciones del presente Real Decreto serán aplicables a los agentes químicos peligrosos que estén o puedan estar presentes en el lugar de trabajo, sin perjuicio de:

a) Las disposiciones de la normativa sobre protección radiológica de los trabajadores relacionadas con los agentes químicos.

b) Las disposiciones más rigurosas o específicas establecidas en el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

c) Las disposiciones más rigurosas o específicas en materia de transporte de mercancías peligrosas establecidas en:

1.º El Real Decreto 2115/1998, de 16 de octubre, sobre transporte de mercancías peligrosas por carretera.

2.º El Reglamento Nacional para el transporte de mercancías peligrosas por ferrocarril.

3.º Los Códigos IMDG, IBC e IGC definidos en el artículo 2 del Real Decreto 1253/1997, de 24 de julio, sobre condiciones mínimas exigidas a los buques que transporten mercancías peligrosas o contaminantes con origen o destino en puertos marítimos nacionales.

4.º El Acuerdo europeo relativo al transporte internacional de mercancías peligrosas por vías de navegación interior.

5.º El Reglamento nacional y las instrucciones técnicas para el transporte sin riesgos de mercancías peligrosas por vía aérea.

3. Las disposiciones del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, se aplicarán plenamente al conjunto del ámbito contemplado en el apartado anterior, sin perjuicio de las disposiciones más rigurosas o específicas previstas en el presente Real Decreto.

Artículo 2. *Definiciones.*

A efectos del presente Real Decreto, se entenderá por:

1. Agente químico: todo elemento o compuesto químico, por sí solo o mezclado, tal como se presenta en estado natural o es producido, utilizado o vertido, incluido el vertido como residuo, en una actividad laboral, se haya elaborado o no de modo intencional y se haya comercializado o no.

2. Exposición a un agente químico: presencia de un agente químico en el lugar de trabajo que implica el contacto de éste con el trabajador, normalmente por inhalación o por vía dérmica.

3. Peligro: la capacidad intrínseca de un agente químico para causar daño.

4. Riesgo: la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de la exposición a agentes químicos. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

5. Agente químico peligroso: agente químico que puede representar un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores debido a sus propiedades fisicoquímicas, químicas o toxicológicas y a la forma en que se utiliza o se halla presente en el lugar de trabajo. Se consideran incluidos en esta definición, en particular:

a) Los agentes químicos que cumplan los criterios para su clasificación como sustancias o preparados peligrosos establecidos, respectivamente, en la normativa sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, y envasado y etiquetado de sustancias peligrosas y en la normativa sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, con independencia de que el agente esté clasificado o no en dichas normativas, con excepción de los agentes que únicamente cumplan los requisitos para su clasificación como peligrosos para el medio ambiente.

b) Los agentes químicos que dispongan de un valor límite ambiental de los indicados en el apartado 4 del artículo 3 del presente Real Decreto.

6. Actividad con agentes químicos: todo trabajo en el que se utilicen agentes químicos, o esté previsto utilizarlos, en cualquier proceso, incluidos la producción, la manipulación, el almacenamiento, el transporte o la evacuación y el tratamiento, o en que se produzcan como resultado de dicho trabajo.

7. Productos intermedios: las sustancias formadas durante las reacciones químicas y que se transforman y desaparecen antes del final de la reacción o del proceso.

8. Subproductos: las sustancias que se forman durante las reacciones químicas y que permanecen al final de la reacción o del proceso.

9. Valores límite ambientales: valores límite de referencia para las concentraciones de los agentes químicos en la zona de respiración de un trabajador. Se distinguen dos tipos de valores límite ambientales:

a) Valor límite ambiental para la exposición diaria: valor límite de la concentración media, medida o calculada de forma ponderada con respecto al tiempo para la jornada laboral real y referida a una jornada estándar de ocho horas diarias.

b) Valor límite ambiental para exposiciones de corta duración: valor límite de la concentración media, medida o calculada para cualquier período de quince minutos a lo largo de la jornada laboral, excepto para aquellos agentes químicos para los que se especifique un período de referencia inferior.

10. Valor límite biológico: el límite de la concentración, en el medio biológico adecuado, del agente químico o de uno de sus metabolitos o de otro indicador biológico directa o indirectamente relacionado con los efectos de la exposición del trabajador al agente en cuestión.

11. Vigilancia de la salud: el examen de cada trabajador para determinar su estado de salud, en relación con la exposición a agentes químicos específicos en el trabajo.

CAPÍTULO II

Obligaciones del empresario

Artículo 3. *Evaluación de los riesgos.*

1. El empresario deberá determinar, en primer lugar, si existen agentes químicos peligrosos en el lugar de trabajo. Si así fuera, se deberán evaluar los riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, originados por dichos agentes, de conformidad con el artículo

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Núm. 57 Sábado 7 de marzo de 2009 Sec. I. Pág. 23288

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

3905 *Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con 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 Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, estableció, en el ámbito comunitario, una serie de disposiciones cuyo objetivo era la protección de este colectivo de trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos. En nuestro país, la incorporación de la directiva se efectuó mediante la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 26, modificado posteriormente por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y, recientemente, por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contempla la práctica totalidad de las disposiciones de la directiva.

Hay, sin embargo, un punto de la directiva que no ha tenido una correspondencia exacta en la ley, como es el relativo a los dos anexos de la norma comunitaria: tanto el I, que contiene la lista no exhaustiva de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo a los que debe prestarse especial atención en la evaluación de riesgos porque pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto; como el II, que incluye la lista no exhaustiva de los agentes y condiciones de trabajo respecto a los cuales ni la trabajadora embarazada ni la trabajadora en período de lactancia podrán verse obligadas, en ningún caso, a realizar actividades que, de acuerdo con la evaluación de riesgos, supongan el riesgo de exposición a los mismos, cuando se ponga en peligro su seguridad o su salud. La razón para que estos anexos no hayan tenido una plasmación literal en las normas españolas es porque ambos incluyen relaciones no exhaustivas, de tal manera que, en el momento de la transposición, se consideró que incluir esos listados podía inducir a pensar erróneamente que sólo debían evaluarse los riesgos y adoptarse medidas respecto de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo incluidos en esos anexos.

No obstante lo anterior, la experiencia adquirida en estos años ha puesto de manifiesto la necesidad de facilitar la identificación de esos agentes, procedimientos y condiciones de trabajo, así como de garantizar una aplicación más efectiva de las disposiciones de protección de la maternidad, sin que ello suponga limitar los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que hacen desencadenar las medidas previstas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Así se reflejó en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que contempló la necesidad de adoptar medidas en este ámbito como parte integrante del derecho de la mujer a la igualdad efectiva en el trabajo. Para ello otorgó un mandato al Gobierno para que reglamentariamente integrara el contenido de los anexos de la Directiva 92/85/CEE en el ordenamiento jurídico español.

Por ello, esta modificación normativa no reduce el nivel de protección ya establecido en nuestro país respecto a las trabajadoras embarazadas y madres en período de lactancia, sino que pretende facilitar la realización de la evaluación de riesgos sin que ello suponga una regresión respecto a las cotas de seguridad ya alcanzadas, ya que las dos listas que ahora se incorporan mantienen el carácter no exhaustivo que predica la directiva.

cve: BOE-A-2009-3905

Para realizar el desarrollo reglamentario necesario para incorporar los dos anexos se ha optado por modificar el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, por considerarla la norma más idónea para ello, ya que contiene las disposiciones de carácter general relativas a la evaluación de riesgos en el trabajo. El apartado uno del artículo único modifica el artículo 4.1.b) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, para especificar que, en la evaluación de riesgos, se tendrá en cuenta la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

Es a continuación de este punto donde se incluye un nuevo epígrafe relativo a la evaluación de los riesgos respecto a las trabajadoras embarazadas o madres en período de lactancia. En un caso se hace referencia al nuevo anexo VII del Reglamento de los Servicios de Prevención, que incluye una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición, mientras que en el otro caso se refiere al nuevo anexo VIII del propio Reglamento, dividido en dos partes.

La parte A incluye una lista no exhaustiva de los agentes y condiciones de trabajo respecto a los cuales el empresario, una vez que conozca el estado de embarazo, deberá impedir a la trabajadora embarazada realizar actividades que, de acuerdo con la evaluación de riesgos, supongan el riesgo de exposición a los mismos, cuando se ponga en peligro su seguridad o su salud o la del feto; además, la trabajadora en período de lactancia no podrá, en ningún caso, realizar actividades que, de acuerdo con la evaluación de riesgos, supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la parte B del mismo anexo, cuando se ponga en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural.

Los apartados dos y tres del artículo único incorporan al Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, los dos nuevos anexos, como anexos VII y VIII, respectivamente.

En la elaboración de este real decreto se ha consultado a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y se ha oído a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En su virtud, a propuesta de los Ministros de Trabajo e Inmigración y de Sanidad y Consumo y de la Ministra de Igualdad, con la aprobación previa de la Ministra de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 6 de marzo de 2009,

DISPONGO:

Artículo único. *Modificación del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.*

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, queda modificado como sigue:

Uno. El párrafo b) del artículo 4.1 queda redactado de la siguiente manera:

«b) La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

En particular, a efectos de lo dispuesto sobre la evaluación de riesgos en el artículo 26.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el anexo VII de este real decreto incluye una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.

cve: BOE-A-2009-3905

En todo caso la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural. En los casos previstos en este párrafo, se adoptarán las medidas previstas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de evitar la exposición a los riesgos indicados.»

Dos. Se incorpora un nuevo anexo VII con la siguiente redacción:

«**ANEXO VII**

Lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural

A. Agentes.

1. Agentes físicos, cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:

a) Choques, vibraciones o movimientos.
b) Manipulación manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares.
c) Ruido.
d) Radiaciones no ionizantes.
e) Frío y calor extremos.
f) Movimientos y posturas, desplazamientos, tanto en el interior como en el exterior del centro de trabajo, fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

2. Agentes biológicos.–Agentes biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 y 4, según la clasificación de los agentes biológicos establecida en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto y siempre que no figuren en el anexo VIII.

3. Agentes químicos.–Los siguientes agentes químicos, en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, del feto o del niño durante el período de lactancia natural y siempre que no figuren en el anexo VIII:

a) Las sustancias etiquetadas R 40, R 45, R 46, R 49, R 68, R 62 y R63 por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o etiquetadas como H351, H350, H340, H350i, H341, H361f, H361d y H361fd por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, en la medida en que no figuren todavía en el anexo VIII.

cve: BOE-A-2009-3905

b) Los agentes químicos que figuran en los anexos I y III del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
c) Mercurio y derivados.
d) Medicamentos antimitóticos.
e) Monóxido de carbono.
f) Agentes químicos peligrosos de reconocida penetración cutánea.

B. Procedimientos.

Procedimientos industriales que figuran en el anexo I del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.»

Tres. Se incorpora un nuevo anexo VIII, con la siguiente redacción:

«ANEXO VIII

Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural

A. Trabajadoras embarazadas.

1. Agentes.

a) Agentes físicos:

Radiaciones ionizantes.
Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo, en locales a presión, submarinismo.

b) Agentes biológicos:

Toxoplasma.
Virus de la rubeola.

Salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización.
c) Agentes químicos:

Las sustancias etiquetadas R60 y R61, por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o etiquetadas como H360F, H360D, H360FD, H360Fd y H360Df por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
Las sustancias cancerígenas y mutágenas incluidas en la tabla 2 relacionadas en el "Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España" publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para las que no haya valor límite de exposición asignado, conforme a la tabla III del citado documento.
Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo.–Trabajos de minería subterráneos.

B. Trabajadoras en período de lactancia.

1. Agentes químicos:

Las sustancias etiquetadas R 64, por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o H362 por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

cve: BOE-A-2009-3905

Las sustancias cancerígenas y mutágenas incluidas en la tabla 2 relacionadas en el "Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España" publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para las que no haya valor límite de exposición asignado, conforme a la tabla III del citado documento.

Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo.–Trabajos de minería subterráneos.»

Disposición adicional única. *Evaluación de las disposiciones contenidas en el artículo único.*

En el plazo de tres años desde la entrada en vigor de este real decreto, el Ministerio de Trabajo e Inmigración evaluará el funcionamiento de las disposiciones contenidas en el artículo único con objeto de valorar la necesidad de actualizar o modificar los agentes, sustancias o procedimientos de trabajo contemplados en los anexos VII y VIII del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, así como de incorporar a los mismos las modificaciones que puedan producirse en la normativa comunitaria sobre la materia.

La evaluación se realizará previo informe de los Ministerios de Trabajo e Inmigración y de Sanidad y Consumo, dándose traslado de dicha información a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente real decreto.

Disposición final primera. *Habilitación reglamentaria.*

Se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración, previo informe de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo establecido en el presente real decreto.

Disposición final segunda. *Incorporación de derecho de la Unión Europea.*

Mediante este real decreto se incorporan al derecho español los anexos de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 6 de marzo de 2009.

JUAN CARLOS R.

La Vicepresidenta Primera del Gobierno
y Ministra de la Presidencia,
MARÍA TERESA FERNÁNDEZ DE LA VEGA SANZ

cve: BOE-A-2009-3905

ANEXO V, LEY ORGANICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES[115]

I. Disposiciones generales

JEFATURA DEL ESTADO

6115 *LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley Orgánica.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, 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 profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

II

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Se contempla, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

III

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos

[115] https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf

constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley. Ésta se ocupa en su articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectadas. De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Dentro del mismo ámbito del empleo, pero con características propias, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado. Y la proyección de la igualdad se extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

De la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad no podía quedar fuera el ámbito de la participación política, tanto en su nivel estatal como en los niveles autonómico y local, así como en su proyección de política internacional de cooperación para el desarrollo. El llamado en la Ley principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad adecuada para conciliar las exigencias derivadas de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución con las propias del derecho de sufragio pasivo incluido en el artículo 23 del mismo texto constitucional. Se asumen así los recientes textos internacionales en la materia y se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia.

IV

La Ley se estructura en un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

El Título Preliminar establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley.

El Título Primero define, siguiendo las indicaciones de las Directivas de referencia, los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las Disposiciones adicionales de la Ley Electoral, regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

En el Capítulo II de este Título se establecen los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad. También se contempla la promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural.

El Título III contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio.

El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajado-

ras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social, recogidas en las Disposiciones adicionales de la Ley. Entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

El Título V, en su Capítulo I regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración. El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Los Capítulos IV y V regulan, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

El Título VI de la Ley está dedicado a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros.

El Título VII contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

En este Título, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.

El Título VIII de la Ley establece una serie de disposiciones organizativas, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. Junto a lo anterior, la Ley constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias.

Como se expuso anteriormente, las disposiciones adicionales recogen las diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de la presente Ley. Junto a estas modificaciones del ordenamiento, se incluyen también regulaciones específicas para definir el principio de composición o presencia equilibrada, crear un fondo en materia de sociedad de la información, nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral, designar al Instituto de la Mujer a efectos de las Directivas objeto de incorporación.

Las disposiciones transitorias establecen el régimen aplicable temporalmente a determinados aspectos de la Ley, como los relativos a nombramientos y procedimientos, medidas preventivas del acoso en la Administración General del Estado, el distintivo empresarial en materia de igualdad, las tablas de mortalidad y supervivencia, los nuevos derechos de maternidad y paternidad, la composición equilibrada de las listas electorales, así como a la negociación de nuevos convenios colectivos.

Las disposiciones finales se refieren a la naturaleza de la Ley, a su fundamento constitucional y a su relación con el ordenamiento comunitario, habilitan para el desarrollo reglamentario, establecen las fechas de su entrada en vigor y un mandato de evaluación de los resultados de la negociación colectiva en materia de igualdad.

TÍTULO PRELIMINAR

Objeto y ámbito de la Ley

Artículo 1. *Objeto de la Ley.*

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley

tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

TÍTULO I

El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación

Artículo 3. *El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 4. *Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.*

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Artículo 5. *Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 6. *Discriminación directa e indirecta.*

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 7. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 8. *Discriminación por embarazo o maternidad.*

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 9. *Indemnidad frente a represalias.*

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. *Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.*

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

2. La Corporación RTVE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

Artículo 38. *Agencia EFE.*

1. En el ejercicio de sus actividades, la Agencia EFE velará por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje, y perseguirá en su actuación los siguientes objetivos:

a) Reflejar adecuadamente la presencia de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social.
b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

2. La Agencia EFE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

Artículo 39. *La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada.*

1. Todos los medios de comunicación respetarán la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación.
2. Las Administraciones públicas promoverán la adopción por parte de los medios de comunicación de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen.

Artículo 40. *Autoridad audiovisual.*

Las Autoridades a las que corresponda velar por que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptarán las medidas que procedan, de acuerdo

TÍTULO IV

El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades

CAPÍTULO I

Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral

Artículo 42. *Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.*

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.
2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

Artículo 43. *Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.*

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO II

Igualdad y conciliación

Artículo 44. *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Artículo 68. *Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.*

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.

TÍTULO VI

Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro

Artículo 69. *Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.*

1. Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.
2. Lo previsto en el apartado anterior no afecta a la libertad de contratación, incluida la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no venga determinada por su sexo.
3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, serán admisibles las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios.

Artículo 70. *Protección en situación de embarazo.*

En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.

2. En el ámbito de los contratos de seguros o de servicios financieros afines, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 10 de esta Ley, el incumplimiento de la prohibición contenida en el artículo 71 otorgará al contratante perjudicado el derecho a reclamar la asimilación de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado, manteniéndose en los restantes extremos la validez y eficacia del contrato.

TÍTULO VII

La igualdad en la responsabilidad social de las empresas

Artículo 73. *Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.*

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.
La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.
Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.
A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

Artículo 74. *Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.*

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.
El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejer-

Cinco. Se incluye un nuevo apartado f) en el artículo 44, con la siguiente redacción:

«f) Promover que la investigación en salud atienda las especificidades de mujeres y hombres.»

Seis. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 53, que quedan redactados en los siguientes términos:

«2. El sistema de información sanitaria contendrá información sobre las prestaciones y la cartera de servicios en atención sanitaria pública y privada, e incorporará, como datos básicos, los relativos a población protegida, recursos humanos y materiales, actividad desarrollada, farmacia y productos sanitarios, financiación y resultados obtenidos, así como las expectativas y opinión de los ciudadanos, todo ello desde un enfoque de atención integral a la salud, desagregando por sexo todos los datos susceptibles de ello.»

«3. Con el fin de lograr la máxima fiabilidad de la información que se produzca, el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, establecerá la definición y normalización de datos y flujos, la selección de indicadores y los requerimientos técnicos necesarios para la integración de la información y para su análisis desde la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.»

Siete. Se añade, al final del artículo 63, la siguiente frase:

«Este informe contendrá análisis específicos de la salud de mujeres y hombres.»

Disposición adicional décima. *Fondo en materia de Sociedad de la información.*

A los efectos previstos en el artículo 28 de la presente Ley, se constituirá un fondo especial que se dotará con 3 millones de euros en cada uno de los ejercicios presupuestarios de 2007, 2008 y 2009.

Disposición adicional décimo primera. *Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo e) del apartado 2 del artículo 4, que queda redactado en los términos siguientes:

«e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»

Dos. Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 y se añaden dos nuevos apartados 4 y 5 al artículo 17, en los siguientes términos:

«Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

«4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.»

«5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Tres. Se introduce un apartado 8 en el artículo 34, con la siguiente redacción:

«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.»

Cuatro. Se modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37, que queda redactado del modo siguiente:

«b) 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.»

Cinco. Se modifican el apartado 4 y el párrafo primero del apartado 5 del artículo 37, quedando redactados en los siguientes términos:

«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 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 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.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»

«5. 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.»

Seis. Se añade un párrafo segundo al apartado 3 del artículo 38, en los siguientes términos:

«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.»

Siete. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45, quedando redactada en los siguientes términos:

«d) 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.»

Ocho. Se modifica el apartado 2 del artículo 46, que queda redactado del modo siguiente:

«2. 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.»

Nueve. Se modifican los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3 del artículo 46, que quedan redactados del modo siguiente:

«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 fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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.

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.»

Diez. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. 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 descuente 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 solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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 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.

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.

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.

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, 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.

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.

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.

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.

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.

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.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspen-

sión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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.»

«5. 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.»

Once. Se incluye un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 48 bis. *Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, 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.

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 la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

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.

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.

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.»

Doce. Se modifica el apartado 4 del artículo 53 que queda redactado en los siguientes términos:

«4. Cuando el empresario no cumpliese los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Trece. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 54, quedando redactado en los siguientes términos:

«g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.»

Catorce. Se modifica el apartado 5 del artículo 55, que queda redactado del siguiente modo:

«Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violen-

términos:

«También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.»

Dieciséis. Se añade una nueva letra c) en el número 9 del apartado 1 del artículo 64, así como un nuevo número 13 en el mismo apartado 1, en los siguientes términos:

«c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.»

«13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.»

Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 1 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Dieciocho. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.»

Veinte. Se añade una nueva disposición adicional decimoséptima, en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. *Discrepancias en materia de conciliación.*

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Veintiuno. Se añade una nueva disposición adicional decimoctava, en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoctava. *Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.*

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo décimo del artículo 48.4 y en el artículo 48 bis.»

Disposición adicional duodécima. *Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales queda modificada como sigue:

Uno. Se introduce un nuevo apartado 4 en el artículo 5, que quedará redactado como sigue:

«4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.»

oferta.

2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.

En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.»

Disposición adicional decimoctava. *Modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social.*

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo primero de la letra c) del apartado 1 del artículo 38, que queda redactado en los siguientes términos:

«c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.»

Dos. Se modifica el apartado 4 del artículo 106, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente.»

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 124, que queda redactado en los siguientes términos:

«3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.»

Cuatro. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 124, con el siguiente contenido:

«6. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización

Seis. Se modifica el Capítulo IV bis del Título II, que queda redactado en los siguientes términos:

«CAPÍTULO IV BIS

Maternidad

SECCIÓN PRIMERA. SUPUESTO GENERAL

Artículo 133 bis. *Situaciones protegidas.*

A efectos de la prestación por maternidad prevista en esta Sección, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el 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, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública.

Artículo 133 ter. *Beneficiarios.*

1. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento 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 entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 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 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa

o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 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 360 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 previstos en el penúltimo párrafo del artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el párrafo octavo del artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, 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.

Artículo 133 quáter. *Prestación económica.*

La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

Artículo 133 quinquies. *Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad.*

El derecho al subsidio por maternidad podrá ser dene-

Siete. El actual Capítulo IV ter del Título II, pasa a ser el Capítulo IV quater, introduciéndose en dicho Título un nuevo Capítulo IV ter, con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO IV TER

Paternidad

Artículo 133 octies. *Situación protegida.*

A efectos de la prestación por paternidad, se considerarán situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el 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, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante el período de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48. bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o durante el período de permiso que se disfrute, en los mismos supuestos, de acuerdo con lo dispuesto en la letra a) del artículo 30.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública.

Artículo 133 nonies. *Beneficiarios.*

Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1, acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

ANEXO VI, Encuesta realizada a trabajadores empresa "X".

Estás colaborando en la realización de una encuesta, la cual estará incluida en mi trabajo de fin de grado de Relaciones Laborales, "La herencia de las ausentes en el mundo del trabajo".

Es un estudio cuantitativo donde se pretende recoger una muestra representativa de los trabajadores sobre la temática: Las medidas de la conciliación de la vida familiar y laboral dentro de la empresa "X".

Se utilizará para realizar una comparativa del periodo comprendido entre dos décadas, sobre la situación de la mujer en el mundo laboral dentro de esta sociedad, cuya socialización naturaliza los cuidados del trabajo reproductivo, principalmente al género femenino, y ver si se ha modificado.

Como todas las encuestas, es anónima, y no será utilizada para otra finalidad que la anteriormente mencionada. Sin ser un dato vinculante para ninguna estadística de este centro de trabajo.

Aunque estaré dispuesta a compartir mis resultados y conclusiones con cualquiera que tenga interés.

Gracias por querer participar en esta encuesta y ser parte de mi trabajo.

Un saludo,

Encarna Cobo (madre, auxiliar de enfermería y futura graduada en Relaciones Laborales por la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB)).

Para rellenar de manera correcta las casillas de las siguientes preguntas, fíjate si te dan la opción a escribir o elegir una de las ya determinadas, en ese caso, señalar con "X" o hacer un circulo, en la deseada. También encontrarás preguntas abiertas para que respondas lo que desees, se agradece que seas conciso, sincero y serio. Habrá preguntas que no son destinadas a ti, simplemente no las contestes.

DATOS PERSONALES Y LABORALES	
1.Edad:	☐ < 25 años ☐ 25 a 30 años ☐ 30 a 40 años ☐ 40 a 50 años ☐ 50 a 65 años
2.Sexo:	☐ 2.1.Masculino ☐ 2.2.Femenino
3.Categoría profesional:	☐ G.1 personal asistencial titulado de grado superior(médico) ☐ G.2 p. asistencial titulado grado medio (DUE, FISIOS…) ☐ G.3 p. asistencial titulación y/o formación profesional o técnica(AUX.) ☐ G.4 p. para-asistencial titulado grado superior ☐ G.5 p.para-asistencial titulado grado medio ☐ G.6 p. para-asistencial con titulación y/o formación prof. o técnica ☐ G.7 p.asistencial y para-asistencial sin titulación y/o formación
4.Antigüedad en la empresa:	☐ 4.1. Menos de 1 año ☐ 4.2. de 1 a 6 años ☐ 4.3. de 6 a 13 años ☐ 4.4. de 13 a 20 años ☐ 4.5. >20 años
5.Contrato laboral:	☐ 5.1.Fijo ☐ 5.2.Eventual
6.Jornada a tiempo:	☐ 6.1.Completo ☐ 6.2.parcial, <u>indica porcentaje</u>: ☐ 6.2.1 < 40 % ☐ 6.2.2 40% al 60% ☐ 6.2.3 60% al 75% ☐ 6.2.4 >75%
7.Horario laboral:	☐ 7.1.Turno de mañana ☐ 7.2.Tarde ☐ 7.3Noche ☐ 7.4.Fines de semana ☐ 7.5.Horario partido
8.Motivos de tu horario laboral(posibilidad de escoger varias opciones) :	☐ 8.1.Asignación por convocatoria ☐ 8.2.Cubriéndola hasta nueva convocatoria ☐ 8.3.Elección propia ☐ 8.4.Te gusta ☐ 8.5.Cobrar más ☐ 8.6.Compaginar mejor la conciliación de tu vida

	familiar y laboral ☐ 8.7.Otros motivos
9.Hijos a cargo:	☐ 9.1.SI ☐ 9.2.NO* Contestar preg. nº 9.1.
a. ¿Cuántos?	
b. ¿Qué edades tienen?	
c. ¿Cuántas horas les dedicas al día?	
d. ¿Tienes tiempo de ocio exclusivo para ti?	SI NO
9.1.Si tuvieras hijos, utilizarías medidas de conciliación?	☐ 9.1.1. SI ☐ 9.1.2. NO ☐ 9.1.3. NO SÉ
10.Familiares dependientes a cargo:	☐ 10.1.SI ☐ 10.2.NO* Contestar preg. nº 10.1.
a. ¿Cuántos?	
b. ¿Qué edades tienen?	
c. ¿Cuántas horas les dedicas al día?	
d. ¿Tienes tiempo de ocio exclusivo para ti?	
10.1. Si tuvieras familiares a cargo, utilizarías medidas de conciliación?	☐ 10.1.1. SI ☐ 10.1.2. NO ☐ 10.1.3. NO SÉ
TÚ Y LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR	
11.¿**Sabes qué son medidas de conciliación para la vida laboral y familiar?**	☐ 11.1. SI ☐ 11.2. NO* saltar preg.nº 12
12.¿**Por quién lo sabes?**	☐ 12.1. RRHH ☐ 12.2. Compañeros ☐ 12.3. Amigos ☐ 12.4. Buscaste información ☐ 12.5. Otros. Descríbelo
13.¿Has utilizado alguna medida de conciliación laboral y familiar?	☐ 13.1. SI ☐ 13.2.NO* Contestar 13.1.
a. Cuáles?	☐ 13.a.1. Reducción de jornada ☐ 13.a.2. Cambio horario laboral 1. Mañana 2. Tarde 3. Noche ☐ 13.a.3. Excedencia forzosa ☐ 13.a.4. Excedencia voluntaria ☐ 13.a.5. Otros : descríbelos:

b. Te puso problemas para conseguirla la empresa?	☐ 13.b.1. SI ☐ 13.b.2. NO
<u>13.1 ¿Por qué No las has utilizado?</u> (puedes escoger varias)	1. No crees que sea necesario, tu trabajo es prioritario. 2. Tienes un apoyo familiar o externo. 3. En tu cargo laboral es "aconsejable" no utilizarlas. 4. Económicamente no es viable(no llegas a final de mes) 5. Empresa te flexibiliza los horarios. 6. Puedes compaginar tu trabajo productivo (remunerado) con el reproductivo (doméstico). 7. No vives en el mismo hogar para cuidarlo. 8. Afecta a tu categoría profesional: a) Pérdida de oportunidad de ascender b) Pérdida nivel de formación c) Pérdida económica por niveles de categoría 9. Otros: descríbelo:
14. ¿Cuántas veces las has utilizado? *si has contestado "NO" a la pregunta 13:Saltar preg. nº14 a 20	
15. Periodo de duración	
16.¿Por qué has utilizado o utilizas las medidas de conciliación para la vida familiar y laboral? Porque……. (puedes escoger varias opciones)	1. Sólo tú puedes cuidar al hijo/a y/o familiar dependiente. 2. No crees que sea capaz de hacerlo tu pareja. 3. Estás más tranquila/o si lo haces tú. 4. Es tu responsabilidad. 5. Estás solo/a. 6. Económicamente no afecta tanto a la economía familiar. 7. Es importante para realizar tus aspiraciones 8. Te permite criar mejor a tus hijos o familiares dependientes. 9. Puedes invertir más tiempo en la relaciones personales. 10. Tú pareja no quiere o no puede <u>por:</u> (puedes escoger varias) a. Incompatibilidades horarias b. Creer que su trabajo puede verse afectado. c. La pérdida económica no compensa el dedicarse a cuidarlo. d. El otro lo hace mejor (no se ve

	capacitado/a) e. Preferir sólo "ayudar" f. Preferir trabajar más y delegar en su pareja gran parte del cuidado. g. Creer que creará tensión en la pareja. h. Otros : descríbelo
17. ¿Has consensuado la medida de conciliación (en pareja)?	☐ 17.1. SI ☐ 17.2. NO
a. Con quién?	☐ 17.a.1.Yo la propongo porque soy quien la utilizará. ☐ 17.a.2.Con mi pareja. ☐ 17.a.3.Con miembros de nuestra familia que colaborarán en el cuidado.
b. Si no tienes pareja, ¿con quién lo consensuas?	☐ 17.b.1.Con familiares que colaboren conmigo ☐ 17.b.2. Otros. Descríbelo:
18. ¿La medida de conciliación, te ayuda a estar menos cansada/o?	☐ 18.1. SI ☐ 18.2. NO
19. ¿Te sientes realizada/o como individuo al poder decidir, si escoger o no, el conciliar tu vida laboral y familiar?	☐ 19.1. SI ☐ 19.2. NO
20. ¿Sientes que tu entorno más inmediato reconoce y valora tu decisión de compaginar tu vida familiar y laboral?	☐ 20.1. SI ☐ 20.2. NO
21. ¿Si no hubiera la opción de conciliar, quien debería quedarse en casa para cuidar a los hijos o/y familiares dependientes?	☐ 21.1.Mujer ☐ 21.2.Hombre ☐ 21.3.El que decidan entre ambos
TU Y LA PAREJA (no contestar si no se tiene)	
22.¿Tienes pareja?	☐ 22.1. SI ☐ 22.2. NO
a. ¿Sois del mismo sexo?	☐ 22.a.1. SI ☐ 22.a.2. NO
23.¿Trabaja fuera del hogar?	☐ 23.1. SI ☐ 23.2. NO
24.¿Cree que debe "ayudarte" en la corresponsabilidad del trabajo doméstico o reproductor?(cuidado miembros familia y tareas del hogar (comprar, limpiar…))	☐ 24.1. SI ☐ 24.2. NO ☐ 24.3. NO ES AYUDAR SINO COLABORAR
1. ¿Qué motivos da para hacer, o no hacer, o hacer menos o más que tú?	☐ 24.1.1. Cree que debe ayudar, cuando pueda ☐ 24.1.2. Cree en la necesidad del reparto de tareas por igual, si ambos trabajáis fuera. ☐ 24.1.3. Cree en la negociación bajo el criterio del tiempo de trabajo y horarios que tengáis. ☐ 24.1.4. No cree que deba colaborar ni ayudar. ☐ 24.1.5. Cree que debe hacer cosas, pero en la práctica no las realiza, o a un ritmo muy diferente

	al tuyo, creando algún conflicto. ☐ 24.1.6. Cree que su pareja le ordena e impone su criterio, entonces, no colabora. ☐ 24.1.7. Cree que no le deja su pareja hacer nada.
25.¿Tu salario es el principal en el núcleo familiar?	☐ 25.1. SI ☐ 25.2. NO
26.¿Quién organiza la cena de NocheBuena si tú trabajas?	☐ 26.1. Tú ☐ 26.2. Tu pareja ☐ 26.3. Marcha fuera
27.¿Quién decide qué regalos regalar en Navidad?	☐ 27.1. Tú ☐ 27.2. Tu pareja ☐ 27.3. Ambos ☐ 27.4. Según para quién sea el destinatario
28. ¿Quién organiza el menú de la semana?	☐ 28.1. Tú ☐ 28.2. Tu pareja ☐ 28.3. Ambos ☐ 28.4. Dependerá de la ocasión a organizar
TÚ Y LOS HIJOS / FAMILIARES DEPENDIENTES*, SI NO TIENES HIJOS, no contestarlas pasar a LA Nº34	
29. ¿Llevas a tu/s hijo/s a guarderías durante tu horario laboral?	☐ 29.1. SI ☐ 29.2. NO* contesta la siguiente pregunta nº 30
a) Quién los lleva?	☐ 29.a.1. Pareja ☐ 29.a.2. Familiares ☐ 29.a.3. Canguros ☐ 29.a.4. Tú(en pareja) ☐ 29.a.5. Tú. Vives solo/a con tu hijo/s.
b) ¿Y los recoge?	☐ 29.b.1. Pareja ☐ 29.b.2. Familiares ☐ 29.b.3. Canguros ☐ 29.b.4. Tú(en pareja) ☐ 29.b.5. Tú, Vives solo/a con tu hijo/s.
c) ¿Os sentís culpables al dejarlo/s?	☐ 29.c.1. SI* contesta apartado d) ☐ 29.c.2. NO
d) ¿quién es el que se siente más?	☐ 29.d.1. Pareja ☐ 29.d.2. Familiares ☐ 29.d.4. Tú(en pareja) ☐ 29.d.5. Tú, Vives solo/a con tu hijo/s. ☐ 29.d.6. Ambos por igual
30. ¿**Si no van a la guardería**, quién los cuida?	☐ 30.1. Pareja ☐ 30.2. Familiares ☐ 30.3. Canguros
31. Cuando van al colegio, 1.¿quién lo/s lleva?	☐ 31.1.1 Pareja ☐ 31.1.2 Familiares ☐ 31.1.3. Canguros ☐ 31.1.4. Tú (en pareja) ☐ 31.1.5. Tú, Vives solo/a con tu hijo/s.
2.¿Quién lo/s recoge?	☐ 31.2.1. Pareja

	☐ 31.2.2. Familiares ☐ 31.2.3. Canguros ☐ 31.2.4. Tú (en pareja) ☐ 31.2.5. Tú, Vives solo/a con tu hijo/s.
3.¿Os sentís culpables al dejarlo/s?	☐ 31.3.1. SI* contesta apartado 4) ☐ 31.3.2. NO,
4.¿quién es el que se siente más?	☐ 31.4.1. Pareja ☐ 31.4..2. Familiares ☐ 31.4.4. Tú(en pareja) ☐ 31.4.5. Tú, Vives solo/a con tu hijo/s. ☐ 31.4.6. Ambos por igual
32. ¿Quién prepara la ropa de los niños para el día siguiente?	☐ 32.1.Tú(en pareja): es mejor, así sabes que va bien ☐ 32.2. Mi pareja, tiene buen criterio ☐ 32.3. Ambos, es indiferente ☐ 32.4. Según el lugar a donde vaya ☐ 32.5. Tú, Vives solo/a con tu hijo/s.
33. **¿Quién pide permiso en el trabajo para llevarlo/s al médico?**	☐ 33.1. Pareja ☐ 33.2. Familiares ☐ 33.3. Canguros ☐ 33.4. Tú (en pareja) ☐ 33.5. Según lo valoréis entre los dos ☐ 33.6. Tú, Vives solo/a con tu hijo/s..
1. ¿Te sientes culpable al venir a trabajar y dejarlo enfermo/a?	☐ 33.1. SI ☐ 33.2. NO ☐ 33.3.Procuro quedarme con él/ella hasta que mejore
34.¿Piensas tener más hijos(si ya tienes)? O, ¿Piensas tener hijos (sino los tienes)?	☐ 34.1. SI ☐ 34.2. NO.* contesta casilla 34 a) ☐ 34.3. NO LO SABES/ÉIS
*34 a) Di porqué:	☐ 34.a.1. No quiero tener hijos ☐ 34.a.2.Es difícil compaginar mi responsabilidad familiar con la laboral ☐ 34.a.3. Económicamente no me lo puedo permitir. ☐ 34.a.4. No tengo ayudas ni económicas ni sociales facilitadoras, y tampoco familiares. ☐ 34.a.5. Es muy agotador la "doble presencia" (combinar el cuidar y trabajo doméstico con trabajar fuera del hogar). ☐ 34.a.6. Tengo el número ideal de hijo/s.
35. Decidir que no quieres tener hijos, <u>por voluntad propia</u>, te hace sentir: (Puedes escoger más de una opción)	☐ 35.1.Presionado por tu entorno(familia, amigos, pareja) ☐ 35.2. Indiferente, no es mi prioridad en estos momentos. ☐ 35.3. Feliz estando soltero/a o sólo con mi pareja.

	☐ 35.4. Bien, ser padres no es la finalidad de estar en pareja. ☐ 35.5. Libre, porque elijo cuándo quiero y cómo quiero. No hay obligación. ☐ 35.6. Otros motivos. Descríbelos:
36.Para cuidar a tus familiares dependientes, tienes ayuda de…… **(no la contestes sino tienes familiares dependientes)**	☐ 36.1. Pareja ☐ 36.2. Familiares ☐ 36.3. Cuidadores ☐ 36.4. Tú ☐ 36.5. No tengo ayuda
TÚ Y LAS CONSECUENCIAS DE CONCILIAR	
37.¿Quién crees que debería ayudar a las personas para que puedan conciliar su vida familiar y laboral?	☐ 37.1.Empresa ☐ 37.2.Estado ☐ 37.3.Los miembros de la familia de manera igualitaria. ☐ 37.4.Los tres anteriores por igual. ☐ 37.5.Los dos primeros. ☐ 37.6.Los que tengan cargas familiares deben quedarse en casa para cuidarlos.
38.¿Sabes que la utilización de las medidas de conciliación afecta a corto, medio y largo plazo a las prestaciones a la Seguridad Social?	☐ 38.1.SI ☐ 38.1.NO
a.¿ Continuarías utilizándolas?	☐ 38.a.1. SI, lo importante es cuidar a los hijos/ familiares dependientes. ☐ 38.a.2. SI, no tengo más remedio, es mi responsabilidad ☐ 38.a.2. NO ☐ 38.a.3. NO LO SÉ
b.¿Si creyeras que nadie te juzga, cambiarías de opinión?	☐ 38.b.1. SI ☐ 38.b.2. NO ☐ 38.b.3. No me siento juzgado, elijo libremente
39.¿Es justo que le reduzcan económicamente el salario a la persona por trabajar menos horas para cuidar a sus miembros de familia?	☐ 39.1. SI, lo hace libremente ☐ 39.2. NO, sino hay niños, la sociedad disminuye. ☐ 39.3. NO, el Estado de Bienestar debe procurar el cuidado de los que por ellos mismos no pueden. ☐ 39.4. NO SÉ.
SITUACION HIPOTÉTICA SOBRE LA CONCILIACIÓN	
40. ¿Si la empresa te propusiera otras medidas para conciliar sin reducir tu jornada, las aceptarías?	☐ 40.1. SI* responde la casilla 40.a ☐ 40.2. NO ☐ 40.3.Prefiero las convencionales que conozco

***40.a.**Escoge por orden de preferencia Sabiendo que 1, es el más deseado y 4, el menos deseado.	☐ Horario flexible (venir a cualquier turno, "cuadrando" las necesidades tuyas para el cuidado familiar y las de la empresa para trabajar). ☐ Poner una guardería en el mismo centro de trabajo o alrededores (con horarios contínuos adecuados a todos los turnos de los trabajadores) ☐ Alargar tu jornada para compensar las horas de absencia por cuidado familiar. ☐ Fraccionar mi horario coincidiendo con el de los colegios.
41.Propón otra/s medida/s que creas más beneficiosa para ti y a la vez para la empresa	

Espero que al realizarla te sirviera para recapacitar sobre tu realidad, el esfuerzo que haces y la importancia que debe tener para todo tu entorno.

Nadie es un "superhumano", todos necesitamos el reconocimiento de nuestra labor y tener la capacidad de pedir ayuda para realizarla lo mejor posible.
Y sobre todo, sentirnos valorados como piezas clave en el engranaje de esta sociedad.

Pensar sobre la realidad cotidiana de nuestra vida, a veces nos sitúa en el aquí y en el ahora, pudiéndolo utilizar para saber qué estamos haciendo con ella y hacia dónde queremos ir.

Nuestras decisiones mueven el mundo.

Gracias.

Muestra del método de recogida de datos. Sólo dos hojas de Excel (principio y final, hasta la encuesta 72).

								PREG. 3					PREG. 2									PREG. 1		DATOS PERSONALES Y LABORALES		totales	
	6	11	10	7	42	58	4	138			123	15	138			14	40	54	24	6		138					
	4,35	7,97	7,25	5,07	30,43	42,03	2,90	%			89,13	10,87	%			10,14	28,99	39,13	17,39	4,35		%					%
	G.7	G.6	G.5	G.4	G.3	G.2	G.1				2.2.	2.1.				50-65	40-50	30-40	25-30	<25							preguntas
					1						1						1								1	1	1
						1					1							1							2	2	2
						1						1						1							3	3	3
						1						1					1								4	4	4
				1							1							1							5	5	5
				1							1								1						6	6	6
						1					1							1							7	7	7
						1						1					1								8	8	8
						1					1						1								9	9	9
			1								1							1							#	#	#
					1						1						1								#	#	#
							1				1						1								#	#	#
						1					1								1						#	#	#
					1						1							1							#	#	#
						1					1						1								#	#	#
						1						1							1						#	#	#
					1						1							1							#	#	#
						1					1							1							18	18	18
				1							1							1							#	#	#
		1										1						1							#	#	#
					1							1				1									#	#	#
				1							1						1								#	#	#
					1						1						1								23	23	23
					1						1								1						#	#	#
			1								1							1							#	#	#
	1										1						1								26	26	26
					1						1					1									#	#	#
						1					1							1							#	#	#
			1								1						1								#	#	#
						1					1									1					#	#	#
							1				1							1							#	#	#
						1					1								1						32	32	32
					1						1					1									33	33	33
						1					1									1					34	34	34
					1						1									1					#	#	#
		1									1							1							36	36	36
						1					1							1							#	#	#
		1									1							1							#	#	#
		1									1								1						#	#	#
					1						1								1						#	#	#
						1						1						1							#	#	#
			1								1								1						#	#	#
					1						1							1							#	#	#
			1								1							1							#	#	#
											1							1							#	#	#
						1					1							1							45	45	45
						1					1						1								46	46	46
			1								1							1							47	47	47
						1					1							1							48	48	48
							1				1							1							49	49	49
						1					1							1							50	50	50
					1						1							1							51	51	51
						1					1						1								52	52	52
		1									1							1							#	#	#
					1						1							1							#	#	#
						1					1							1							#	#	#
						1					1							1							56	56	56
		1									1							1							#	#	#
	1										1						1								58	58	58
		1									1						1								59	59	59
					1						1						1								60	60	60
					1						1					1									#	#	#
						1					1								1						62	62	62
					1						1							1							63	63	63
						1					1						1								64	64	64
					1						1								1						#	#	#
					1						1						1								66	66	66
					1						1							1							67	67	67
					1						1						1								68	68	68
					1						1						1								69	69	69
						1					1						1								70	70	70
					1						1							1							71	71	71
						1					1								1						72	72	72

	390	389	388	387	386	385	384	383	382	381	380	379	378	377	376	375	374	373	372	371	370	1
	4	3	2	1	a/orden preferencia					PREG. 40		SITUACIÓN HIPOTÉTICA SOBRE CONCILIACIÓN						PREG. 35				
	119	119	119	119			7	13	116	136				18	88	6	23	135		70	46	totales
							5,15	9,56	85,29	%				13,33	65,19	4,44	17,04	%		52,63	34,59	%
	4	3	2	1			40,3	40,2	40,1					39,4	39,3	39,2	39,1			38,6,3	38,6,2	preguntas
	13	5	43	58																		
	11	4	36	49	%																	
	23	14	43	39																		
	19	12	36	33	%																	
	40	44	20	15																		
	34	37	17	13	%																	
	43	56	13	7																		
	36	47	11	6	%																	
1	3	2	4	1					1						1						1	
2	3	2	4	1					1						1					1		
3	4	3	2	1			1								1						1	
4	3	4	2	1					1						1					1		
5	4	3	2	1					1					1							1	
6	3	4	2	1					1						1					1		
7	2	4	1	3					1								1					
8	4	3	2	1					1						1					1		
9	1	4	3	2					1						1						1	
#	2	4	3	1					1						1					1		
#	3	4	1	2					1						1					1		
#	4	1	3	2					1					1								
#	4	3	1	2					1					1						1		
#	3	4	1	2					1						1						1	
#	4	3	1	2					1						1						1	
#	2	3	4	1					1					1						1		
#	4	3	1	2					1						1						1	
18	4	3	1	2					1						1						1	
#	3	2	1	4					1						1					1		
#	3	4	1	2					1						1					1		
#								1						1						1		
#								1						1							1	
#	3	4	1	2					1						1						1	
23	4	3	1	2					1						1						1	
#							1								1						1	
#	4	3	1	2					1								1			1		
26								1														
#								1							1						1	
#	4	3	2	1					1							1					1	
#	4	3	1	2					1								1				1	
#	4	3	1	2					1						1						1	
32	2	3	1	4					1						1							
33	2	3	1	4					1								1			1		
34	3	4	1	2					1							1					1	
#	3	4	2	1					1						1						1	
36								1								1					1	
#	1	4	2	3					1						1							
#	2	3	4	1					1					1								
#	3	4	2	1					1						1						1	
#	1	4	2	3					1						1					1		
#	1	4	2	3					1								1			1		
#	4	3	1	2					1								1			1		
#	4	3	2	1					1						1					1		
#	1	4	2	3					1						1							
45							1								1							
46	4	3	2	1					1						1					1		
47	4	3	2	1					1						1							
48	4	3	2	1					1					1						1		
49	4	3	1	2					1						1					1		
50	3	2	1	4					1						1						1	
51							1							1						1		
52	2	4	3	1					1						1						1	
#	2	4	3	1					1						1					1		
#	2	4	3	1				1							1							
#	4	3	2	1					1					1						1		
56	1	3	4	2					1						1					1		
#	4	3	2	1					1						1						1	
58	3	4	2	1					1						1							
59								1									1			1		
60	2	4	1	3					1						1					1		
#	4	1	3	2					1								1			1		
62	2	4	1	3					1								1			1		
63	3	4	2	1					1						1					1		
64	2	4	3	1					1						1					1		
#	3	2	1	4					1						1						1	
66	4	3	1	2					1					1						1		
67	3	4	1	2					1						1					1		
68	3	4	2	1					1						1					1		
69							1							1						1		
70	3	4	2	1					1						1						1	
71	4	1	3	2					1								1			1		
72	3	4	2	1					1								1			1		

ANEXO VII, Transcripción de la entrevista a una trabajadora embarazada

ENTREVISTA A "AB"

Para garantizar la confidencialidad de la persona entrevistada, le podré un nombre simbólico y ficticio, "AB".

Objetivo:

Recoger el momento inicial cuando una pareja, de doble ingreso, decide ser padres. Sus dudas, miedos, esperanzas, desesperanzas, la nueva organización y relación como pareja-progenitores.
Los cambios que supondrán para ambos, y a cuál de ellos (si deben decidir),le significará conceder más valor al ámbito reproductivo (por convicción o preferencia adaptativa).
O por lo contrario, la red de soporte y medios les permitirá ejercer de padres (trabajo reproductivo) en la misma medida que productores.

Finalidad:

Ser el ejemplo explícito y empírico en el cual me apoyaré para seguir desgranando mi hipótesis principal. En base a varios estudios estadísticos (JURADO et al:2012;MOTORO:2011;DEMA:2005), al igual que en la comparativa de la encuesta ya realizada para un grupo de trabajadores de la empresa "X".

Entrevista:

Constará de 30 preguntas, las cuales se le solicitará que conteste nuestra entrevistada para ser registradas como documento de audio. Transcribiéndola y adjuntándola como anexo.

Inicio entrevista

Antes de todo, darte las gracias por querer colaborar conmigo para mi TFG. Eres compañera mía desde hace varios años y el hecho de trabajar más de 10 horas

seguidas diarias, nos concede el regalo de tener la suficiente confianza para pedirnos estos favores, y que plasmes en esta entrevista todos tus pensamientos, sentimientos, miedos y esperanzas…ante esta nueva situación familiar, que afectará, posiblemente, a tu vida profesional.

Doblemente es un regalo por tener la posibilidad de recoger las consideraciones que os planteáis ante la ma/paternidad en estos primeros momentos, dejando de un lado los estereotipos cotidianos de normalidad social, para aflorar el individuo desnudo ante su situación. Siendo una lástima no poder hacer un seguimiento sobre la evolución, y comprobar lo que dicen los estudios sobre las "hormonas manipuladoras" como las he bautizado, tales como la oxitocina.

A nivel profesional me gustaría reflejar que eres una de las mejores diplomadas de enfermería del servicio especial en el cual trabajas, y yo he tenido el placer de compartir durante varios años.

Ver como te lanzas, literalmente, a hacer un masaje torácico ante una parada cardiorespiratoria, es digno de destacar; o la resolución que tienes y la templanza ante situaciones de emergencia, me hace sentir una privilegiada por haberlo compartido contigo, ya que la seguridad de acción y organización de movimientos sincronizados está garantizado contigo, gracias por ser mi compañera.

Preguntas:

Datos personales, omitiendo los que consideres innecesarios, y sabiendo que te denominaré "AB":

> **Edad:** 34 / **lugar de nacimiento**: Málaga / **estudios realizados**: Diplomada en enfermería. Postgrado en UCI y Quirúrgico. / **vives en pareja (cuántos años)**: sí, 13 años / **tienes hijos**: no / **categoría profesional** / **años que ejerces tu profesión:** 13 años /**años de antigüedad en este hospital:** 7 años / **turno:** noche / **jornada**: 75%

Pareja

1. **Profesión**: Inspector de Seguridad Privada
2. **Tiene mejores condiciones laborales que las tuyas**:

Mejores condiciones económicas, pero peores horarios y jornada (tanto de día como de noche, con una media de 50horas semanales).

3. **Te gustaría que cambiaran dichas condiciones, en especial….o por el contrario, son buenas tanto para él como para ambos**:

Sí. Que él tuviese un horario estable y de menos horas, para poder planificar con suficiente antelación nuestras cosas personales.

Y por supuesto sería genial no trabajar en fines de semana y festivos.

Trabajo productivo

1. **Cuál sería tu ideal de dedicación al trabajo, en los próximos años cuando seáis padres,** tanto la tuya como la de tu pareja.

Mi ideal sería poder realizar una jornada completa de trabajo, pero que pudiese compaginar con los horarios escolares y vacacionales.

Hasta ahora me había adaptado a lo que tenía, pues nadie dependía de mi ni de él, y ya me parecía bien...

2. **Describe una semana de trabajo típica antes del embarazo,** el tiempo que le dedicas a cada cosa (también intenta pensar en la de tu pareja):
    - **Al desplazamiento:** Yo vivo a 15 min del hospital, con lo que dedico poco al desplazamiento. Él en cambio, su trabajo en sí consiste en acudir a todos los servicios de la empresa, con lo que a veces está incluso a 300Km de distancia.
    - **Al trabajo y, cuánto tiempo libre te queda:** Yo tengo un calendario totalmente variable, en el que hay meses que trabajo 6 noches, y otros meses 15. Según el mes tengo más o menos tiempo libre, pero en general tengo todas las tardes para mí y bastantes días completos.

Mi pareja, pues totalmente variable. Hay meses en los que tiene libres las tardes, y otros en los que apenas le veo en casa.

Ocio / trabajo doméstico

Qué actividades realizabas:

a. **Describe un fin de semana o periodo entre semana que no trabajes.**

Los días libres entre semana los dedico a hacer la compra, ir al gimnasio, leer, estudiar, cursos... Y el fin de semana pues salir a tomar algo, si coincido con mi pareja, irnos fuera, descansar en general.

b. **El tiempo que dedicas a cada cosa ha cambiado con el embarazo:**

Estos primeros meses solo pienso en dormir, todo me da pereza y voy aplazando cosas pendientes, así que no dedico casi ningún tiempo a nada!

c. **En las tareas del hogar, comprar, cocinar, limpiar, le dedicabas y dedicas, poco, bastante o mucho tiempo. Comparándolo con el resto de dedicaciones.**

Normalmente dedico un día a la semana a las tareas del hogar. En casa cocina el que esté de los dos en ese momento, que la mayoría de las veces soy yo. Creo que dedico poco tiempo en general. Me gusta el orden pero no me estresa que no esté todo impoluto.

d. **¿Quién le dedica más horas al trabajo doméstico? ¿la organización es conjunta? ¿Tenéis soporte externo? ¿Por qué?**

Para hacer a fondo la limpieza general, viene una señora, porque él para hacerlo tendría que gastar su escaso tiempo libre en eso, y para hacerlo yo, tendría que hacerme cargo de todo porque tengo más tiempo libre; y eso crea conflictos. No quiero hacerme cargo de todo en el hogar siendo también trabajadora.

El día a día a día, como es pasar la mopa, poner lavadoras y secadoras, guardar la ropa, etc.entre los dos 1 de cada 4 veces aproximadamente; el resto de veces yo sola, que soy la que está más en casa. Yo suelo cocinar y él recoge después, y baja la basura, eso sí es siempre así.

Ma/ paternidad, enfocándolo hacia la interrelación con el mundo laboral

1. **¿Teníais claro que queríais tener hijos? ¿A partir de cuándo y por qué en este momento?**

Teníamos claro que sí, lo que no tenía claro es cuándo. Nunca me parecía buen momento, solo pensaba en los problemas y la carga que supone. Además siempre he tenido proyectos que quería hacer antes de eso. Y sobre todo el esperar a tener una plaza, a tener un horario mejor, en fin, conseguir laboralmente mi meta.

Reconozco que no he tenido ese "instinto o reloj biológico" del que hablan, él sí lo tiene activo desde hace algunos años y me animaba a perder los miedos. El que haya sido ahora, es porque he visto que al menos en un futuro próximo nuestras condiciones no van a cambiar, con lo cual ya no son excusas suficientes, y porque creo que soy capaz de afrontar esa responsabilidad ya, sin pensar además que haya dejado algo por hacer antes.

2. **¿De cuánto estás?** 2 meses
3. **¿Cómo lo llevas?**

Todavía me despierto y pienso que lo he soñado, y que todo es como siempre. Luego me doy cuenta de que es real; a ratos estoy bastante ilusionada y a ratos agobiada pensando en todo lo que se me viene encima.

4. **¿En estos momentos, cuáles son tus miedos, inquietudes?**

Miedos muchos: que no nazca sano, no saber qué hacer si le pasa algo, el dolor, el cambio corporal, ...

Inquietudes: donde dejarlo y con quién cuando me reincorpore al trabajo, sobre todo los fines de semana, los festivos, las noches... eso me estresa mucho. No tenemos un soporte familiar con el que contar, y es difícil confiar en alguien a quien no conozcas.

5. **¿Notas que ha cambiado tu cuerpo, sensaciones y percepciones? ¿Crees que a medida que se consolide tu gestación cambien dichas sensaciones o percepciones actuales?**

Siii. He perdido la cintura estrecha rápidamente, los pechos me han aumentado 2 tallas y me duelen a rabiar. Todo en la nevera e incluso el microondas me huele a pescado. Y estoy muy sensible, lloro por muchas cosas que ni siquiera me afectan a mi...

6. **¿Estás más cansada? ¿Tienes más sueño?**

Eso es lo peor. A todas hora dormiría, es más, los días libres me los paso casi enteros durmiendo.

7. **¿Cómo te estás preparando para la llegado del bebé?(cursos, compras, redecoración del hogar, lecturas especializadas….)**

Veo reportajes del discovery channel, y leo artículos de revistas científicas. Pienso en la decoración, aunque no haré ni compraré nada hasta que esté más avanzado.

Me dejaré guiar por la matrona en cuanto a cuidados. Lo que no me gusta nada son las páginas o revistas que cuentan la vida de mamis gallinitas súper estupendas que cuentan lo bien que hacen todo; no me ha gustado nunca ese rol de mami en el que todo gira alrededor de la maternidad y deja de existir vida más allá. Espero no caer en ello!

8. **¿Sientes que es necesario que tu pareja esté igualmente formada y preparada?**

Muy necesario, por el bien de los tres. Porque si se siente inseguro, además de hacer mal las cosas, sufrirá y lo pasará mal; al igual que yo, y en vez de una experiencia bonita será un tormento! Ya le doy caña con el tema de los primeros auxilios y la reanimación. No me preocupa demasiado si ponerle un chupete de determinada marca o el carrito de moda; a mi me preocupa que se atragante y se pare, que convulsione, o mil cosas más, y sé que es vital reaccionar rápido y bien. Así que lo primero en lo que se formará será en eso. Lo demás creo que lo da la experiencia del día a día.

9. **Trabajas de noche, ¿la toleras bien?**

Lo llevo fatal. Ya antes de entrar voy con sueño. A partir de las 3h todo me crispa, se me secan los ojos y me pesan los párpados. Me cuesta mucho concentrarme con sueño.

10. **¿Tienes más precaución al realizar tu actividad laboral? ¿Lo has compartido con tus compañeros? ¿Por qué?**

Con las compañeras de turno sí lo he compartido, creo que es importante a la hora de organizarnos. Ahora no llevo pacientes con aislamiento; hago los cambios posturales ayudada por más gente, no pongo citostáticos, y uso siempre la mascarilla de mayor filtro, entre otras cosas...

11. **¿Crees que tu embarazo afecta a la normalidad de la actividad cotidiana de tu lugar de trabajo?**

La actividad normal es la misma, lo que cambia es como la distribuimos, pudiendo cargar más a unas persona que a otras. Al final la faena se saca, pero sí que me sabe mal no hacer determinadas cosas cargando a las demás con mi parte; aunque es lo que hemos hecho siempre unas por otras!

12. **¿Crees necesario solicitar la baja temporal por riesgo en el embarazo?**

Sí, porque en muchas ocasiones no sabemos de alguna infección hasta que lleva días y se diagnostica (meningitis, tuberculosis, etc); y en estas circunstancias no me podría medicar sin riesgos para el feto. Además de la radiación con los Rx y la escopia, fármacos peligrosos, etc. También muchos paciente se ponen agresivos, y es fácil recibir una patada. Es un servicio que genera mucho estress, y eso influye mucho. Considero que es un trabajo con muchos más riesgos que otros.

13. **¿Cómo está tu pareja?**

Nervioso e ilusionado. Asimilándolo todavía, como yo!

14. **¿Tienes la percepción que está más sobreprotector contigo?**

Demasiado, todo le parece de riesgo, todas las visitas médicas le parecen pocas, y me pregunta como estoy mil veces al día. Mira todas las etiquetas de los productos, y no quiere ir a sitios de dudosa calidad a comer, cuando antes no le suponía un problema.

15. **¿Habláis mucho sobre las consecuencias que tendrá este embarazo para vuestras vidas y la afectación laboral de ambos?**
¿Y sobre la organización de la unidad familiar tras la llegada del nuevo miembro?

Sí, y ambos sabemos que tendremos que cambiar muchas cosas, desde estabilizar horarios laborales (no cambiar turnos o cambiarlos en función de la necesidad), ser conscientes de que muchos días no descansaremos adecuadamente, tendremos horarios más estrictos para la comida, para levantarse, tener más previsión en general, cosa que hasta ahora tampoco nos preocupaba.

También somos conscientes de que nos afectará como pareja, ya no seremos él y yo, ahora hay que pensar en alguien más que dependerá de nosotros y será totalmente dependiente. Hablamos a menudo de las cosas por las que podríamos discutir porque no opinemos igual y qué hacer ene se caso. Luego ya veremos si lo conseguimos...

16. **¿Utilizaréis alguna medida de conciliación? ¿A priori, quién? ¿Por qué?**

En principio, todo seguirá igual a nivel laboral. Tenemos que buscar una canguro para los días que coincidamos en horario.

Me informaré bien de cuáles son las medidas de conciliación, pues la verdad es que solo conozco la reducción laboral; y sí que las usaré si es preciso. Él no tiene medidas de conciliación...

Mi familia al completo vive en Málaga, con lo que no puedo contar con esa ayuda para el día a día si lo necesitase.

Y mis suegros, pues han demostrado con anteriores sobrinos míos como serían los cuidados, y no me gusta nada. a parte de su actitud, de la que mejor no hablar, ella hace lo que quiere y no le importa nada lo que se haya de hacer, lo que pueda o deba comer, ni siquiera darle un biberón con las medidas ya preparadas; en fin, todo un

desastre, con lo que no voy a hacer uso de su ayuda a no ser que en el mundo no quedase nadie más.

Además, creo que los abuelos han de disfrutar de los nietos, pero no colocárselos por obligación cada día. Ellos ya hicieron su trabajo en su día.

Ahora es responsabilidad nuestra.

17. **¿Crees que puedan estar influenciadas en función de la red social de soporte que tengáis?**

Por supuesto, soporte no tenemos ninguno, con lo cual nos tenemos que organizar los dos. Si algún día por algún motivo no tenemos canguro, pues tendremos un problema! Así que me tengo que poner al día sobre las posibilidades que tengo en el trabajo.

18. **En el supuesto de escoger entre trabajo reproductivo y productivo, ¿qué factores valoraréis? O ¿ya tenéis claro vuestras prioridades?**

Espero no tener que escoger, la verdad. Porque no me veo en casa dedicándome al hogar y a cuidar de mis hijos exclusivamente. Creo que tener un trabajo, además de hacerme sentir realizada y útil, me hace sentir independiente. Además es una forma de relacionarme con los demás e interactuar, intercambiar conocimientos, de estar activa. A la mujer le ha costado mucho conseguir no depender de un marido y redistribuir obligaciones; no lo quiero estropear yo!.

Y él no creo que se quedase en casa tampoco.

No es cuestión de prioridades, para mi es cuestión de amor propio, de mantener mi "yo", y eso no quita para nada que dedicaré todos mis esfuerzos a cuidar de mi hijo/a, que le daré la mayor parte de mi tiempo y que lo antepondré a mis necesidades si es necesario.

De él sé que si lo precisa, dejará todo por correr al lado de su hijo/a, pero tampoco se va a dedicar exclusivamente a eso. No tiene madera de amo de casa, igual que yo.

19. **Si tuvieras que aconsejar a una amistad, serías más objetivo que en estos momentos, en los cuales, tú eres el protagonista, para evitar la "sensación de pérdida" de algún rol de los que ahora ejerces. (esposa, trabajadora…)**

Nunca he dado consejos en cuanto a hijos, solo he ofrecido mi ayuda si lo han necesitado. Respeto la opinión de los demás para con sus hijos. Lo único que alguna vez he dicho es que no podemos dejarlo todo ni por amor, ni por un hijo, porque luego los hijos se van, y en muchos casos el amor se acaba, y entonces ¿qué es de ti? ¿cómo comienzas de nuevo? ¿en qué te conviertes? Si no tienes herramientas para ser independiente es fácil sentirse fracasado y hundirse.

Y en cuanto al rol que asumes, mientras sea por decisión propia y no por obligación...

Veo peligroso volcarse en los hijos y descuidar a la pareja, por ejemplo, porque en unos años la pareja se queda sola otra vez, y es posible que no quede nada entre ellos. Ese sería mi consejo.

20. **¿Crees que no debes perder ninguno ante el nuevo de ser madre?**

Espero no perderlos!! Creo que aunque será difícil a veces, se puede conseguir.

21. **En estos meses, antes de la llegada de tu bebé, ¿cómo te imaginas la vida con él? ¿Habrá situaciones más difíciles que fáciles, y agradables que desagradables? ¿Y el papel que hará tu pareja en este nuevo binomio?**

Siempre he pensado en todo lo malo: los llantos, los biberones a horas intempestivas, los dientes, los cólicos, etc Reconozco que es un defecto mío de percepción seguramente...sólo he visto eso en los hijos de los demás.

Ahora que será mío me gusta pensar que hay algo especial que hará que todo eso sea menos grave, y que merezca la pena. Será raro ver una personita que ha salido de ti, y sentirlo como algo muy tuyo, una parte de ti. Espero que como pareja nos haga más cómplices y felices, aunque tengamos momentos malos también, soy realista. Por ahora nos ha unido más si cabe; no pienso desplazarlo, quiero que se implique en todo.

22. **Si piensas en otras personas que conoces bien y ya han tenido su primer hijo, ¿eso te ayuda para saber lo que te gustaría hacer de la misma manera o a evitar?**

Si, ambas cosas. Tengo ejemplos a seguir y ejemplos de los que huir. Ayuda y a la vez asusta; porque ¿y si te conviertes en eso que odias sin darte cuenta? Que horror. Pero es bueno ver también cosas que funcionan y que no se te habrían ocurrido.

23. **Crees necesario el conocimiento previo de los miembros de tu familia para cuidar mejor a tu bebé?, o simplemente los escucharás por respeto, pero utilizarás tus conocimientos profesionales y métodos más científicos (libros especializados y especialistas)**

Lo segundo, seguro. Por respeto y diplomacia callaré y otorgaré, porque conociéndolos se pueden ofender; pero luego haré lo que me parezca mejor. Son de otra generación, en la que las cosas se hacían de otra forma; y además yo soy de ciencias, creo en ella; aunque también soy consciente de que cada bebé es un mundo, y lo que funciona en unos es posible que no lo haga en otros, ya iré probando... Pero eso de "toda la vida se ha hecho así" o "yo sé más porque tengo más hijos" me sobra.

24. **Una vez atenuada la emoción de ser padre por parte de tu pareja, ¿crees que querrá colaborar de manera conjunta en los cuidados del bebé sin resignarse a ser cuidador secundario de fines de semana, y trabajar el doble en su trabajo productivo?**

Pues justamente en estos días se plantea si trabajar más para ganar más, o si no merece la pena porque será para gastarlo en otro cuidador. Yo ya le he dado mi opinión, y le he hecho un breve listado de las tareas que habrá que realizar, y que no pienso hacer sola. Creo que será cuidador activo, pero seguramente antes de hacer algo nuevo me preguntará siempre a mi, tiene metido en la cabeza que por ser enfermera sabré hacerlo mejor. Me cuesta hacerle ver que no es así, yo cuido adultos!!

Confío en que hará todos los cuidados menos curarle el ombligo, seguro que se marea!

25. ¿**Qué supondrá para ti, a nivel profesional, tener este hijo/a? ¿Y a tu pareja?**

No lo tengo claro...supongo que ahora podré dedicar menos tiempo a cursos y seminarios, pero me gusta pensar que en el trabajo, aparte de ir más cansada, todo será igual...

Y para él también, el tiempo que dedicaba al trabajo en casa pues ahora lo tendrá que dedicar al bebé.

26. **¿Lo que has vivido en casa de tus padres es un modelo a seguir para el cuidado de tu futuro hijo/a? ¿o el de tus familiares más cercanos (hermanos)?**

El modelo de mis padres, totalmente para huir. Ellos tienen ya 80 años, imagina su generación...hombre trabajando de sol a sol, que llega a casa y no quiere que le molestes, y le pongas el plato en la mesa y la ropa limpia, su función es traer dinero a casa; y una madre abnegada, dedicada totalmente a 4 hijos y a los abuelos 24 horas al día, habiendo abandonado su trabajo para ello por obligación, pues era lo que tenía que hacer y punto.

De mis hermanas, pues puedo encontrar puntos buenos, pero en general tampoco los voy a seguir. Son totalmente distintas; una es como un sargento con mil normas, órdenes y castigos, con depuradas técnicas de manipulación conductual, tanto para sus hijos como para su marido; y la otra es tirando a hippie, vive sin tanto orden el día a día, al igual que su marido, se complementan bastante bien.

Ambos maridos colaboran en todo en casa y con los hijos.

Yo creo que debe haber algo intermedio, no?

27. **Si pudieras decidir con total libertad, ¿qué sería para ti una buena madre, a nivel de dedicación al niño/a? ¿Y la dedicación de tu pareja, cómo te gustaría que fuese?**

Si pudiera decidir para mi vida, pues sería un trabajo en horario de mañana y sin fines de semana de trabajo. Poder dedicar la tarde al niño, sus actividades, en general a su educación; que no tenga que ser educado por otros. Y lo mismo para mi marido.

Así ambos podríamos colaborar igualmente, e incluso tener tiempo cada uno para sus cosas sin descuidar al bebé.

Pero con mi trabajo...eso es un imposible.

28. **Haciendo una referencia a la encuesta que meses atrás os pasé, ¿ahora en estos momentos, tras tu nueva situación personal, cambiarías o podrías contestar algunas de las siguientes preguntas**?, Si te apetece contestarlas, son las siguientes:

19. ¿Te sientes realizada/o como individuo al poder decidir, si escoger o no, el conciliar tu vida laboral y familiar? Si la pudiese conciliar de verdad, sí. Pero no tengo muy claro que las medidas existentes se adapten realmente a mis necesidades.
20. ¿Sientes que tu entorno más inmediato reconoce y valora tu decisión de compaginar tu vida familiar y laboral? No lo sé, pero tampoco me importa. Me importa que lo valore mi pareja.
21. ¿Si no hubiera la opción de conciliar, quien debería quedarse en casa para cuidar a los hijos o/y familiares dependientes? No me planteo eso. Buscaría cualquier otra opción antes de dejar de trabajar.
24.¿Cree que debe "ayudarte" en la corresponsabilidad del trabajo doméstico o reproductor?(cuidado miembros familia y tareas del hogar (comprar, limpiar…)) Debe colaborar, no ayudarme. En casa vivimos, comemos y ensuciamos los dos. Y en su defecto pues una persona asalariada que lo haga, y se acabó el problema.
32. ¿Quién prepara la ropa de los niños para el día siguiente? Prepararla cualquiera de los dos; pero elegirla yo, seguro.
33. **¿Quién pide permiso en el trabajo para llevarlo/s al médico?** 1. ¿Te sientes culpable al venir a trabajar y dejarlo enfermo/a? Pues depende del día podrá ir él si se puede organizar en el trabajo. Pero conociendo su trabajo, sé que en la mayoría de ocasiones lo tendré que pedir yo. Seguramente me sienta culpable dejándolo enfermo...pero qué puedo hacer?

37.¿Quién crees que debería ayudar a las personas para que puedan conciliar su vida familiar y laboral? Tanto las empresas como los organismos públicos. Si en las empresas hubiera guardería con horario adaptado al laboral, por ejemplo, no tendríamos muchos problemas de los que se nos plantean.
38.¿Sabes que la utilización de las medidas de conciliación afecta a corto, medio y largo plazo a las prestaciones a la Seguridad Social? Sí lo sé, y me parece fatal. a.¿ Continuarías utilizándolas? Sí b.¿Si creyeras que nadie te juzga, cambiarías de opinión? No
39.¿Es justo que le reduzcan económicamente el salario a la persona por trabajar menos horas para cuidar a sus miembros de familia? Para una empresa es muy justo, tanto trabajas tanto te pago; pero para los trabajadores no, pues este hecho hace que muchas familias no se puedan acoger a ello por necesidad económica; dificultando mucho sus vidas.
40. ¿Si la empresa te propusiera otras medidas para conciliar sin reducir tu jornada, las aceptarías? Habría que valorarlas, pero seguramente sí.

29. ¿Me quieres decir o contar algo que no te haya preguntado?

Sí.

Gracias por todo. Con personas como tú, que se preocupan por ésta y muchas cosas más, que son reivindicativas, que conocen nuestros derechos, que buscan alternativas, que trabajan duro, que ayudan a los demás, el mundo cambia a mejor. He echado mucho de menos que seas mi compañera, pero me gusta pensar que te quedas como amiga. Te deseo lo mejor en trabajo, porque te lo mereces.

Contestación de la entrevistadora: Muchas gracias por participar en este documento de audio, y te deseo, bueno, os deseo una feliz espera; y sobre todo, que ninguno de los dos perdáis vuestra esencia de individuo autónomo y autosuficiente por asumir un nuevo rol social como es el de ser padres.

Porque lo importante es lo que nosotros sentimos ante nuestras decisiones, no la percepción que tienen de ella los demás.

ANEXO VIII, Currículum Vitae (sin datos personales), "GH y IJ"(2007):

Dades Personals "GH"

Data de naixement: 02 – 08 – 1974

Estudis i Titulacions

- ***Diplomada en Infermeria*** per l'Escola Universitària Creu Roja de Terrassa. UAB. 1993 – 1996. *Nº col·legiada*: 35956
- ***Tècnic Especialista en Laboratori***, Formació Professional de segon cicle, 1991 – 1993. Institut de Formació Professional Santa Teresa de Jesús, Barcelona.
- ***Tècnic Auxiliar en Infermeria***, Formació Professional de primer cicle, 1989 – 1991. Institut de Formació Professional Joan Maragall, Badalona. Barcelona.
- Certificat de ***nivell C de Català.*** Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Formació Complementària

- Curs de ***Formació especialitzada en Socorrisme*** celebrat a Terrassa amb una durada de 42 hores lectives. Centre de Formació de Creu Roja. 1995.

- Curs ***"Acompanyament en els Processos de Morir i de la Mort"***. 35 hores de durada, organitzat pel Col·legi Oficial d'Infermeria en col·laboració amb DOMO. Barcelona. 1997.
- Curs "***d'Informàtica aplicada I" .*** 42 hores de durada, organitzat al Centre d' Estudis Empresarials (UNCET). Terrassa 2003.
- Curs "***d'Informàtica aplicada II" .*** 42 hores de durada, organitzat al Centre d' Estudis Empresarials (UNCET). Terrassa 2004.
- Curs "***Risc biològic i normes d'higiene hospitalaria" .*** 1 hora de durada, organitzat per Consorci Sanitari de Terrassa. 19 febrer de 2007.
- Curs ***"Protocolo de prevención de las úlceras por presión".*** 1 hora de durada, organitzat per Consorci Sanitari de Terrassa. 15 de març de 2007.
- Sessió formativa ***"INTRANET".*** 1 hora de durada, organitzat per Consorci Sanitari de Terrassa. 15 de març de 2007.
- Curs ***"Atenció geriàtrica".*** 20 hores de durada, organitzat per Consorci Sanitari de Terrassa. Abril/maig de 2007.
- Curs ***"Suport Vital bàsic instrumentat adult per infermeria".*** 8 hores de durada, organitzat per Consorci Sanitari de Terrassa. 15 -16 de maig de 2007.
- Curs ***"Cures pal.liatives"*** 400 hores de durada, organitzat per Formació continuada LOGOSS. Maig de 2007.
- Taller práctic de ***"comunicació positiva"***, 2 hores de durada organitzat per Consorci Sanitari de Terrassa. 17 de maig de 2007.

Experiencia Laboral

- Institut Català de la Salut, àrea bàsica de salut nº 7. Categoria ***d'Auxiliar de Clínica***. Durant un període de 3 mesos. 1993.
- Consorci Sanitari de Terrassa. Categoria ***d'Auxiliar de Clínica***. Durant el període 1994- 1996.

- ADECCO. Categoria de ***Socorrista***. Piscina Municipal de Matadepera. Estiu 1996.
- Fundació Privada Sant Llàtzer, des de 1996 fins 1 gener de 2007, a les unitats de convalescència i cures pal·liatives amb la categoria ***Diplomada Universitària en Infermeria***.
- Consorci Hospitalari de Terrassa, des de 2 de gener de 2007 a l' unitat de cures pal·liatives amb la categoria ***Diplomada Universitària en Infermeria***. Contracte en vigor.

Docència

- ***Docent del curs "Metge Diplomat en Geriatria".*** 10 hores lectives. Organitzat pel Col·legi de Metges de Barcelona. Maig 2001. Tema "l'atenció d'infermeria en l'àmbit geriàtric".
- ***Docent del curs "Trastornos de conducta"***, 32 hores lectives, impartit i dirigit a professionals de l'Empresa EULEN SERVICIOS SANITARIOS, que donen servei a Residències de persones grans i serveis d'ajuda a domicili de la província de Barcelona, durant el mes de maig 2006. Organitzat per Walk Rehabilitación y desarrollo integral (Madrid), empresa Col·laboradora amb el Ministerio de Asuntos Sociales e Inmigración (IMSERSO).

Assistència a Jornades/Congressos/ Simposium

- ***II Jornades Socio Sanitàries*** Barcelonès Nord i Maresme. Celebrada el 18 de maig de 1995, a l'Hospital Universitari Germans Trias i Pujol. Badalona.
- ***Conferència Nacional Alzheimer*** (C.N.A), celebrada els dies 6,7,8 i 9 de novembre de 1997. Organitzada conjuntament pel Grupo de Estudio de Neurologia de la Conducta y Demencias de la Sociedad Española de

Neurologia (S.E.N) y la Unidad de Alzheimer del Departamento de Neurologia y Neurocirugia de la Clinica Universitaria de la Universidad de Navarra.

- Jornades ***d'Inserció Laboral de persones amb trastorns mentals severs.*** Celebrada el 27 i 28 de novembre 1997, a Sitges. Organitzat per Sant Joan de Deu.
- ***I Jornada Catalana de Teràpia Ocupacional***, Salut Mental. Celebrada el 17 de novembre de 2000, a la sala Joan Costa i Roma, de l'Hospital de Terrassa.
- Simposi ***"De la retrogènesi a la intervenció cognitiva en la malaltia d'Alzheimer"***. Organitzada per el Departament de Projectes Socials i Assistencials de la Fundació "La Caixa" a Barcelona, els dies 17 i 18 de setembre de 2001.
- ***IX Jornada per a professionals d'Infermeria***. Organitzada per l'Àrea de Salut Pública i Consum. Diputació de Barcelona 2005.
- II Jornada de Rehabilitació Psico-social. ***"Models de Gestió en rehabilitació psico-social: Paper de les Administracions."*** Organitzada pels Centres Assistencials Emili Mira i López. Santa Coloma de Gramenet. Diputació de Barcelona. 2005.
- ***Jornada"La Salut Mental i les dones. Inici d'un debat.*** Organitzada per l'Àrea de Salut Pública i Consum i l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania de la Diputació de Barcelona 2006.
- III Jornada de Rehabilitació Psico-social. ***"És possible la continuïtat asistencial en rehabilitación psicosocial ."*** Organitzada pels Centres Assistencials Emili Mira i López. Santa Coloma de Gramenet. Diputació de Barcelona. 2007
- ***Jornada "Atenció d'Infermeria en infeccions de ferides cròniques. Documents de consens" .*** Organitzada per el Consorci Hospitalari de Terrassa, el 14 de març de 2007.
- ***Jornada "Posant-se un mitjó" .*** Organitzada per l'Associació Professional de Terapia Ocupacional de Catalunya. 27 Abril 2007.

- ***I Jornada de "Les Unitats Geriàtriques d'Aguts de Catalunya"*** Organitzada per el Consorci Hospitalari de Terrassa, el 18 de maig de 2007.

Conferències, Ponències, publicacions, Comitè Organitzador,...

- Comunicació titulada ***" Programa Psicoestimulativo Integral a pacientes afectos de demencia".*** Junquero A., Guzmán S., Cobos I., ***Pérez S.*** Presentada a la Conferència Nacional Alzheimer (C.N.A), celebrada els dies 6,7,8 i 9 de novembre de 1997. Organitzada conjuntament pel "Grupo de Estudio de Neurologia de la Conducta y Demencias de la Sociedad Española de Neurologia (S.E.N) y la Unidad de Alzheimer del Departamento de Neurologia y Neurocirugia de la Clinica Universitaria de la Universidad de Navarra".
- Comunicació titulada ***" Programas Específicos de enfermería. Atención en Demencias" .*** Guzmán S., ***Pérez, S.,*** Martinez E., Beltrán JJ.".. Presentada al "XIX Congreso de la Sociedad Andaluza de Geriatría y Gerontología y V Jornadas de la Sociedad Española de Enfermería Geriátrica y Gerontologica. Almería març 1998.
- Comunicació titulada ***" Demencia, nuestra experiencia interdisciplinar" .*** Martinez E., Beltrán JJ., ***Pérez, S.,*** Cobos , Y., Ayllon, L. Presentada al "XIX Congreso de la Sociedad Andaluza de Geriatría y Gerontología y V Jornadas de la Sociedad Española de Enfermería Geriátrica y Gerontologica. Almería març 1998.
- Comunicació titulada ***" El equipo interdisciplinar frente a la atención de la demencia"*** Beltran Megías José J., Cobos Isabel, Guzmán Sergio, ***Pérez S***, Martinez Elvira. Presentada a les "II Jornadas de Enfermeria en el area de Salud" . Organitzades per " La Unidad Funcional de Apoyo al Anciano del Distrito Sanitario de Santa Fe en colaboración con la Fundación Index y la Asociación Andaluza de Enfermería Comunitaria. Granada abril 1998.

- Membre del ***Comitè Organitzador*** de la III Jornada de Rehabilitació Psico-social. ***"És possible la continuïtat asistencial en rehabilitación psicosocial ."*** Organitzada pels Centres Assistencials Emili Mira i López. Santa Coloma de Gramenet. Diputació de Barcelona. 2007

CURRICULUM VITAE "IJ"

Datos Personales

Fecha nacimiento: 04/05/72

Estudios y titulación

- **Diplomado en Terapia Ocupacional** por la Escuela Universitaria Creu Roja de Terrassa, 1993-1996.
- **Formación en el nivel de** *iniciación* en Teoría y aplicación del Modelo de la Ocupación Humana de Gary Kielhofner. Rehabilitación y vida.1999. Días 14,15,16 y 17 de junio. 32 lectivas. Organizado por la Asociación Profesional Andaluza de Terapeutas Ocupacionales (A.P.A.T.O). **Docente del curso:** Dña Carmen Gloria de Las Heras de Pablo, Terapeuta Ocupacional MS,MA. Experta en el M.O.H.O (anexo 1)
- **Formación en el nivel de** *avanzado* de la Teoría y aplicación del Modelo de la Ocupación Humana de Gary Kielhofner. Evaluaciones y razonamiento clínico). 1999. Días 18,19,20 Y 21 de junio. Organizado por la Asociación Profesional Andaluza de Terapeutas Ocupacionales (A.P.A.T.O). **Docente del curso:** Dña. Carmen Gloria de Las Heras de Pablo, Terapeuta Ocupacional MS,MA. Experta en el M.O.H.O (anexo 2)
- **Socorrista** por la Universidad de la Creu Roja de Terrassa, año 1995. (anexo 3)
- **Auxiliar de Clínica** por el Instituto de Formación Profesional de La Guinagueta, Barcelona. Año 1994-1995.

Experiencia Laboral

- **Funcionario de carrera** con la categoría de **Terapeuta Ocupacional** en los Servicios Asistenciales de Torribera, de la Diputación de Barcelona, en las áreas de:
  - Psicogeriatria (Hospital de día y larga estancia), desde el año 96 hasta ahora.
  - Subagudos, desde el año 96 hasta actualmente.
  - Hospitalización parcial de psiquiatría, 1998-2001

- Servicios centrales de rehabilitación en psiquiatría. 1997-1999.
- También he participado en la elaboración, control y seguimiento de programas de capacitación y reinserción social y laboral de personas con enfermedad mental. 2001-2002.

- **Auxiliar de Clínica** en el Hospital Psiquiátrico Benito Menni, durante un periodo de **9 meses**, en el pabellón de agudos femenino.
- **Terapeuta ocupacional,** en el Hospital Psiquiátrico Benito Menni, de Sant Boi de Llobregat, durante un periodo de **8 meses**, en la sección de rehabilitación de enfermos mentales y en el área de psicogeriatría.
- **Trabajo temporal** en las piscinas de Matadepera (Terrassa), días alternos, con la categoría de socorrista 1996.
- **Prácticas** en el Hospital Universitario Vall d´Hebrón, en el servicio de lesionados medulares, durante un periodo de 6 semanas. Año 1996.
- **Prácticas** en los Servicios Asistenciales de Torribera, en Sta. Coloma de Gramanet, durante un periodo de 6 semanas, en la unidad de diagnostico y tratamiento de las demencias. Año 1996.

Communicaciones o posters en congresos, jornadas , simposium

- **Programa Psicoestimulativo Integral a pacientes afectos de Demencias,** A. Junquero, **S. Guzmán**, I Cobos, C. Cansino. II Congreso Gerontopsiquiatria y Psicogeriatria, Noviembre 1997, Pamplona. (4)
- **Participación** en las Jornadas de Inserción Laboral de personas con Trastornos Mentales Severos, celebrado en Sitges los días 27 y 28 de Noviembre de 1997. Organizado por los Servicios Asistenciales en Salud mental de Sant Joan de Deu. Barcelona (5)
- **Subagudos y Hospitalización Parcial: Dos dispositivos alternativos al Trastorno Mental Severo.** **S.Guzmán ,** Gías B.. Creus J. 2ª Conferencia Europea de la Mejora de la Calidad en los Servicios de Salud Mental, organizado por el Forum de Salud Mental y el Servei Català de Salud. Noviembre, 1998. Barcelona. (6)
- **Programas Específicos de Enfermería. Unidad de Demencias**, **Guzmán S.,** Cobos I., Martinez E., Beltrán J.J., Lasheras R., XIX

Congreso de la Sociedad Andaluza de Geriatría y Gerontología y V Jornadas de la Sociedad Española de Enfermería Geriátrica y Gerontologíca, Marzo de 1998, Aguadulce (Almería). (7) (9)

- **Demencias, nuestra experiencia interdisciplinar,** Martinez E., Cobos I., **Guzmán S.,** Beltrán J.J., Ayllón L., XIX Congreso de la Sociedad Andaluza de Geriatría y Gerontología y V Jornadas de la Sociedad Española de Enfermería Geriátrica y Gerontologíca, Marzo de 1998, Aguadulce (Almería). (8) (9)
- **Mejora de la Calidad Asistencial de los Trastornos Mentales Severos desde una Unidad de Subagudos**. Valle R., **Guzmán S**,, Juan S., Gías B., Arbej J., Creus J, Umbert S., trabajo presentado en el "1er Premio 1997, al mejor proyecto de personalización de la asistencia y de la atención al ciudadano, convocada por la Región Sanitaria en colaboración con el Forum de Empresas, en el mes de julio, 1998. (10) (11)
- **El equipo interdisciplinar frente a la atención de la demencia,** Beltrán J.J., Cobos I., **Guzmán S.,** Lasheras R., Martinez E. II Jornadas de Enfermería en el área de salud (Cuidados y Cuidadores en residencias de ancianos). Abril 1998, Granada.(12)
- **Intervenciones orientadas a la rehabilitación y reinserción del trastorno mental severo en una unidad de hospitalización parcial**, Roger M., **Guzmán S.,** Moreno G., Juan S., Guerrero A., Del Valle R., IV Congreso Nacional de Psiquiatría, octubre y noviembre del 1999,Oviedo. (13)
- **Hospitalización parcial en un Hospital psiquiatrico: Un año de experiencia**, Juan S., Roger M., **Guzmán S**., Moreno G., Mateu G., Del Valle R., IV Congreso Nacional de Psiquiatría", octubre y noviembre del 1999, Oviedo. (14)
- **Reinserción Laboral del paciente con T.M.S.: Del Hospital a la Comunidad,** **Guzmán S**., Gómez J.M., Rodriguez R., V Jornadas Nacionales de Terapia Ocupacional, marzo de 1999. Madrid. (15)
- **Ponente** en la mesa redonda: **El Trabajo Multidisciplinar en Salud Mental**, organizado por la Academia de Ciencias Medicas de Cataluña y de Baleares. Rol de la terapia ocupacional en el equipo interdisciplinar, S.Guzmán, febrero del 1999. Terrassa. (16)
- **Participación** en las Jornadas de Trabajo sobre los Modulos de

Liberman, en los Servicios Asistenciales de Torribera, noviembre del 1999, Santa Coloma de Gramanet (Barcelona).

- **Ponente en la mesa debate** La tecnología aplicada a la demencia: nos ayuda a mejorar la calidad de vida o no respeta nuestra dignidad, **S.Guzmán.,** 1er Salón para el Alzheimer: Arquitectura, adecuación del entorno y ayudas técnicas, setiembre del 2000. Terrassa (Barcelona). (18)
- **Cicle de Conferències** els dimecres a Torribera**. Refuerzo y mantenimiento de habilidades: actividades ocupacionales, S.Guzmán.** Centro Cívico, Sta. Coloma de Gramanet. Barcelona. El día 25 de Octubre del 2000. (19)
- **Ponente** en la mesa redonda, **la persona mayor en los diferentes ámbitos**, con el tema rehabilitación de la persona mayor**, S.Guzmán**. VIII Jornada para Profesionales de Enfermería, Noviembre del 2000, Santa Coloma de Gramanet (Barcelona). (20)
- **Ponente** en la mesa redonda, **la Terapia Ocupacional en el Hospital**, con el tema: La terapia ocupacional en subagudos y hospitalización parcial, **S.Guzmán**. I Jornadas Catalanas de Terapia Ocupacional en Salud Mental, 17 de Noviembre del 2000. Hospital de Terrassa (Barcelona). (21)
- **Organización y aplicación de programas de rehabilitación y reinserción en unidades hospitalarias desde los modelos teóricos de enfermería y terapia ocupacional**, S.Umbert, **S.Guzmán**. P.Herrera. XVIII Congreso Nacional de Enfermería, abril del 2001.Girona (22)
- **Síntomas Psicológicos y de la Conducta asociados a la Demencia en el Hospital de Día de Demencias.** P. Mercadal, **A.** Junquero**,** E. Garcia, **S. Guzmán**, I. Cobos. I. Martinez. XX Reunión de la Sociedad Española de Geriatria y Gerontología, San Sebastian, 9 de junio del 2001. (23)
- **Adaptación de la actividad y del entorno en salud mental**, **Guzmán S.,** Herrera P., Umbert S., Congreso de rehabilitación en salud mental: Situación y perspectivas, Universidad de Salamanca, los días 9,10 y 11 de Mayo del 2001. (24)

- **Conferencia** sobre **nuestra experiencia en Rehabilitación en psiquiatría**, **Guzmán S**., Herrera P., Umbert S. Realizada en marzo del 2001, Hospital psiquiatrico de Salt, con una duración de 4 horas.
- **Ponente** en las I Jornada de Exposiciones Prácticas para Terapeutas Ocupacionales, La utilización de la actividad en el entorno de salud mental" y "registros: ese gran dilema", 16 de Noviembre del 2001. (25-26)
- **Ponente del Programa de actividades rehabilitadoras en la unidad de subagudos**, IX Jornada para Profesionales de enfermería "La rehabilitación en salud mental", 24 de octubre de 2001, Santa Coloma de Gramanet (Barcelona). (27)
- **Cicle de Conferències** els dimecres a Torribera**. La importancia de un entorno adaptado** **S.Guzmán**, L.Abillar**.** Centro Cívico, Sta. Coloma de Gramanet. Barcelona. El día 31 de octubre del 2001. (28)
- **Cara y cruz de una misma realidad: cuidados y rehabilitación en Guatemala,** S.Umbert, **S.Guzmán**, A.Jerez, I.De la Cerda, P.Herrera, C.Cabrera. XIX Congreso Nacional de enfermería en Salud Mental, 21- 23 de marzo del 2002. Granada. (29)
- **El entorno socio-cultural de una unidad de rehabilitación,** S.Umbert, **S.Guzmán**, P.Herrera, M.J.Cosials, C.Zurita. XIX Congreso Nacional de enfermería en Salud Mental, 21,22 y 23 de marzo del 2002. Granada. (30)
- **Como utilizamos el entorno socio-cultural en el proceso de rehabilitación,** **S.Guzmán**, P.Poveda, J. Fernandez, A. Heras, C.Zurita, S. Umbert., II Congreso Internacional de rehabilitación psicosocial en la comunidad y con la comunidad, junio del 2002. Arapdis, Badalona (Barcelona) (31)
- **Itinerario de rehabilitación, formación y reinserción laboral** **S.Guzmán**, J.M. Gómez, R. Mª del Valle, J.E. Morán, R. Montávez, II Congreso Internacional de rehabilitación psicosocial en la comunidad y con la comunidad, junio del 2002. Arapdis, Badalona (Barcelona). (32)
- **Cicle de Conferències** els dimecres a Torribera**. La movilización del enfermo con demencia y el mantenimiento de habilidades.** **S.Guzmán**, J.Jimenez**.** Centro Cívico, Sta. Coloma de Gramanet.

Barcelona. El día 25 de septiembre del 2.002. (33)

- **Reflexiones sobre la terapia ocupacional en psiquiatria** Conferencia en el III Congreso Nacional de estudiantes de T.O, celebrado en Noviembre 2002. Tarragona. (34)

- **Ponente de la** mesa redonda "T.Ocupacional en geriatria". **Plan funcional de coordinación entre Neuropsicología y Terapia Ocupacional.** VIII Jornadas Nacionales de Terapia Ocupacional. Celebrada en Granada, octubre 2003, y organizada por la Asociación Profesional Española de Terapeutas Ocupacionales (APETO) (35)
- **Ponente** en la mesa redonda "Etica y praxis".**I Congreso Nacional de Rehabilitación psico-social. "La salud mental es cosa de todos"** Celebrada en Valencia, Noviembre del 2004, y organizada por el IMSERSO. (36)
- **Ponente** en la mesa redonda "Abordaje multidisciplinar en las demencias". **VII Congreso de la Sociedad Española de Rehabilitació Geriatrica.**Celebrado en Barcelona en Noviembre del 2004. Organizado por la SERG. (37)
- **Ponente en el I Jornadas de auxiliares de enfermería en salud mental.** Participación como ponente en la mesa redonda "Auxiliares en unidades de crónicos, rehabilitación,..". Celebrado en Sant Boi, noviembre 1996. (38)
- **Ponente en la Jornada de Terapia Ocupacional en Salud Mental.** realizada en el Instituto Pera Mata de Reus (Tarragona), marzo 2004. (39)
- **Taller de cuina. Rehabilitació d'habilitats instrumentals**, XI Jornada para Profesionales de enfermería, 12 de noviembre de 2003, Santa Coloma de Gramanet (Barcelona). (40)
- **Ponente en el Primer Congrès de Professionals i Entitats de Gerontologia i Geriatria de Catalunya (COPEGGC 2004)** en la mesa redonda "Rehabilitació, prevenció i educació sanitaria: Conseqüencies de la no prevenció en rehabilitació". Celebrado en La Farga de l'hospitalet marzo 2004. (41)
- **Ponente** en la mesa redonda, **"L'esport com a mitjà d'integració en salud mental: una realitat, diversos enfocaments"**. Jornada Técnica

deportiva. Octubre del 2005, Santa Coloma de Gramanet (Barcelona). (42)

- **Ponente en** la mesa "intervención interdisciplinaria". **XII Jornadas de actualización en psicogeriatría,** organizado por las Hermanas Hospitalarias del Sagrado Corazón. Celebrado en Barcelona, 10-11 de mayo 2007. (43)
- **Ponente** en la mesa redonda, **"Experiencias a través del deporte"**. Jornada Técnica, Organizado por la Consejería de Familia y Asuntos Sociales, de la Comunidad de Madrid. Octubre del 2007, Alcobendas (Madrid) (44)
- **Ponente en** la mesa "posant-se un mitjó", en el marco de la Ley de la Autonomia personal y la dependencia. organizado por la Asociación Profesional de Terapeutas Ocupacionales de Cataluña y PRODEP. Celebrado en Barcelona, 27 de abril 2007. (45)

.

Asistencia a jornadas/congresos/Simposium

- **II Jornadas Socio-Sanitarias del Barcelonés Nord i Maresme**, 18 mayo en el Hospital Universitario Germans Trias i Pujol. Badalona 1995. (1)
- **V Congreso Europeo de Terapia Ocupacional**, Palacio de Congresos y Exposiciones de Madrid del 17 al 20 de Septiembre del 1996. (2)
- **I Jornadas de Auxiliares de Enfermería en Salud Mental**, Sant Boi de Llobregat los días 14 y 15 de noviembre del 1996, en el Complejo Asistencial en Salud Mental Benito Menni. (3)
- **III Jornadas de Terapia Ocupacional en la Patología Infantil**, Zaragoza el 19 y 20 de abril del 1996, en la Escuela Universitaria de Ciencias de la Salud. (4)
- **Conferencia Nacional de Alzheimer**, celebrada en Pamplona los días 6,7,8 y 9 de Noviembre, organizada conjuntamente por el Grupo de Estudio de Neurología de la Conducta y Demencias de la Sociedad Española de Neurología (S.E.N.). 1997 (5)
- **Jornadas de Inserción Laboral de personas con Trastornos Mentales Severos**, celebrado en Sitges los días 27 y 28 de Noviembre

de 1997. Organizado por los Servicios Asistenciales en Salud mental de Sant Joan de Deu. Barcelona.

- **2ª Conferencia Europea de la Mejora de la Calidad en los Servicios de Salud Mental**, celebrado los días 19, 20 y 21 de Noviembre del 1998 en Barcelona, organizado por el Forum de Salud Mental y el Servei Català de Salud. (7)
- **XIX Congreso de la Sociedad Andaluza de Geriatría y Gerontología** y V Jornadas de la Sociedad Española de Enfermería Geriátrica y Gerontologíca. Aguadulce (almería) los días 26, 27 y 28 de marzo del 1998. (8)
- **Jornada Conmemorativa del XV Aniversario del Centro Martí Julià**, Santa Coloma de Gramanet el 13 de noviembre del 1998. (9)
- **V Jornadas Nacionales de Terapia Ocupacional**, celebrada en Madrid los días 25,26 y 27 de marzo del 1999. Organizado por la Asociación Profesional de Terapeutas Ocupacionales (APETO). (10)
- **I Jornada de Debate en Salud Mental "L'Hospital de dia Psiquiatric"**, celebrada a Barcelona el 5 de mayo de 2000, organizado por la Sociedad Catalana de Salud Mental. (11)
- **Jornadas teórica y práctica para miembros de los equipos de intervención**, promovidas por el Departamento de riesgos laborales. Octubre del 1999, Santa Coloma de Gramanet (Barcelona). (12)
- **Simposiom Internacional. De la retrogénesis a la intervención cognitiva en la enfermedad de Alzheimer,** Barcelona días 17-18 septiembre 2001. (13)
- **XVIII Congreso Nacional de Enfermería**, que con el lema "Gestionando los cuidados en salud mental" se celebró en Girona los días 5,6 y 7 de Abril del 2001. (14)
- **IX Jornada para Profesionales de enfermería** "La rehabilitación en salud mental", celebrada el 24 de octubre de 2001 en los centros asistenciales Torribera. (15)
- **I Jornadas de Exposiciones Prácticas para Terapeutas Ocupacionales,** 16 de Noviembre del 2001. Santa Coloma de Gramanet (Barcelona). (16)
- **Asistencia al** II Congreso Internacional de rehabilitación psicosocial en la comunidad y con la comunidad, junio del 2002. Arapdis, Badalona

(Barcelona). (16 bis)

- **III Jornada de Promoció de la Recerca** a Torribera, Sta. Coloma de Gramanet el día 28 de junio del 2002. (17)
- **Asistencia** a las I Jornadas de Inserción laboral de personas con enfermedad mental, organizado por la FECAFAMM, 3 de octubre de 2.002. CAIXAFORUM (Barcelona).
- **Asistencia a las X Jornadas para profesionales de enfermeria.** Con la calidad y la etica en la continuidad de los cuidadores en las personas mayores. Octubre 2002 . (18)
- **Asistencia a las VII Jornadas Nacionales de Terapia Ocupacional.** Desde el inicio hasta el final. Organizado por la APETO. Octubre 2003.
- **Asistencia a las I Jornadas de Terapia Ocupacional. O**rganizado por la APTOC. Noviembre 2000. (19)
- **Asistencia al I Congreso Nacional de Rehabilitación psico-social. "La salud mental es cosa de todos"** Celebrado en Valencia, Noviembre del 2004, y organizada por el IMSERSO. (20)
- **Asistencia** a las "I Jornadas de rehabilitación psicosocial: dificultades y soluciones, organizadas por CAEMIL, 11 de febrero del 2004.
- **Asistencia** a las "II Jornadas de rehabilitación psicosocial: Modelos de Gestión en rehabilitación psicosocial, organizadas por CAEMIL, 10- 11 de febrero del 2005. (21)
- **Asistencia** a las "III Jornadas de rehabilitación psicosocial: Es posible la continuidad asistencial, organizadas por CAEMIL, 8 de febrero del 2006. (22)
- **Asistencia a las VI Jornadas del Día Internacional de la enfermería.** Análisis del documento aportado por la Comisión Internacional de enfermería (CIE). CAEMIL, mayo 2006. (23)
- **Asistencia a la Jornada la salud mental y las mujeres.** Organizada por la Diputació de Barcelona, Octubre 2006. (24)
- **Asistencia al matinal de Terapia Ocupacional, sobre el tema "Llei de la dependencia: Autonomia versus dependencia". O**rganizado por la Universidad de Vic. Mayo 2006. (25)
- **Asistencia a las Jornadas de Terapia Ocupacional. O**rganizado por la APTOC. Abril 2007. (26)
- **Asistencia a las "I Jornadas de rehabilitación psicosocial**:

dificultades y soluciones, organizadas por CEM, 11 de febrero del 2004. (27)

Participación en proyectos/Grupos de Calidad/Comités/...

- *Miembro del* ***Grupo de "Consenso Técnico e internet"*** del documento de **Rehabilitación e integración social de la persona con enfermedad mental.** Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (IMSERSO), realizado en Madrid, periodo 2002 – 2003. (anexos 1-5)
- ***Miembro del Consell Assesor en Psicogeriatria,*** Programa Vida als Anys, del Servei Català de la Salud**,** formo parte del grupo de expertos sobre el tema: **Normalización de Programas de psicoestimulación para los centros sociosanitarios y sociales**. Servei Català de la Salud. Área Sanitaria. 2001 Barcelona. (6)
- Miembro del **Grupo de debates técnicos**, del proyecto Europeo "Coordinación entre familiares y profesionales para la adecuada atención institucional a enfermos de Alzheimer". Realizado pr la Consejería de Trabajo y Política Social de la Región de Murcia. 2001. (7)
- Secretario del **Grupo de trabajo "El social en l'atenció al malalt mental".** En las 2ª Jornada de Atención psiquiatrica en el Barcelonés Nord i Maresme. Realizado en Santa Coloma de Gramanet (Barcelona), el 22 de mayo del 2002. (8)
- **Participación de Moderador** en las IX Jornada para profesionales de enfermería. La rehabilitación en Salud Mental, 24 de Octubre del 2001. Santa Coloma de Gramanet (Barcelona). (9)
- Miembro del **Comité Científico** en las "I Jornadas Catalanas de Terapia Ocupacional en Salud Mental", organizadas por la APTOC, en el Hospital de Terrassa el día 17 de Noviembre del 2000. (10)
- Miembro del **Grupo de Mejora** de definición de las actividades de ocio y tiempo libre en los pacientes, de los Servicios Asistenciales del Recinto Torribera, dentro del Programa de Calidad del centro. (Fundació Avedis Donabedian). Octubre 1998. (11)
- **Coordinador del grupo de Trabajo "Recursos Sociales".** Realizado en las X Jornadas de enfermería. Servicios Asistenciales Torribera (Barcelona). Octubre 2002. (12)

- Miembro del **Comité Organizador** en las "I Jornadas de rehabilitación psicosocial: dificultades y soluciones, organizadas por CEM, 11 de febrero del 2004. (13)
- Miembro del **Grupo de Salud Mental** de la Asociación Profesional de Terapeutas Ocupacionales en Cataluña. En el periodo de 1996-2000.
- Miembro del **equipo de trabajo "procesos de atención sociosanitaria comunitaria"** en el marco del II Plan de Calidad de los Servicios Asistenciales del Dr. Emili Mira i López, **2004.** (14)
- Miembro del **equipo de trabajo "procesos de rehabilitación en salud mental"** en el marco del II Plan de Calidad de los Servicios Asistenciales del Dr. Emili Mira i López, **2004** (15)
- **Secretario de las jornadas** "Qualitat de vida i salud mental, reptes de futur de la rehabilitació comunitaria" en las V Jornadas de Asistencia Psiquiatrica y Salud Mental, Sector Sanitario del Barcelonés Nord i Marcéeme. Abril 2003. (16)
- Miembro del **Comité Organizador** en las "II Jornadas de rehabilitación psicosocial: Modelos de gestión en rehabilitación psicosocial, organizadas por CAEMIL, 10-11 de febrero del 2005. (17)
- **Moderador** en las "I Jornadas de rehabilitación psicosocial: dificultades y soluciones, organizadas por CAEMIL, 11 de febrero del 2004. (18)
- Miembro del **Comité Organizador** en las "III Jornadas de rehabilitación psicosocial: Es posible la continuidad asistencial en rehabilitación psicosocial organizadas por los CAEMIL, 8 de febrero del 2007. (19)
- **Moderador** en las "III Jornadas de rehabilitación psicosocial: Es posible la continuidad asistencial en rehabilitación psicosocial organizadas por los CAEMIL, 8 de febrero del 2007. (20)
- **Miembro del grupo de trabajo** para el Primer Congrès de Professionals i Entitats de Gerontologia i Geriatria de Catalunya **(COPEGGC 2004)** (21)
- **Participación en el campeonato Pro salud mental** Futbol 7, organizado por la Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid. Octubre 2007. (22)
- Miembro del **Comité Organizador** de las jornadas "posant-se un mitjó", en el marco de la Ley de la Autonomia personal y la dependencia. organizado por la Asociación Profesional de Terapeutas Ocupacionales de

Cataluña y PRODEP. Celebrado en Barcelona, 27 de abril 2007. (23)

Investigación y Docencia

- **Participación en el proyecto de investigación** "la intervención de la terapia ocupacional en demencias" presentado en la 5ª convocatoria de ayudas de investigación en enfermedades neurodegenerativas que convoca La Caixa. Universidad Creu Roja 2002. (1)
- Suplencia como **docente** de la asignatura **Salud Mental en Terapia Ocupacional** del bloque T.O. aplicada II, de **44 horas** lectivas, en la E.U. Creu Roja de Terrassa. Año académico 1997-1998. (2)
- Docente en el curso **terapia ocupacional en geriatría, FORCEM-**l Hospital Psiquiátrico Pere Mata de Reus, a través de la Fundación Pere Tarres, de **20 horas** lectivas. 1997 (3)
- Docente del **Curso Terapia Cognitiva en Geriatría y Psicogeriatria**, a través de la Asociación Profesional de Terapeutas Ocupacionales en Cataluña (APTOC), de **20 horas** lectivas, los días 22 y 29 de mayo y el 5 de junio del 1999. (4)
- Docente de la Escola Universitaria Creu Roja de Terrassa, con el curso **Iniciación a la estimulación cognitiva en Psicogeriatria y Psicogeriatria**, de **26 horas** lectivas, los días 1,2, 15 y 16 de junio del 1999 /2000. (5)
- Docente colaborador con la en la **Universidad de Ciencias de la Salud de Vic**, realizando las asignaturas de **Fundamentos** (14 horas lectivas), **Terapia Ocupacional Aplicada I**, (45 horas lectivas) realizadas en el año académico 1999-2000. (6)
- Docente colaborador con la **Universidad de Ciencias de la Salud de Vic**, realizando la asignatura **Estimulación Cognitiva en Terapia Ocupacional (59 horas lectivas)**, correspondiente a 3 créditos optativos, dentro del Plan de estudios de la diplomatura de Terapia Ocupacional. Años académicos realizados 1999-2000 / 2000-2001 (7)
- Colaboración con **el Master de Enfermería Psico-social** en Salud Mental, con el tema "**Introducción a la terapia ocupacional**", de 8 horas lectivas. Universidad de Barcelona, celebrado en el Palau de les

Heures el 29 de Noviembre del 2000. (8)

- Docente de los Cursos de **formación avanzada** de la E.U.Creu Roja de Terrasa, **Iniciación a la estimulación cognitiva en psicogeriatria y Psicogeriatria**, los días 6,7, 20 y 21 de Octubre del 2000 (26 horas lectivas) y los días 23,24,25 y 26 de Enero del 2001 (27 horas lectivas). (9-10)
- Colaboración con el curso de **Médico en Geriatría**, con el tema la **psicoestimulación en demencias**, Colegio de Médicos de Barcelona. 1999-2000.
- Docente colaborador con la en la **Universidad de Ciencias de la Salud de Vic**, realizando las asignaturas de **Terapia Ocupacional Aplicada I**, (3 horas lectivas) y **Terapia Ocupacional Aplicada II** (6 horas lectivas) realizadas en el año académico 2001-2002.
- Docente de los cursos **Organización e intervención de la terapia ocupacional para la disfunción cognitiva en psiquiatría y psicogeriatria,** de 32 horas lectivas. Declarado de interés Socio-sanitario por el Gobierno Vasco, impartido a:
    - Asociación Profesional de Terapeutas Ocupacionales del País Vasco. Realizado en Orue (País Vasco) los días21, 22, 23 y 24 de Abril del 2001.
    - Hospital Psiquiátrico de San Juan de Dios de Arrasate-FORCEM (País Vasco) los días 7,8 y 9 de Mayo del 2001. (11)
- Docente de las **6 ediciones** de los cursos **Dinámización de actividades y rehabilitación en Torribera,** de 144 horas lectivas, organizado en los Centros Asistenciales Torribera (Departamento de Formación), de la Diputación de Barcelona. Los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2001. (12)
- **Docente** del curso de auxiliares de Sanidad en Geriatría, preparatorio para la **oferta pública de ocupación** de la Diputación de Barcelona del año 2001, con los temas ejes básicos para la programación de actividades de tiempo libre para las personas mayores, educación del ocio y el papel del auxiliar en los diferentes roles. Organizado por U.G.T., dentro del Plan de Formación, mayo 2.002, Barcelona. (13)
- Docente del curso **estimulación cognitiva en Geriatría y Psicogeriatria** de **formación avanzada - Créditos de libre elección**

(Universidad Autónoma de Barcelona) de la E.U.Creu Roja de Terrassa, con una duración de 30 horas lectivas. Años académicos: 2001 –2002 /2002 – 2003. (14)

- **Docente** en el curso **Actualización en Demencias** (20 h), dirigido a cuidadores de pacientes con demencias, los días 30 Abril, 2, 9 y 17 de Mayo del 2002 , Barcelona. Organizado por E.U.L.E.S.
- **Docente** del Curso Trabajo interdisciplinar del paciente con demencia en el Hospital de día, realizado por el IES (Instituto de Estudios Superiores de Cataluña). Generalitat de Catalunya, con el tema "AVD mantenimiento y escalas". Marzo del 2003. (15)
- **Docente** en el curso Manejo de paciente con demencia y su entorno 1 edición (30 h). Organizado por la Asociación Catalana de Enfermería en Salud Mental y Atención Socio-Sanitaria (ACAISMASS). Junio 2003 (16)
- Docente del curso **Organización e intervención de la terapia ocupacional para la disfunción cognitiva en psiquiatría y psicogeriatria,** de 22 horas lectivas. Organizado por ACAMTO. Celebrado en Albacete. Mayo 2004. (17)
- **Docente del Master en Trastorno mental grave**, con el tema rehabilitación laboral en trastornos psicóticos. (2 horas lectivas), a través de la Fundación Bosch i Gimpera, Universidad de Barcelona. Julio 2005 (18)
- **Docente del Postgrado de Intervención Ocupacional y Social en trastornos mentales graves y demencias**. (10 horas lectivas), a través del Departamento de Psicología Clínica i de la Salut. Universidad Autonoma de Barcelona. Marzo 2005. (19)
- **Docente del Master en Trastorno mental grave**, con el tema rehabilitación laboral en trastornos psicóticos. (2 horas lectivas), a través de la Fundación Bosch i Gimpera, Universidad de Barcelona. Junio 2006 (20)
- Docente del curso **introducción a la Terapia ocupacional en la disminución psíquica** (20 horas lectivas), a través de la Fundación Pera Tarres-FORCEM, celebrado en Barcelona los días 20 y 27 de Noviembre y 4,11 y 18 de Diciembre del 2000. (21)
- Docente del curso **Dinámica de Grupos: Bases y Técnicas. Organizado por el centro de formación y tratamiento de terapia**

ocupacional AYTONA (Madrid) Octubre 2005. (22)

- Docente del curso **Organización e intervención de la terapia ocupacional para la disfunción cognitiva en psiquiatría y psicogeriatria,** de 20 horas lectivas. Organizado por AEXTO. Celebrado en Cáceres. Diciembre 2002. (23)
- **Docente del Postgrado de Rehabilitación e inserción social de las personas con trastorno mental grave**. (12 horas lectivas), a través de la Universidad de Valencia. Años 2005- 2006. (24)
- **Docente del Postgrado de Rehabilitación cognitiva, organizado por el Instituto de Estudios Superiores de Psicología (Barcelona)** (5 horas lectivas), Años 2004- 2005- 2006. (25)
- Docente del curso **Ocupación y salud mental** de 20 horas lectivas. Organizado por Girocupa, plataforma educativa. Celebrado en Girona. Febrero 2007. (26)
- Miembro en la **formación de docencia práctica de terapeutas ocupacionales,** de la Escuela **Universitaria Creu Roja de Terrassa**. Servicios Asistenciales Torribera, Áreas Sociosanitaria y Psiquiatría durante los cursos: Desde el año 1996- 2006.(27-33)
- Miembro en la **formación de docencia práctica de terapeutas ocupacionales,** de la **Universidad de Ciencias de La Salud de Vic**. Áreas Sociosanitaria y Psiquiatría durante los cursos: Desde el 1999-2003. (34)
- Miembro en la **formación de alumnos del Postgrado de Intervención Ocupacional y Social en trastornos mentales graves y demencias**. (10 horas lectivas), a través del Departamento de Psicología Clínica i de la Salut. Universidad Autonoma de Barcelona. 2005. (35)
- **Conferencia en la Asignatura de inserción socio-laboral** en la E.U. Creu Roja de la Universidad Autónoma de Barcelona. 2003. (36)

Publicaciones en libros

- **Terapia Ocupacional en Salud Mental: 23 casos clínicos comentados.** Autores Pilar Durante, Blanca Noya Arnaiz y Pedro Moruno Miralles. Editorial Masson. Codigo R: 9-788445/509846. I.S.B.M.:

84/458/098/9. (1-2-3)

- Autor del capitulo número 6: **Terapia ocupacional desde el Hospital psiquiátrico**: dos casos clínicos (páginas 109/127)

- **Terapia ocupacional en geriatría: 15 Casos prácticos**

  Autores: Begoña Polonio, Pilar Durante y Pilar Pedro

  Editorial Médica Panamericana.

  I.S.B.M.: 84/7903/630/3. (4-5-6)

  - Autor del capitulo número: **Un caso de adaptación a través de la actividad**. Un caso clínico. **S.Guzmán**

- **Terapia ocupacional en geriatría: teoría y práctica. 2ª Edición**

  Autores: Pilar Durante y Pilar Pedro.

  Editorial Masson. (7-8)

  I.S.B.M.: 84/458/1369/2.

  - Autor del capitulo número: **Terapia ocupacional en los servicios de atención diurna en psicogeriatría**.

- **Rehabilitación en salud mental: Situación y perspectivas**

  Autores: Miguel Ángel Verdugo, Desiderio López

  Editorial Amarú Ediciones

  Colección de Piscología

  I.S.B.M.: 84/8196/181/7. (9-10-11)

  - **Adaptación de la actividad y del entorno en salud mental**, **Guzmán S.,** Herrera P., Umbert S., páginas 473-478.

- **Temario parte específica Volumen 2 para Terapeutas Ocupacionales. Servicio Andaluz de Salud**

  Coordinadoras: María ángeles Domingo Sanz, Azucena Ortega Valdivieso, Emilia Navarrón Cuevas

  Editorial MAD (12-13-14)

  I.S.B.M-13.: 978-84-665-8039-7

  I.S.B.M-10.: 84-665-8039-7

  - **Tema 46 "Los programas específicos de intervención en terapia ocupacioanl en salud mental: valoración de la volición, los hábitos, intereses, habilidades de ejecución y ambiente ocupacional. Planificación de la intervención** .Páginas 277-290.

1.1 Articulos

- **Terapia Ocupacional en un Hospital de Día de Demencias**, **S.Guzmán,** J.M.Gómez, L.Abillar, M.Palacios. (15)
  Publicado en el Boletín nº 11 de la APTOC (Asociación Profesional de Terapeutas Ocupacionales de Cataluña). En Junio del 2000.
- **Organización de programas de rehabilitación y reinserción, desde los modelos teóricos de terapia ocupacional y enfermería**, **S.Guzmán**, S.Umbert, P.Herrera. Publicado en el Boletín nº 17 de la APTOC (Asociación Profesional de Terapeutas Ocupacionales de Cataluña). Año 2001.

Cursos y Seminarios

- Curso de **formación especializada en socorrismo**, celebrado en Terrassa, en los meses de septiembre – Diciembre del 1995, con 42 horas lectivas. (3)
- Curso de **Ejercicio terapéutico - Gimnasia global en la 3ª y 4ª edad**. Realizado por el Instituto OMPHIS, con 20 lectivas, realizado en enero de 1997. Barcelona. (1)
- Curso de **Iniciación en la investigación en Terapia Ocupacional**, organizado por la Escuela Universitaria Creu Roja de Terrassa, los días 23 y 30 de mayo y 6 de junio del 1997, con una duración de 12 horas lectivas.
- Curso de **Calidad Asistencial en Salud Mental**, de 9 horas de duración, organizado por la Fundación Avedis Donabedian los días 9 y 10 de julio de 1998. (2)
- Curso de **Teoría de la Terapia Ocupacional**, organizado por la Escuela Universitaria Creu Roja de Terrassa, los días 14 y 15 de octubre del 1999, con una duración de horas lectivas. (3)
- **Curso de Técnicas de present**ación, organizado por el plan de formación de la Diputación de Barcelona, octubre del 2.002, con una duración de 21 horas lectivas. (4)

- **Seminario** sobre la utilización de la Batería LOTCA. Realizado por la E.U.Creu Roja de Terrassa año 2002.
- **Seminario** sobre el "Lenguaje y la parla en la demencia" perspectiva desde la T.O. y la logopedia. E.U.Creu Roja Terrassa (Barcelona. Mayo 2003. (5)
- **Seminario** sobre el "Nueva Clasificación Internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF). E.U.Creu Roja Terrassa (Barcelona. Mayo 2003. (6)
- **Seminario** sobre el La terapia ocupacional, trabajo en equipo en personas afectadas de alteraciones neurológicas, organizado por la E.U. Creu Roja, abril 2005 (7)
- **Curso de Intervención de la terapia ocupacional en los trastornos de la personalidad (25 horas lectivas),** organizado por la E.U. Creu Roja, junio 2004 (8)

Otras situaciones

- **I ACCESIT** en el XVIII Congreso Nacional de Enfermería en Salud Mental, con la comunicación Organización y aplicación de programas de rehabilitación en unidades hospitalarias, desde los modelos teóricos de enfermería y terapia ocupacional. (9)

  S.Guzmán, P.Herrera, S.Umbert.

- **Mención especial** del trabajo titulado "DE LAS MEDIDAS PENALES ALTERNATIVAS A LA REINSERCIÓN SOCIO-LABORAL", R. Mª del Valle López , R. Montávez Molinos, T. Saiz García, J.M. Gómez Rodríguez y **S. Guzmán Lozano**, presentado en el III Premio de la Asocacion Madrileña de Reabilitación Psicosocial.Julio 2003

ANEXO IX, Tablas estadísticas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2002-2011)[116]

FAMILIAS MONOPARENTALES, SEGÚN ESTADO CIVIL DE LA PERSONA DE REFERENCIA

		2011 III Trim.	2011 II Trim.	2011 I Trim.	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002
Ambos sexos datos absolutos (en miles)	TOTAL	548,60	550,90	551,30	558,30	533,80	451,50	421,40	393,30	353,30	307,20	319,80	303,20
	Casadas/os	65,00	61,60	58,60	59,60	66,70	50,50	55,40	61,30	49,30	15,60	16,80	18,70
	Solteras/os	144,00	146,50	147,30	147,70	129,20	93,70	92,50	84,20	62,40	39,40	39,80	34,90
	Viudas/os	52,30	55,10	54,40	55,80	55,00	52,20	49,20	46,80	51,80	57,10	62,70	62,30
	Separadas/os - Divorc.	287,40	287,70	291,00	295,30	283,00	255,00	224,30	201,10	189,80	195,10	200,30	187,30
% Mujeres	TOTAL	88,66	87,55	87,36	86,37	86,25	86,07	88,23	88,33	86,67	88,93	88,90	90,04
	Casadas/os	81,69	75,65	75,43	75,67	76,76	79,01	83,21	80,75	77,89	85,26	84,52	81,82
	Solteras/os	91,53	90,17	91,17	88,96	90,71	92,64	92,32	93,47	91,83	95,43	94,47	95,42
	Viudas/os	79,16	79,31	78,68	76,52	74,00	77,20	77,85	80,34	77,41	82,49	82,62	84,43
	Separadas/os - Divorc.	90,50	90,34	89,45	89,06	88,80	86,90	90,10	90,35	89,73	89,80	90,16	91,72

Nota 1: Los datos inferiores a 5 deben ser tomados con precaución, pues están afectados por fuertes errores de muestreo
Nota: 2002-2010 (IV Trimestre)
FUENTE: Explotación específica de la Encuesta de Población Activa, INE

FAMILIAS MONOPARENTALES CUYA PERSONA PRINCIPAL ES MUJER, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA Y ESTADO CIVIL*

	2011 III Trim.	2011 II Trim.	2011 I Trim.	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002
Total	**486,4**	**482,3**	**481,6**	**482,2**	**460,4**	**388,6**	**371,8**	**347,4**	**306,2**	**273,2**	**284,3**	**273**
Solteras	131,8	132,1	134,3	131,4	117,2	86,8	85,4	78,7	57,3	37,6	37,6	33,3
Casadas	53,1	46,6	44,2	45,1	51,2	39,9	46,1	49,5	38,4	13,3	14,2	15,3
Viudas	41,4	43,7	42,8	42,7	40,7	40,3	38,3	37,6	40,1	47,1	51,8	52,6
Sep/Divorc.	260,1	259,9	260,3	263,0	251,3	221,6	202,1	181,7	170,3	175,2	180,6	171,8
Ocupadas	**315,5**	**315,7**	**314,2**	**327,3**	**305,7**	**273,2**	**279,4**	**249,7**	**228**	**187,5**	**198,1**	**194,1**
Solteras	84,2	85,3	84,9	85,3	69,7	60,2	63,2	58,0	44,6	27,9	27,6	23,1
Casadas	29,6	28,5	23,5	26,8	27,4	27,4	35,1	34,0	28,5	8,6	9,8	11,9
Viudas	19,7	22,7	22,6	24,6	22,2	18,7	18,8	17,1	19,7	23	22,5	26,9
Sep/Divorc.	182,0	179,3	183,2	190,6	186,4	166,9	162,3	140,4	135,3	128	138,1	132,2
Paradas	**107,9**	**113,5**	**107,7**	**95,6**	**95,5**	**62,5**	**36,3**	**37,4**	**25,2**	**38,1**	**35,2**	**32,5**
Solteras	36,6	38,7	35,5	32,6	33,3	16,0	10,6	10,2	5,6	4,8	7,5	6
Casadas	13,9	7,9	11,7	8,2	12,7	4,8	4,4	5,6	1,6	2,7	0,8	0,6
Viudas	6,9	8,3	5,2	4,2	4,8	6,3	3,1	3,3	4	4,9	4,5	6,8
Sep/Divorc.	50,5	58,5	55,2	50,7	44,7	35,3	18,3	18,4	13,9	25,7	22,4	19,1
Inactivas	**63,0**	**53,1**	**59,7**	**59,3**	**59,2**	**53,0**	**56,1**	**60,3**	**53,1**	**47,6**	**51**	**46,3**
Solteras	11,0	8,1	13,9	13,5	14,2	10,6	11,6	10,5	7,2	5	2,4	4,2
Casadas	9,7	10,2	8,9	10,1	11,0	7,7	6,6	9,8	8,3	2	3,7	2,8
Viudas	14,7	12,7	14,9	13,9	13,7	15,3	16,4	17,1	16,5	19,2	24,8	18,9
Sep/Divorc.	27,6	22,1	22,0	21,8	20,2	19,3	21,5	22,9	21,1	21,4	20,1	20,5

*: Datos en miles
Nota 1: Los datos inferiores a 5 deben ser tomados con precaución, pues están afectados por fuertes errores de muestreo
Nota 2: 2002-2009 (IV Trimestre)
FUENTE: Explotación específica de la Encuesta de Población Activa, INE

116 "Familias monoparentales, según estado civil de la persona de referencia" ,"Familias monoparentales cuya persona principal es mujer, según actividad económica y estado civil" http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=2