



Universitat Autònoma de Barcelona

Los permisos para el cuidado de los hijos en la Unión Europea

“Es la regulación e implementación de los permisos por maternidad, por paternidad y parental en la Unión Europea una herramienta de resolución en relación con la discriminación contra mujer o, por lo contrario, contribuye a mantener la desigualdad de género?”

Trabajo de Fin de Grado en Derecho

Alumna: Carme RIBES ORTEGA

Directora: Dra. Anna AYUSO POZO

Dep.: Dret Pùblic i de Ciències Historicojurídiques

Fecha de entrega: 29 de junio de 2018

Resumen

En el presente trabajo, se estudian los roles de género, concretamente en relación con los cuidados de los hijos con el objetivo de investigar los motivos que subyacen a la persistencia de la brecha salarial de género en la actualidad, especialmente en la Unión Europea. Las principales conclusiones conducen a identificar la desigual regulación de los permisos por maternidad, por paternidad y parental como una importante causa. Este trabajo contribuye además a la innovación en la legislación de dichos permisos y analiza de qué manera éstos pueden llegar a tener unos efectos secundarios positivos para la sociedad en su conjunto. Finalmente, estos resultados son revisados críticamente, resultando en un compendio de recomendaciones para la mejor adaptación desde los sectores público y privado a los cambios legislativos propuestos.

Palabras clave

Permiso por maternidad, permiso por paternidad, permiso parental, feminismo, corresponsabilidad, conciliación.

*"Si la vida que te diseñaron no es habitable,
cámbiala"*

Amelia Valcárcel

*Dedicado
a mi madre, por dedicarnos todo su amor, atención y cuidado;
a todas las mujeres que fueron, que son y que serán.*

Agradecimientos

En primer lugar, me gustaría agradecer a mi Directora, la Dra. Anna Ayuso Pozo, su atención y buenos consejos en la realización de este trabajo fin de grado.

En segundo lugar, a mi familia por depositar su confianza en mí y apoyarme siempre en todo lo que decido hacer.

Por último, y no menos importante, a mi pareja, Richard, por brindarme siempre toda su comprensión y apoyo. Por haber sido la luz que ha guiado mi camino durante los últimos cuatro años.

Abreviaturas

- CDFUE: Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
- CEDAW: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- CEDH: Convención Europea de Derechos Humanos
- CSE: Carta Social Europea
- DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos
- EM: Estados Miembros
- EP: Estados Partes
- NNUU: Organización de las Naciones Unidas
- ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible
- OIT: Organización Internacional del Trabajo
- OJ: Ordenamiento jurídico
- ONU: Organización de las Naciones Unidas
- PE: Parlamento Europeo
- PGD Principios Generales del Derecho
- STJUE Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos
- TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
- TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- TUE: Tratado de la Unión Europea
- UE: Unión Europea

Índice

Prólogo	10
A. Introducción.....	10
B. Pregunta de investigación	12
C. Objetivos y Limitaciones del trabajo.....	12
D. Hipótesis.....	13
E. Metodología	13
F. Estructura.....	14
G. Conceptos clave	15
Primera parte: Contextualización.....	16
A. Contexto.....	16
1. Antecedentes históricos	16
2. Contexto actual.....	17
2.1. Desigualdad de género alrededor del mundo	17
2.2. La brecha salarial en números.....	18
3. Razones relacionadas con la desigualdad de género.....	19
3.1. Tareas del hogar y trabajo no remunerado:	19
3.2. Impacto de la maternidad en el trabajo remunerado:	20
3.3. Permiso por maternidad y estrategias empresariales de retorno:.....	21
3.4. Nexo entre el uso del permiso por paternidad y la reducción del perjuicio ocasionado en la carrera profesional de la mujer debido al permiso por maternidad:	22
B. Proceso de normativización: origen y evolución de las leyes hasta hoy ..	23
Contexto Internacional	23
Contexto Europeo	30
2.1. Consejo de Europa	30
2. 2. Derecho Comunitario.....	32
Segunda parte: La Actualidad.....	35
1. Derecho Internacional	35
Derecho Comunitario.....	35
2.1. Derecho originario:.....	35
2.2. Derecho derivado:.....	37
3. Jurisprudencia:.....	45
4. Doctrina	51
Tercera parte: Conclusión y Recomendaciones	60
A. Análisis de los Resultados y Conclusión	60
B. Sugerencias para una mejora legislativa en la Unión Europea.....	66
C. Sugerencias para la implementación de políticas públicas en los Estados Miembros	69
D. Sugerencias para la implementación de medidas empresariales	71

Bibliografía	73
§ Doctrina.....	73
§ Informes y Comunicaciones	79
§ Jurisprudencia	80
§ Normas	84
§ Prensa y páginas web	89
Anexos	92

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LOS ANEXOS

Tabla 1: Síntesis de los antecedentes históricos de la situación de la mujer en la sociedad moderna

Tabla 2: Permisos de Maternidad y Paternidad en Europa

Figura 1: Porcentaje de brecha salarial de género en varios países en 2017

Figura 2: La brecha global de género está aumentando nuevamente

Figura 3: Impacto negativo de la maternidad en los salarios de las mujeres

Figura 4: Porcentaje de mujeres y hombres que vuelven al trabajo después de dos años desde la concurrencia de algún evento especial en relación con un hijo

Figura 5: Porcentaje de mujeres y hombres que salen del mundo laboral después de dos años desde la concurrencia de algún evento especial en relación con un hijo

Figura 6: Monto total de la subvención llamada *Kindergeld* que se ha otorgado a los padres por cada hijo al mes en los últimos año

Prólogo

A.Introducción

Podría considerarse que el empoderamiento de la Mujer en Occidente es hoy un hecho: se ha alcanzado la igualdad de derechos civiles y políticos en los Estados sociales, democráticos y de Derecho actuales, el acceso garantizado a la educación, llegando incluso a haber un porcentaje proporcionalmente superior de estudiantes universitarias que de universitarios (121,6 mujeres por cada 100 hombres de media en los Estados Miembros de la Unión Europea (Parlamento Europeo, 2015a)), el acceso al empleo en igualdad de condiciones que los hombres, y existe una tasa media mundial de población activa de mujeres de casi el 50% (Banco Mundial, 2018).

Sin embargo, la igualdad de género sigue siendo un sueño incumplido. Y es que la desigualdad entre hombres y mujeres es patente en numerosos ámbitos (i.e.profesional, social, familiar) afectando a la cotidianidad de la vida de las mujeres desde edades muy tempranas (Fundacion SM, 2016)) hasta la vejez (Rodriguez, 2015)).

Es por este motivo que el pasado 8 de marzo de 2018, coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, mujeres de todo el mundo salieron a la calle a manifestarse, desde Asia (p.ej. Indonesia) a Latinoamérica (p.ej. Venezuela), pasando por Europa (p.ej. España) (El Nuevo Diario, 2018). En este último país se celebró la primera huelga general de mujeres de su Historia con una participación de seis millones de personas, mayoritariamente mujeres pero también hombres (Grodira, Borrás, Cela, & Albin, 2018). Todas ellas y ellos unidos por la reivindicación de la igualdad de género, en particular, de la igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, así como

también por las barreras laborales (comúnmente denominadas *techo de cristal*) y la conciliación de la vida familiar con el trabajo, entre otros asuntos.

La brecha salarial de género es un fenómeno mundialmente extendido y no hay aún ningún país que haya alcanzado la igualdad de género por completo. (World Economic Forum, 2016).

Alcanzar la igualdad de género no es solamente vital por lo que respecta al acceso a la sanidad, educación y demás derechos humanos y libertades, sino que lo es también por lo que respecta a la productividad y al crecimiento económico (Chaaban & Cunningham, 2011; Salinas & Bagni, 2017). Esto se explica por la correlación existente entre la igualdad de género y el PIB per cápita (Chaaban & Cunningham, 2011), de modo que la igualdad de género en el terreno económico está relacionada con la prosperidad a largo plazo. No obstante, la igualdad de género, para que sea efectiva en el terreno económico, necesita imprescindiblemente de igualdad en el terreno social también Madgavkar, Elingrud, & Krishnan (2016). Podemos afirmar pues, que ambas van de la mano y que, por consiguiente, debemos orientar nuestro estudio en ambas direcciones si queremos hallar una solución efectiva.

Por otro lado, y a pesar de que se hayan tomado conciencia y medidas de distinto calado en cuanto a la desigualdad de género, este fenómeno se ha seguido perpetuando en el tiempo, lo cual suscita muchas preguntas: ¿Cómo se ha llegado hasta este punto? ¿Cuáles son las medidas que se han tomado hasta hoy? ¿Por qué se mantienen estas desigualdades a pesar de las medidas emprendidas? ¿Qué deberíamos o podríamos hacer para alcanzar efectivamente la igualdad?

El presente trabajo irá dirigido a dar respuesta a todas estas cuestiones, pues creemos que es necesario un estudio que, entendiendo de adónde venimos y dónde nos encontramos, investigue y proponga una solución alternativa, que sirva de fundamento para la toma de medidas que nos conduzcan a un futuro próximo, justo e igualitario.

B. Pregunta de investigación

“Es la regulación e implementación de los permisos por maternidad, por paternidad y parental en la Unión Europea una herramienta de resolución en relación con la discriminación contra la mujer o, por lo contrario, contribuye a mantener la desigualdad de género?”

C. Objetivos y Limitaciones del trabajo

Nuestros esfuerzos irán encaminados, pues, en primer lugar, a investigar qué posición ostentan actualmente la mujer y el hombre en la Sociedad, más concretamente en los ámbitos laboral y doméstico; en segundo lugar, analizaremos cómo están regulados estos permisos en la Unión Europea para esclarecer en qué medida son adecuados para combatir la desigualdad de género; y, por último, trataremos de aportar una mejor solución, que integre cambios legislativos, políticos y empresariales.

Este trabajo, por tanto, no tiene por objetivo el estudio de otros aspectos relacionados con el fondo de la cuestión, si bien podrían ser objeto de futuras investigaciones¹, como por ejemplo, el debate social acerca de los roles de género en el cuidados de los hijos o la viabilidad de la financiación pública de centros de cuidado infantil.

¹ Véase *infra*, pág.66 (Posibles futuras líneas de investigación)

D. Hipótesis

Esta investigación estará vertebrada por dos principales ideas, que trataremos de comprobar si son ciertas, las cuales se sintetizan en las siguientes hipótesis:

H1: *Ceteris paribus*, la brecha salarial de género podría reducirse si los permisos por paternidad, por maternidad y parentales se regulasen de forma equitativa.

H2: De ser cierta la H1, la actual regulación de dichos permisos en el Derecho Comunitario y sus correspondientes transposiciones e implementaciones en los Estados Miembros estaría contribuyendo a mantener la brecha salarial de género, y, por ende, la desigualdad entre hombres y mujeres.

E. Metodología

La metodología empleada para la consecución de nuestros objetivos es de carácter interdisciplinar, ya que en la primera parte del trabajo recurriremos a la Filosofía del Derecho pues se hace necesario un previo estudio de la evolución histórica que han sufrido los conceptos de maternidad y lactancia; la Historia del Derecho para explicar el proceso de emancipación de la mujer y su incorporación al trabajo remunerado, todo lo cual nos servirá para comprender cómo y porqué desempeñan unos roles distintos la mujer y el hombre actualmente. Para esto último también recurriremos a la Sociología.

En las partes segunda y tercera del trabajo, recurriremos a fuentes primarias del Derecho Internacional (DUDH, CEDAW, Declaración de Pekín, Convenios de la OIT, CSE); así como al Derecho Comunitario, acudiendo a sus fuentes originarias (tratados), derivadas (directivas, comunicaciones) y subsidiarias (jurisprudencia del TJUE y sus PGD) en las materias que aquí nos atañen. Además acudiremos a textos provenientes de la doctrina jurídica (manuales y artículos de revistas jurídicas, en gran medida del Derecho del Trabajo), y a algunas páginas web

oficiales (EUROSTAT, Eurlex). Por último, en el apartado sobre las políticas públicas, acudiremos también a las Ciencias Políticas.

F. Estructura

Dedicaremos la primera parte de este trabajo en esforzarnos por identificar las razones que subyacen y perpetúan la brecha salarial y, por tanto, en parte de la desigualdad de género. Para este propósito, haremos un breve repaso sobre los antecedentes históricos y la situación actual de este fenómeno y, acto seguido, entraremos a investigar las razones sociológicas (o al menos algunas de ellas) por las que se mantienen estos patrones de desigualdad hoy en día. Concretamente, acudiremos a estudios, que han sido llevados a cabo mayormente en la Unión Europea, Estados Unidos, Noruega e Israel, relacionados con los roles femeninos y masculinos desempeñados en el ámbito laboral, además de analizar la influencia que pueden llegar a tener las tareas del hogar y las obligaciones familiares en la brecha salarial alrededor del mundo, llegando a la conclusión de que la regulación y uso de la figura jurídica consistente en los mencionados permisos puede tener un gran impacto en la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Este primer análisis nos conducirá a la segunda parte del trabajo, en la cual nuestro objetivo es centrarnos en estudiar la regulación de estos permisos, su uso en la Unión Europea y problemas que presenta.

Finalmente, en la tercera parte, concluimos nuestro trabajo con un examen de los resultados obtenidos en nuestro estudio y sugerimos posibles mejoras en la acción legislativa de la UE; al punto que sugerimos la implementación de algunas posibles políticas públicas por parte de los gobiernos de los Estados Miembros (EM) dirigidas a facilitar la implementación de dichos cambios legislativos. Por último, propondremos algunas sugerencias para la implementación de políticas empresariales por parte de los empleadores con aras a alcanzar la igualdad de

género en el trabajo, o al menos, a paliar muchas de sus causas y, por ende, de sus consecuencias.

G. Conceptos clave

La dicción de los permisos para el cuidado de los hijos es ambigua². Por esta razón y con el objetivo de arrojar luz sobre esta cuestión de capital relevancia en el presente trabajo, a continuación exponemos sus definiciones (Koslowski, Blum, & Moss, 2016; Prpic, 2017):

Permiso de maternidad: “disponible sólo para las madres (excepto en algunos casos donde parte de la licencia puede ser transferido a otros cuidadores bajo ciertas circunstancias). Por lo general se entiende que es una medida de salud y bienestar, destinada a proteger la salud de la madre y del recién nacido, a ser tomada justo antes, durante e inmediatamente después del parto.”

Permiso de paternidad: “disponible sólo para padres, a ser tomado poco después del nacimiento, y destinado a permitir que el padre pase tiempo con su pareja, el recién nacido y otros hijos mayores.”

Permiso parental: “disponible por igual para madres y para padres [...] generalmente entendido como una medida de cuidado, destinada a conceder a los padres la oportunidad de pasar tiempo cuidando a hijos pequeños; que normalmente sólo puede tomarse una vez finalizado el permiso de maternidad [...].”

² Incluso algunos autores los confunden, p.ej. Rodríguez Rodríguez (2010:89)

Primera parte: Contextualización

A. Contexto

Como se indicaba en la introducción, antes de entrar al análisis jurídico de la cuestión, dedicamos esta primera parte del trabajo a la contextualización de la situación de desigualdad de la Mujer con respecto al Hombre a lo largo de la Edad Moderna hasta la actualidad; pues entendemos que es fundamental la comprensión de este fenómeno para entender el estado de la cuestión en el momento presente.

Por este motivo, empezaremos poniendo nuestro foco de atención en la etapa histórica comprendida entre la Ilustración y la actualidad, pues es en este período cuando surgen las revoluciones feministas. Todo ello haciendo un breve repaso sobre el debate filosófico entorno a la maternidad y la progresiva incorporación de las mujeres al mundo laboral.

Posteriormente, revisaremos cuál es la situación de la Mujer actualmente y qué actitudes presenta la sociedad entorno a la maternidad y el impacto de ésta en brecha salarial.

1. Antecedentes históricos

La Mujer ha estado subyugada a la posición del Hombre desde el inicio de los tiempos y su lucha por la igualdad se ha producido a lo largo de toda la Historia (Mañas, M., 1996), pero no es hasta la Edad Moderna cuando esta lucha toma forma de revolución, concretamente se han producido 3 oleadas de feminismo y algunos autores afirman que hoy nos encontramos ante la cuarta. Veámoslo sintéticamente en la tabla “Síntesis de los antecedentes históricos de la situación de la mujer en la sociedad moderna” (*Infra*, Tabla 1, Anexos).

2. Contexto actual

2.1. Desigualdad de género alrededor del mundo

Hemos asistido a un proceso de emancipación y empoderamiento de la Mujer lento, global (aunque dispar) e inconcluso por diversas causas. En un informe (World Bank, 2018), donde se estudian 189 economías de alrededor del mundo, se exemplifican algunas:

- Unos 155 países tienen, al menos, una ley que limite las oportunidades económicas a las mujeres, 104 de los cuales en el acceso a determinados trabajos;
- 59 países no tienen ninguna ley que prohíba el acoso sexual en el lugar de trabajo;
- Todavía hay mujeres casadas que necesitan del permiso marital para:
 - Trabajar: 18 países;
 - Viajar: 17 países;
 - Abrir una cuenta bancaria: 3 países;

Pero eso no es todo, este informe también hace referencia a la divergencia existente entre los ingresos recibidos por las mujeres y por los hombres al cabo del año; haciéndose especial mención de Gana o Karnataka, donde las mujeres casadas solamente ingresan un 19% y un 9% de los ingresos totales que entran en el haber de la unidad familiar, respectivamente.

2.2. La brecha salarial en números

El Foro Económico Mundial (FEM) publica el Índice de la Brecha Global de Género, que calcula la magnitud de esta desigualdad en 144 países anualmente³.

El pasado año 2017 evidenciaba que, en todos los países estudiados sigue persistiendo una diferencia en los ingresos de las mujeres respecto de los hombre, a pesar de que existan amplias diferencias en su magnitud que van desde el 80,5% de los ingresos de las mujeres en Eslovenia hasta el 42,6% en Kuwait, donde los ingresos de los hombres representan el 100% como cota de referencia⁴.

De acuerdo con (Hausmann & Tyson, 2017), junto con la esfera de la salud, la brecha económica de género es la más desafiante y, previsiblemente, la última en cerrarse. Se estima que aún tardará aproximadamente 217 años, dado su continuo ensanchamiento actual⁵.

Además, el Foro Económico Mundial añade una explicación para la incidencia de esta brecha económica de género que incluye, además de la desigualdad en los salarios, la probabilidad de que concurra alguno los siguientes supuestos:

- La realización de trabajo no remunerado (i.e.tareas domésticas);
- Empleos en el sector secundario/ puestos con salario promedio más bajo;
- No encontrarse en situación activa.

En este contexto, nosotros consideramos importante incluir un cuarto supuesto:

- Contrato de trabajo a tiempo parcial.

³ Cuatro son sus esferas temáticas de análisis: empoderamiento político (1), salud y supervivencia (2), nivel educativo (3) y la participación económica y oportunidades (4).

⁴ Véase Figura 1, *infra*, Anexos: Porcentaje de brecha salarial de género en varios países en 2017, según Brinded (2017)

⁵ Véase Figura 2, *infra*, Anexos: La brecha global de género está aumentando nuevamente por primera vez desde 2006, según Brinded (2017)

Los dos últimos se presentan con gran facilidad en mujeres después de haber dado a luz. En este sentido, también se distinguen diferencias significativas entre mujeres madres y no madres (Waldfogel, 2011) al punto que algunos autores hacen uso de una nomenclatura específica: la brecha salarial de la maternidad (*motherhood pay gap*). Pues algunos estudios evidencian que la maternidad [o, desde nuestro punto de vista, la forma de afrontarla] puede conllevar cierta desventaja para la carrera profesional de la mujer, a la luz de estas alteraciones y de sus consecuencias (p.ej. debido a un largo período de interrupción de la actividad profesional, tiene menos oportunidades de ser ascendida y, en consecuencia, de percibir un salario más elevado).

Consiguentemente, en el próximo apartado, centraremos nuestros esfuerzos en esclarecer qué razones subyacen y contribuyen a la perpetuación de la desigualdad de género en lo que atañe a la situación laboral de las mujeres, más concretamente de aquellas que son madres, de este modo, entenderemos mejor su situación, lo que a su vez nos permitirá estar en disposición de contribuir a cerrar la brecha salarial de género.

3. Razones relacionadas con la desigualdad de género

3.1. Tareas del hogar y trabajo no remunerado:

Algunas investigaciones sobre el trabajo doméstico demuestran que la familia y el matrimonio tienen un efecto diferente en ingresos de hombres y mujeres, ya que los roles en la familia y el matrimonio vienen siendo entendidos de forma distinta para cada género: los hombres como sostén de la familia, las mujeres como esposas, madres y amas de casa. Este hecho hace que, aún hoy, los hombres casados y con hijos vean un aumento en sus ganancias, mientras que las ganancias de las mujeres-madres se vean disminuidas (Baxter, 1992; Waldfogel, 1998b,

2011), independientemente de su estado civil, a diferencia de los hombres, según (Waldfogel, 1998a).

En consecuencia, los límites y equilibrio entre el trabajo remunerado y el no remunerado son diferentes para las mujeres en comparación con los hombres (Baxter, 1992). Por ejemplo, en la situación predominante, las mujeres se encuentran encargándose del trabajo doméstico no remunerado y/o se les presupone esta tarea; mientras que los hombres se resisten a responsabilizarse de estas tareas, posiblemente debido a los diferentes prejuicios sociales y educación recibida además de otros factores como veremos más abajo. Según Baxter (1992), esto también conduce a una diferencia en la distribución de tiempo, pues “las mujeres tienden a hacer frente a las responsabilidades del trabajo remunerado reduciendo las horas dedicadas al trabajo doméstico, en lugar de hacerlo reorganizando la división de las tareas del hogar”.

Al igual que se reproducen estos patrones patriarcales en relación con las tareas del hogar, también se siguen reproduciendo en cuanto al cuidado de los hijos (como estudiaremos con más detalle en el próximo apartado), todo lo cual repercute en perjuicio de la participación femenina en el mercado laboral y sus ingresos. Todo ello fundamenta las estructuras de las sociedades contemporáneas y actúa como una de las razones subyacentes tras la desigualdad de género.

3.2. Impacto de la maternidad en el trabajo remunerado:

Algunas investigaciones sobre el impacto de los hijos en el trabajo remunerado de sus madres demuestra que, en el momento del nacimiento de aquellos y, posteriormente, en el momento de su ingreso a la escuela, el empleo de las mujeres sufre alteraciones (Paull, 2006):

- Disminución en la participación laboral: permisos de maternidad y parentales; reducción de jornada laboral o cambio a tiempo parcial;
- Cambio de rol en el trabajo: puestos que no consistan en la supervisión de otros además de ocupar puestos no indefinidos;
- La duración de la ausencia, que incluye a menudo solamente retornos temporales al trabajo⁶.

Un claro ejemplo de ello consiste en el caso del primer nacimiento, donde más del 30% de las mujeres se ausenta de su puesto de trabajo en comparación con aproximadamente el 5% de los hombres (Paull, 2006).

3.3. Permiso por maternidad y estrategias empresariales de retorno:

Como ha quedado demostrado en el apartado anterior, el impacto de la maternidad juega un papel importante en la carrera profesional de las madres y, por lo tanto, en sus salarios⁷. (Waldfogel, 1998b) defiende que puede haber un impacto positivo en los salarios de las madres si existe acceso a un permiso por maternidad en que quede protegido el regreso al trabajo [o cuanto menos, entendemos que si no conlleva un impacto positivo, al menos no perjudicial]. A este respecto, señala dos posibles "estrategias de retención" para que los empleadores fomenten el regreso de la madre a su puesto de trabajo tras el permiso, como mantener la comunicación con ella durante su ausencia debida al permiso y ofrecerle la posibilidad de trabajar a tiempo parcial cuando se reincorpore.

Sin embargo, algunas de estas estrategias, venidas en llamar "mother-friendly" (Budig & England, 2001), como el ofrecimiento de reducción de los horarios de trabajo a tiempo parcial, están relacionadas con perjuicios salariales que continúan promoviendo la desigualdad de género (Webber & Williams, 2008). Por ejemplo, en un estudio de 2008 (Manning & Petrongolo, 2008), se calculó que

⁶ Véanse figuras 4 y 5, *infra*, Anexos.

⁷ Véase figuras 3, *infra*, Anexos.

aproximadamente el 45% de la población activa de mujeres en Gran Bretaña trabajaba a tiempo parcial, y que la mayoría de la población femenina británica trabajaría a tiempo parcial en algún momento de su vida. Esto representa indudablemente una cuestión esencial en la empleabilidad de las mujeres y, por lo tanto, en la brecha salarial.

Al llegar a este punto, observamos que la mayoría de los estudios se han venido centrando en el permiso por maternidad de las mujeres y sus condiciones de empleo. Sin embargo, se ha prestado menos atención a la investigación sobre el permiso por paternidad, su regulación normativa, su uso e importancia para la igualdad de género.

No obstante, consideramos que la participación del padre en el cuidado de los hijos podría verse como parte de la solución a la actual situación de disparidad. No solo durante el período de permiso, sino también durante la infancia y adolescencia. Un período de tiempo nada insignificante, en que muchas madres se ven obligadas a reducir su jornada laboral, permaneciendo fuera del mercado laboral durante varios períodos a lo largo de su vida, que tiene impacto sobre su carrera profesional, ingresos y posteriores pensiones de jubilación (“La brecha salarial sigue en las pensiones: las mujeres cobran un 34% menos que los hombres,” 2018)

3.4. Nexo entre el uso del permiso por paternidad y la reducción del perjuicio ocasionado en la carrera profesional de la mujer debido al permiso por maternidad:

Usando datos de Luxemburgo Income Study (LIS), Budig, Misra, & Böckmann, (2012) estudiaron el caso de 22 países y encontraron que los permisos por paternidad más duraderos están vinculados con perjuicios de maternidad más pequeños, demostrando que por cada semana adicional de permiso por paternidad, el perjuicio ocasionado disminuía en aproximadamente 1.6 puntos porcentuales ”.

En consecuencia, este autor defiende que los permisos parentales deberían ser un derecho individual universal de los progenitores, e intransferible (Haas, 2003:110) en lugar de ser asimétrica (Cools & Strøm, 2016), para incentivar que los hombres también se responsabilicen del cuidado de los hijos.

Por tanto, el Derecho puede ser la llave de la solución, pero ¿qué nos dice la experiencia?

B. Proceso de normativización: origen y evolución de las leyes hasta hoy

Contexto Internacional

La Organización de las Naciones Unidas (en adelante ONU o NNUU) fue creada en 1945 tras la firma y ratificación de su documento fundacional (Carta de las NNUU), por parte de 51 Estados Firmantes iniciales, cuyo número ha ido en aumento hasta llegar a los 193 Estados actuales (ONU, n.d.), encontrándose entre ellos todos los Estados Miembros de la Unión Europea.

Dicha Carta, en su art. 1.3 estableció el principio de no discriminación por razón de sexo⁸; al mismo principio hace también referencia la Declaración Universal de Derechos Humanos, DUDH, (1948) en su art. 2. Esta Declaración, además, en el art. 25.2 dispuso que “[l]a maternidad⁹ y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. [...]”.

Posteriormente, en 1981 entraría en vigor la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en

⁸ Entre otros motivos.

⁹ Cabe destacar que no se hace referencia alguna a la paternidad, ni en este, ni en ningún otro artículo de la Declaración.

inglés), entre cuyos firmantes y/o ratificantes se encuentran todos los Estados Miembros de la UE.

En el articulado, se dispone que los Estados Partes (en adelante, EP¹⁰) deben reconocer el principio de igualdad¹¹ entre hombres y mujeres ante la ley (art. 15) y adoptar todas aquellas medidas¹² que sean necesarias para que se cumpla dicho principio (art. 3) con especial mención a la esfera laboral y de la seguridad social (art. 11.1 y 11.1.f); se hace referencia al principio de no discriminación contra la Mujer en relación con la Educación (art. 10), y su estado civil y/o situación de maternidad (art. 11.2).

La maternidad se concibe como función social (art. 5), y se afirma la necesaria regulación del permiso de maternidad remunerado sin perjuicio de beneficios tales como la antigüedad, además de prohibirse el despido por motivo de maternidad o embarazo (art.11.2.b y a) y establecerse el derecho a especial protección de la mujer embarazada en trabajos que puedan resultar dañinos para su estado (art. 11.2.d). Según la Convención, estas disposiciones y las derivadas de las mismas no habrían de considerarse discriminatorias pues tienen por finalidad la protección de la maternidad (art. 4.2).

Asimismo, se exhorta a los EP a la implementación de servicios sociales “*para permitir que los padres*¹³ *combinen las obligaciones para con la familia con las*

¹⁰ Empleamos esta nomenclatura (EP) para distinguir a los Estados firmantes o ratificantes convenios y otros textos de carácter internacional; de los Estados Miembros de la UE, a los que nos referiremos más tarde como EM.

¹¹ Otros textos de las NNUU que establecen los pº de igualdad y no discriminación por razón de sexo son el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 2.2; y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 26. Ambos de 1966.

¹² El art. 3 dispone literalmente: “[...] *todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo [...]*”, entendemos, por tanto, que se deben adoptar medidas no únicamente legislativas, sino también de carácter político, por ejemplo.

¹³ Estas concretas palabras parecen hacer referencia a la corresponsabilidad de ambos progenitores en el cuidado de los hijos; sin embargo, el resto de disposiciones de este mismo artículo van dirigidos a la protección de la maternidad, dando un mensaje, por tanto, de conciliación que únicamente parece atañer a la Mujer. De hecho, no se hace referencia a la paternidad en sí, sino a la función del padre, junto a la madre, en la familia y en la educación de los hijos (véase el considerando decimotercero).

responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública” (art. 11.2.c). A modo de ejemplo se citan las guarderías en su Preámbulo, párrafo séptimo.

Además de la Convención, la ONU también impulsó una serie de conferencias mundiales sobre la mujer que tuvieron comienzo en 1975 (Méjico) y prosiguieron en Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Pekín (1990). Esta última terminaría con una Declaración¹⁴ y una Plataforma de Acción, proponiendo una serie de objetivos y 12 dimensiones concernientes a la desigualdad entre hombres y mujeres, entre los cuales (ONU, n.d.):

- Educación y capacitación de la mujer (ONU, 1995a): los gobiernos deben tomar medidas para proveer a las madres jóvenes de servicios tales como el cuidado de los hijos para facilitar que vuelvan a estudiar;
- La mujer y la economía (ONU, 1995b): los gobiernos deben incentivar que mujeres y hombres tomen permisos parentales retribuidos y compartan responsabilidades familiares; y asegurarse que los empleadores no discriminen a las mujeres embarazadas o lactantes ni requieran el uso de métodos anticonceptivos, ya sea en el momento del empleo, durante el permiso o a su reincorporación.

Por su parte, la OIT, aunque agencia especializada de las NNUU desde 1946, fue creada ya en 1919 (Organización Internacional del Trabajo, n.d.). En dicho año se aprobó el Convenio núm.3 (**C003**) sobre la protección de la maternidad. En el art. 3 se establece por primera vez internacionalmente el permiso de maternidad, que se prevé por una duración mínima de 6 semanas, obligatorio y remunerado; dicho período podrá exceder, según el art. 4, en caso de que la mujer sufra alguna

¹⁴ Otras Declaraciones que cabe mencionar son la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores (1975), así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998).

enfermedad derivada del embarazo o parto. Durante dicho período no podrá ser despedida.

En el año 1951, se aprobó el **C100¹⁵** sobre igualdad de remuneración, refiriéndose esta expresión a los trabajos de igual valor, cuya tasa de remuneración fijada no debe hacer distinciones entre hombres y mujeres (art. 1.b).

En 1952 se adoptó el **C103** que, revisando el C003 sobre la protección de la maternidad, amplía el número de supuestos subsumibles a estas normas, pasando de ser únicamente aplicable a las empresas industriales y comerciales en 1919 a serlo ahora también para los trabajos no industriales y para los agrícolas (art. 1). El período mínimo de permiso de maternidad también aumenta de las 6 a las 12 semanas, parte de cuyo período debe ser tomado en el período postparto por al menos 6 semanas con el fin de proteger la salud de la madre durante el descanso puerperal; además se prevé el establecimiento de una duración máxima por parte de las autoridades para el caso en que, como consecuencia del embarazo o parto, se sufra una enfermedad que prolongue la extensión del permiso (art. 3). Y en cuanto a las prestaciones de maternidad dispuestas en el art. 4, se dispone que el empleador no deberá de estar obligado *personalmente* sino que serán cubiertas por un sistema de seguro social obligatorio, cuyos respectivos impuestos serán de carácter obligatorio para trabajadoras y trabajadores. Por último, en cuanto a las interrupciones de trabajo con fines lactantes pasan de ser dos de media hora al día en 1919, a una o más (según disponga la legislación nacional) en 1952 (art. 5); estas interrupciones serán computadas como horas de trabajo y retribuidas igualmente.

En 1958, se adoptaba el **C111¹⁶** sobre la discriminación en el empleo y ocupación, estableciendo la prohibición de discriminación en dichos ámbitos por motivo de sexo, entre otros (art.1). Y clarifica que todas aquellas medidas, previstas en otros

¹⁵ Convenio fundamental de la OIT.

¹⁶ Convenio fundamental de la OIT.

convenios/recomendaciones de la OIT, que revistan especial protección o asistencia, no serán constitutivas de discriminación (art. 5.1).

En 1962, se adoptó el **C117** sobre política social (normas y objetivos básicos) en cuyo art. 14 se establece el principio de no discriminación por razón de sexo, entre otros, en relación con las materias siguientes: contratación y condiciones de trabajo, ascensos, empleos públicos y privados, formación profesional, medidas de seguridad, negociación colectiva y tasas de salarios que cumplan con el principio de igual salario por trabajos de igual valor. Todo ello sin perjuicio de aquello que se disponga con el fin de proteger la seguridad, salud y maternidad de las trabajadoras.

En 1981 se produce un notable cambio en la redacción del **C156** sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Ya desde el primer artículo se hace referencia “*a los trabajadores y a las trabajadoras*” con responsabilidades familiares, ya sean estas respecto de los hijos u otros familiares; unas responsabilidades que no pueden por sí mismas constituir causa justificada de la resolución del contrato de trabajo (art. 8), de modo que se deben tomar las medidas necesarias en cuanto a formación profesional y orientación para facilitar la permanencia en el mercado laboral y/o la vuelta al mismo tras ausentarse por motivos familiares (art. 7) también se tomarán medidas dirigidas a la visibilidad de la situación de trabajadores con cargas familiares y una *opinión favorable* hacia su resolución (art. 6), de modo que se desarrollarán servicios comunitarios, ya sean éstos públicos o privados, siempre y cuando sean medidas factibles para la realidad de cada país (art. 5). Todo ello aplicable a toda categoría de trabajadores (art. 2) y entendiendo el concepto “discriminación” (art. 3) en el mismo sentido en el que lo hace el C111.

Un año más tarde (1982), se adoptaba el **C158** sobre la terminación de la relación de trabajo, en que se reafirma que no constituye causa justificada de resolución del contrato laboral la pertenencia a un sexo u otro, ni la ausencia debida al permiso de maternidad, ni las responsabilidades familiares, entre otros motivos

enumerados (art. 5.d y e). Por otro lado, se establece que, en caso de terminación de la relación de trabajo, se tiene derecho a una indemnización cuyo monto se calcula teniendo en cuenta, entre otras variables, el tiempo de prestación de servicios y el salario (art. 12.a).

Más recientemente, en el año 2000, se ha adoptado el **C183** (que revisa el C103, que, a su vez, ya revisaba el C003 sobre la protección de la maternidad), que amplía nuevamente el abanico de supuestos subsumibles a la aplicación de este convenio, ahora para “*todas las mujeres empleadas*” (art. 2). Además, el permiso de maternidad¹⁷ se amplía ahora a un período mínimo de 14 semanas, manteniéndose la disposición acerca de la duración descanso puerperal que consta de un período mínimo obligatorio de 6 de las 14 semanas (art. 4). Sobre las prestaciones pecuniarias a las que tiene derecho la mujer trabajadora durante el permiso de maternidad, deben alcanzar un monto mínimo correspondiente a dos terceras partes de los ingresos anteriores que ella haya percibido (art. 6.4), salvo alguna excepción (art. 7.1). Dichas prestaciones ahora puede que provengan de un seguro social obligatorio (C103) o de fondos públicos (art. 6.8). Este mismo artículo (apartados a y b) ahora regula algunas excepciones en que puede que el empleador sí tenga responsabilidad personal sobre la financiación de dichas prestaciones.

También se vuelve a hacer referencia a la prohibición de despido por motivos relacionados con el embarazo, maternidad y lactancia; y se amplían los supuestos en que no puede despedírsela, pasando de tratarse únicamente del período comprendido durante el permiso de maternidad, a aludir ahora al embarazo, permiso de maternidad y reingreso al trabajo tras el permiso durante un cierto período de tiempo establecido por cada Estado. Además, en caso de despido, se invierte la carga de la prueba, siendo el empresario quien haya de probar que el despido se ha producido por motivos distintos a los mencionados (art. 8.1). El art. 9.1 prohíbe expresamente la discriminación por razón de embarazo o maternidad

¹⁷ Ésta misma figura jurídica recibe el nombre de ”licencia de maternidad“ en los textos que componen los diversos convenios de la OIT.

en el empleo y el acceso al mismo. Sin embargo, el art. 9.2 regula alguna excepción por motivos de protección de la salud de la mujer embarazada o lactante.

En cuanto a la lactancia, además de la posibilidad de una o más interrupciones de trabajo también se establece otra opción: la de la reducción de jornada laboral con fines lactantes. Ambas opciones computarán como tiempo de trabajo y serán remuneradas igualmente; sin embargo, serán los EP quienes regularán las condiciones concretas en cada caso (art. 10).

También encontramos la Recomendación núm. 191 (R191) del año 2000, en que se recomienda a los Estados extender la duración del permiso de maternidad a dieciocho semanas como mínimo y preverse una prolongación adicional en casos de partos múltiples, las prestaciones pecuniarias deberían ser de una cuantía igual a la totalidad de las ganancias anteriores al permiso o de las que se tengan en cuenta para el cálculo de dichas prestaciones. Los impuestos sobre la nómina relacionados con las prestaciones por maternidad relacionadas con un seguro social obligatorio deberían ser pagadas por todos los trabajadores sin distinción de sexo. En cuanto a las interrupciones diarias de las madres lactantes, deberían ser por las veces y duración que en cada caso particular se precisen.

También se hace mención a permisos relacionados con el de maternidad:

- Permisos del padre, para aquellos casos en que la madre no pueda ocuparse del cuidado de los hijos, por ejemplo, por causa del fallecimiento;
- Permisos parentales, disponibles al término del permiso de maternidad;
- Permiso por motivo de adopción, para padres adoptivos que puedan tener acceso al sistema de protección establecido por el C183, especialmente en relación con licencias, prestaciones y protección del empleo.

Esta Recomendación se encuentra en situación actualizada. En cuanto a los citados convenios, se encuentran en situación (Organización Internacional del Trabajo, 2017):

- Actualizada: C100, C111, C156 y C183;
- Provisoria: C003, C117;
- Sin conclusiones: C158;
- Superada: C103.

Contexto Europeo

2.1. Consejo de Europa

Poco después de la DUDH de las NNUU, el continente europeo el Consejo de Europa firmaba la Convención Europea de Derechos Humanos (CEDH)¹⁸, que a día de hoy ya se han adherido los cuarenta y siete países que forman parte del Consejo, veintiocho de los cuales son los EM de la UE.

La CEDH¹⁹ establece la prohibición de discriminación por razón de sexo (art. 14).

Por otro lado, los Estados miembros del Consejo de Europa²⁰ adoptaron la Carta Social Europea (CSE) en 1961. En su artículo 4 se establece el derecho a una remuneración equitativa en el que se reconoce el derecho a una retribución igual por un trabajo de igual valor. Asimismo en el art. 8 se establece el *Derecho de las trabajadoras a protección*, para cuyo fin se garantiza un *descanso* de una duración *total* de doce semanas, como mínimo, antes y después del parto (art. 8.1). Además este descanso tiene que ser remunerado, ya sea mediante prestaciones de la Seguridad Social, subsidios provenientes de fondos públicos o *mediante*

¹⁸ Esta convención es importante para la UE, ya que la CDFUE (jurídicamente vinculante) en su preámbulo reafirma las disposiciones contenidas en la CEDH y la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH).

¹⁹ El TUE anuncia que la UE se adherirá a esta Convención (art.6.2); sin embargo, este proceso de adhesión aún no se ha concluido actualmente.

²⁰ Nótese que el Consejo de Europa es una organización intergubernamental formada por cuarenta y siete estados europeos; distinta del Consejo Europeo, institución conformada por los Jefes de Estado o de Gobiernos de los veintiocho Estados Miembros de la Unión Europea.

vacaciones pagadas; además se prohibía el despido durante el permiso de maternidad (art.8.2); y se establecía que las mujeres debían disponer del tiempo libre suficiente para cuidar a sus hijos (art.8.3); por último, se establecían restricciones al trabajo nocturno para las mujeres y se prohibían aquellos trabajos que pudieran resultar peligrosos e insalubres, como la minería (art.8.4).

Con el fin de garantizar el desarrollo de las familias, consideradas la *célula fundamental de la sociedad*, se establecía el derecho de la familia a una protección social, jurídica y económica, para lo cual se debían establecer prestaciones sociales, disposiciones fiscales y otras medidas como ayudas para recién casados, entre otras (art. 16). Además, debían establecerse también medidas como la creación de instituciones y servicios apropiados para garantizar los *derechos de las madres y los niños a una protección social y económica* (art. 17).

Esta CSE se revisó a posteriori, en 1996, en que el art. 8 es modificado en cuanto a las condiciones siguientes: ahora regula un permiso específicamente de maternidad, cuyo período mínimo pasa de ser de las doce a las catorce semanas (art.8.1); la prohibición de despido se extiende, empezando el día en que la trabajadora informa al empleador de su embarazo (art.8.2), salvo excepciones (art. 8, párrafo 2 de la Parte II del Anexo a la Carta); deja de existir la prohibición general del trabajo nocturno para las mujeres embarazadas, que ahora deberá ser regulado tanto para las embarazadas como para las que estén *criando* a sus hijos (art.8.4); en cuanto a los trabajos especialmente peligrosos e insalubres, dejan de estar prohibidos sistemáticamente para las mujeres y lo están únicamente para las mismas que son sujetos del artículo anterior (art.8.5).

En cuanto al art. 17, deja de tratarse de un derecho de madres y niños, para ser un derecho de protección de niños y adolescentes, que deberá ser jurídica además de social y económica.

El art. 20 establece el Derecho la igualdad de oportunidades en materia de empleo y profesión sin discriminación por razón de sexo. Por otro lado, el artículo 20.2

(de la Parte II del Anexo a la Carta) que no se consideran discriminatorias las normas para la protección de la mujer, especialmente las relativas al embarazo, parto y período posparto. En cambio, en el artículo 8.4 (de la Parte II del Anexo a la Carta) se afirma que en determinados casos es posible reservar únicamente a personas de un determinado sexo el ejercicio de algunas profesiones que, *por su naturaleza o por las condiciones de su ejercicio, sólo pueden confiarse a personas de determinado sexo.*

Por último, el art. 27 establece el derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato, y para cuya garantía se dispone que deberán tomarse medidas encaminadas a promover o desarrollar servicios tales como los de guardería diurnos (art. 27.1) y se dispone que los progenitores tendrán la posibilidad de acceder a un permiso parental tras la extinción del permiso de maternidad (art.27.2).

2. 2. Derecho Comunitario

En el estudio del Derecho Comunitario podemos distinguir tres tipos de fuentes del Derecho: las primarias²¹ (compuestas por los Tratados constitutivos y los de adhesión, así como los protocolos anejos a los tratados); las derivadas²² (compuesto por todos aquellos actos²³ que se derivan de instituciones comunitarias con el fin de aplicar el Derecho conforme a las originarias); las subsidiarias (jurisprudencia del TJUE y los PGD establecidos por la misma; derecho internacional escrito o consuetudinario) (EUR-Lex, 2017). Cabe señalar que el Derecho Comunitario goza del principio de supremacía sobre el Derecho interno de cada uno de sus 28 Estados Miembros (EM, en adelante).

²¹ También conocidas como Derecho primario u originario.

²² O también Derecho derivado.

²³ Encontramos actos unilaterales (reglamentos, directivas, decisiones, recomendaciones, dictámenes, comunicaciones) y convenios y acuerdos (bilaterales, firmados por la UE y otra parte; multilaterales, entre EM; o interinstitucionales, entre instituciones de la UE).

Como textos precedentes a la Unión Europea, encontramos:

- Tratado constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA, 1951): firmado por seis países y cuya finalidad era conseguir la paz entre ellos, para lo cual establecerían un mercado único que garantizara estabilidad en sus interrelaciones. Este tratado es de contenido casi puramente económico y las escasas referencias a derechos sociales (art.2.2 “continuidad del empleo”) quedan supeditadas a la consecución de objetivos económicos;
- Tratados de Roma (1957): Tratado de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (EURATOM) y al Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (TCEE). Este último la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras por un mismo trabajo y los supuestos en que se consideraba discriminación por motivo de sexo: *a) que la remuneración acordada para un mismo trabajo remunerado se basa sobre una misma unidad de medida; b) que la remuneración acordada para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo* (art.119)²⁴;
- Tratado de Maastricht (1992) o también llamado Tratado de la Unión Europea, que sustituía el término “Comunidad Económica Europea” por Unión Europea;
- Tratado de Ámsterdam (1997): estableció la igualdad entre hombres y mujeres en el trato recibido en el trabajo y en las oportunidades laborales (art. 137) así como en la retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor (141.1) y se repiten los mismos supuestos de discriminación (149.2) explicados en el Tratado anterior. Además se establece la posibilidad de adoptar medidas por parte de los EM cuyo efecto sea una discriminación positiva encaminada a favorecer al grupo infrarrepresentado ya fuese facilitándole el acceso a una profesión o bien evitando/compensando una desventaja en su carrera profesional (art. 141.4);
- Tratado de Lisboa (2007): modifica el Tratado de Maastricht. El Tratado de Lisboa entró en vigor en 2009 y cuya última modificación se produjo en 2016.

²⁴ Traducción propia de la versión oficial del Tratado en francés.

El tratado está conformado por: el Tratado de la Unión Europea, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea; todos estos serán estudiados en la segunda parte de este trabajo, pues son los tratados vigentes²⁵ actualmente.

²⁵ También sigue vigente el EURATOM (revisado en 2016) pero no contiene ninguna disposición de interés para el contenido de este trabajo, por lo que no lo estudiaremos en su segunda parte.

Segunda parte: La Actualidad

1. Derecho Internacional

En este apartado nos remitimos a aquello explicado²⁶ sobre la DUDH así como sobre los Convenios de la OIT que se encuentran en situación actualizada (i.e. C100, C111, C156 y C183) y en situación provisoria (C003, C117).

Cabe señalar que, según algunos autores, los derechos fundamentales de carácter laboral contenidos tanto en la DUDH como los Convenios de la OIT, especialmente los derechos de igualdad y de no discriminación, se encuentran elevados a la categoría de *ius cogens*, de conformidad con la definición²⁷ de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados (1969) (Bolaños Céspedes, 2014). Por ello, la CDFUE, que estudiaremos a continuación, en su preámbulo *reafirma, dentro del respeto de las competencias y misiones de la Unión, así como del principio de subsidiariedad, los derechos que emanan, en particular, de las tradiciones constitucionales y las obligaciones internacionales comunes a los Estados miembros*²⁸, y de una serie de textos jurídicos que emanan de las instituciones de la UE y del Consejo de Europa, así como la Jurisprudencia del TJUE y del TEDH.

Derecho Comunitario

2.1. Derecho originario:

Como explicábamos más arriba, el Tratado de Lisboa²⁹ está conformado por: el Tratado de la Unión Europea (TUE), el Tratado de Funcionamiento de la Unión

²⁶ Véase *supra*, pág. 33 a 41.

²⁷ Art. 53 de la Convención de Viena

²⁸ Subrayado mío.

²⁹ Al hacer referencia al Tratado de Lisboa, nos referimos a la última versión consolidada del texto que se ha realizado hasta la fecha de hoy: (2016/C 202/01). Esto es importante porque algunos artículos han cambiado su numeración respecto del articulado anterior.

Europea (TFUE) y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE)³⁰.

En primer lugar, el TUE establece los principios de no discriminación e igualdad entre hombres y mujeres (artículos 2 y 3.3).

En segundo lugar, el TFUE establece como objetivo la consecución de dichos principios en todas las acciones emprendidas por la UE (art.8), además, estará presente en el diseño y ejecución de sus políticas y acciones luchar contra la discriminación por motivos de sexo³¹ (art.10); para luchar contra dicha discriminación, el Consejo, mediante un procedimiento legislativo especial, puede tomar las medidas que se consideren (art.19.1).

La UE también deberá apoyar y completar la acción de los EM en diversos ámbitos, siendo uno de ellos la igualdad de género en relación con las oportunidades en el mercado laboral y el trato en el trabajo (art.153.1.i). Además se establece que los EM deben garantizar el principio de igualdad de retribución³² para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (art.157.3), con la posibilidad de adoptar medidas de discriminación positiva por parte de los EM (art. 157.4).

En tercer lugar, la CDFUE reconoce el principio de igualdad jurídica universal (art.20), así como el principio de no discriminación (art.21). Es más, especifica que el principio de igualdad entre hombres y mujeres debe garantizarse *en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución*; aunque esto no prohíbe la adopción de medidas de discriminación positiva (art.23). También se recoge el derecho al permiso de maternidad retribuido y la prohibición de despido por causas relacionadas con el mismo (art.33); el mismo artículo reconoce el permiso parental *con motivo de nacimiento o adopción*. Por último, el art.34

³⁰ Cabe señalar que la CDFUE se considera que forma parte del Derecho originario desde la aprobación del Tratado de Lisboa en 2009 y tiene el mismo valor jurídico [vinculante] que los tratados, según el art.6.1 TUE.

³¹ Entre otros.

³² En el art. 157.2 se mantiene la misma definición de este término a la que se establecía en el TCEE.

reconoce el derecho a prestaciones de seguridad social y servicios sociales que protegen casos, entre otros, como la maternidad.

2.2. Derecho derivado:

En este apartado estudiamos las directivas (parte del derecho derivado), pues, en virtud del art.5.3 TUE, la UE goza del principio de subsidiariedad cuando en una materia que, no siendo de su competencia exclusiva, no puedan ser alcanzados suficientemente los objetivos de la Unión por parte de los EM, haciéndose necesaria una acción a escala comunitaria. Por este motivo, han tenido lugar las siguientes directivas:

1) La Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo en su art. 15 hace referencia a los *grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles*, un término muy ambiguo, por lo que se han legislado alrededor de 20 directivas que tienen por finalidad regular distintos supuestos de hecho y sus correspondientes sujetos. Por este motivo, en 1992 se legisló la **Directiva 92/85/CEE**, que, aunque 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, es la que regula la figura jurídica consistente en el permiso de maternidad.

El art. 3 señala que la Comisión establecerá una serie de criterios para la evaluación³³ de los agentes químicos, físicos, biológicos y procedimientos

³³ Queda muy atrás la prohibición general que se establecía de la CSE de 1961, art.8.4; además de fijarse unos criterios y evaluación para considerar si se trata, efectivamente, de trabajos peligrosos para un grupo de mujeres concreto.

industriales que puedan ser peligrosos para la seguridad o salud de las trabajadoras³⁴ enumeradas en el párrafo anterior.

En cuanto a los trabajos nocturnos, se establece que se debe dar la oportunidad a la trabajadora de realizar un trabajo diurno o bien dispensarla del trabajo o prolongar el permiso de maternidad (art.7), que en este contexto ya³⁵ es de una duración mínima de 14 semanas, aunque su extensión mínima obligatoria es de dos semanas³⁶ (art.8). En estos casos, se mantiene la prohibición de despido³⁷ salvo causa objetiva y ajena al embarazo o maternidad (art.10), debiendo respetar los derechos inherentes al contrato de trabajo así como su remuneración, aunque sobre ésta última los EM pueden fijar los requisitos (art.11).

A pesar de que el art.14 establece que debía transponerse esta directiva como máximo en un período de dos años desde su adopción, hoy existen aún cinco países (Irlanda, Chipre, Luxemburgo, Malta y Países Bajos) que no han tomado ninguna medida de transposición³⁸.

2) El Consejo preguntó a la Comisión si (*para garantizar los derechos relacionados con la maternidad y paternidad*³⁹) era necesario revisar la Directiva 86/613/CEE. La Comisión, en su comunicación “Agenda social renovada: oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del siglo XXI” (año 2008), afirmó que era necesario actuar y mejorar la conciliación entre vida privada y

³⁴ Cabe señalar que el ámbito de aplicación personal de esta directiva se extiende únicamente a las trabajadoras por cuenta ajena según la Jurisprudencia del TJUE en el asunto C-232/09.

³⁵ Cabe recordar que la OIT no prolongó el permiso de maternidad de doce a catorce semanas hasta ocho años más tarde con el Convenio núm.183.

³⁶ A diferencia del C183 que establecía una duración mínima obligatoria de seis semanas después del parto, la Directiva 92/85/CEE establece la duración mínima de carácter obligatorio únicamente por dos semanas, que podrán ser antes y/o después del parto.

³⁷ Esta prohibición se extiende al período comprendido entre el comienzo del embarazo y el fin del permiso de maternidad. Cabe recordar que en el C183 de la OIT se incluía un período de tiempo posterior al reingreso al puesto de trabajo, cuya duración debía establecer cada Estado.

³⁸ Aunque esto puede ser debido a que ya cumplieran con las disposiciones de la Directiva con anterioridad a su adopción. A pesar de que, no entremos a analizar el OJ concreto de cada EM debido a la extensión de este trabajo, sí mostramos en la Tabla 2 *infra*, Anexos, que todos estos cinco países cumplen al menos con la duración del permiso de maternidad vigente.

³⁹ Directiva 2010/41/UE, considerando 3.

profesional, por lo que se procedió a la legislación de la **Directiva 2010/41/UE** sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE.

La Directiva 2010/41/UE establece que su ámbito de aplicación personal se extiende a las trabajadoras autónomas, así como las cónyuges o parejas de hecho de trabajadores autónomos (art.2), que tienen derecho a prestaciones por maternidad por una extensión de tiempo igual a la duración establecida para los permisos de maternidad de las trabajadoras por cuenta ajena; y en caso de cambiar la duración de éste último, deberá revisarse la de aquél (Considerando 19), por lo contrario, en el art.8 se establece que son los EM quienes eligen si el subsidio por maternidad se concede obligatoriamente o voluntariamente. En caso de otorgarse, deberá ser por una cuantía suficiente⁴⁰ que permita la interrupción de la actividad profesional. Los EM también podrán decidir si el derecho a dichas prestaciones se concede antes y/o después del parto. Además, tienen derecho a servicios que faciliten sustituciones temporales (Considerando 20) así como a servicios sociales existentes en su país (art.8.4).

Todos los EM han tomado medidas para transponer esta directiva.

3) Las directivas: 76/207/CEE (principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo), 86/378/CEE (principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social), 75/117/CEE (principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres), y 97/80/CE (carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo)⁴¹. “[L]as principales disposiciones existentes en este ámbito⁴²” fueron refundidas, junto con algunas tesis de la doctrina jurisprudencial del TJCE, en la **Directiva 2006/54/CE** relativa a la

⁴⁰ Se considera cuantía suficiente cuando equivalga una de las tres opciones previstas en el art.8.3 de esta Directiva.

⁴¹ Las cuatro directivas, y sus sucesivas modificaciones, han sido derogadas.

⁴² En palabras de la misma Directiva 2006/54/CE.

aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, cuya finalidad es que se aplique este principio en el acceso al empleo, promoción y formación profesional, así como en las condiciones de trabajo y en los regímenes de seguridad social. No obstante, se establece una excepción al principio de igualdad en los casos en que las actividades profesionales *requieren el empleo de una persona de un sexo determinado por su naturaleza o el contexto en que se realicen, siempre que el objetivo buscado sea legítimo y se respete el principio de proporcionalidad* (Considerando 19).

Por lo que respecta al principio de no discriminación por razón de sexo, se definen dos tipos de discriminación: la directa (*situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable*); e indirecta (*situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo*) (art.2.1). Además, el concepto de discriminación en esta directiva incluye el trato menos favorable hacia una trabajadora a causa del embarazo o permiso por maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE.

Adicionalmente, se prohíbe expresamente la discriminación en el conjunto de elementos y condiciones que determinan la retribución como es el sistema de clasificación profesional, que debe basarse en criterios comunes para trabajadores de ambos性 (art.4), asimismo, por lo que respecta a los regímenes de la seguridad social tampoco se debe discriminar en lo relativo a su ámbito de aplicación ni en sus condiciones de acceso, obligación de cotizar y cálculo de cotizaciones ni prestaciones (art.5) ni en otras concretas circunstancias relacionadas con el trabajo, ya sea en sectores públicos o privados, enumeradas en el art.14. En caso de discriminación por razón de sexo, la carga de la prueba se invierte, correspondiendo a la parte demandada demostrar que tal vulneración no se ha producido (art.19). Por otro lado, se proporciona una lista de ejemplos de discriminación (art.9), entre las que se encuentran la imposición de edades

diferentes de jubilación (art.9.1.f) o la interrupción del mantenimiento/adquisición de derechos durante los permisos por razones familiares o por maternidad (art.9.1.g); tras cuyo último permiso se tiene el derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo o equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia (art.15).

En cambio, por lo que respecta al permiso por paternidad, el art. 16 establece que la directiva no afecta al derecho de los EM a reconocer el derecho a tal permiso ni al de adopción, en su caso, pero en caso de regularlo, los EM deben establecer medidas de protección a los trabajadores que se acojan a él de forma similar a como se establece para las trabajadoras en la Directiva 92/85/CEE. Por su parte, la UE *alienta* a los EM a reconocer el permiso por paternidad como derecho individual e intransferible de los hombres (Considerando 26).

***En consecuencia, no es obligatoria la existencia del derecho al permiso por paternidad.

También se hace mención a los trabajadores por cuenta propia en esta directiva en su ámbito de aplicación personal⁴³ (art.6), sin embargo, únicamente dentro del marco de los regímenes profesionales de seguridad social (Capítulo 2, arts.5 a 13).

Asimismo, en el Capítulo 2 encontramos diversas disposiciones a propósito de las pensiones de jubilación, a saber que en los considerandos 13 y 14 se refiere a las mismas como elemento retributivo, tanto para trabajadores en el ámbito público o privado, que está sujeto al principio de igualdad de retribución, aunque con condiciones (véase art.7.2).

Los EM con el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres, deben elaborar y aplicar medidas legales y políticas en los ámbitos contemplados en esta Directiva

⁴³ En cambio, en el ámbito de aplicación material se establecen diversas excepciones concerniente a los trabajadores autónomos (art.8.1.a).

(art.29), la cual se entiende sin perjuicio de las disposiciones comunitarias⁴⁴ y nacionales que protejan a la mujer, en particular en cuanto al embarazo y maternidad (art.28). Esta directiva ha sido transpuesta en todos los EM.

4) El permiso parental que reconoce el art.33.2 CDFUE ya se regulaba en la Directiva 96/34/CE que regulaba el Acuerdo Marco sobre dicho permiso. Sin embargo, en 2006/07 se consultó a los interlocutores sociales acerca de la legislación existente en esta materia y se iniciaron las negociaciones pertinentes, que resultaron en la derogación de la Directiva de 1996 sustituida ahora por la **Directiva 2010/18/UE** por la que se aplica el Acuerdo Marco *revisado* sobre el permiso parental.

Esta directiva es aplicable a los trabajadores, hombres o mujeres, con *contrato de trabajo o una relación laboral definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado Miembro* (Cláusula1). El permiso parental *por* motivo de nacimiento o adopción de un hijo es de una duración de cuatro meses, como mínimo, de los cuales al menos uno debe ser intransferible para fomentar un uso *más* igualitario del permiso por ambos progenitores; cuya finalidad es el cuidado de un hijo hasta cierta edad, fijada por cada EM, pudiendo alcanzar hasta los ocho años (Cláusula 2.2 y 1, respectivamente).

Por lo que respecta a su aplicación, los EM tienen que establecer criterios y condiciones más específicas, como por ejemplo cuál es el período de preaviso o si el permiso se concede a tiempo completo o parcial, de forma fragmentada o conforme a un sistema de crédito de tiempo (Cláusula 3) o si son necesarias medidas adicionales en el caso de padres adoptivos (Cláusula 4). Además, para garantizar el respeto al principio de no discriminación, los EM deben adoptar medidas adecuadas para impedir el trato menos favorable o despidos de trabajadores que soliciten este permiso (Cláusula 5), además de regular otras cuestiones en relación al régimen del contrato laboral, cuestiones relacionadas con

⁴⁴ Con mención expresa de las Directivas 92/85/CEE y la 96/34/CE. Esta última ha sido posteriormente derogada y sustituida por la Directiva 2010/18/UE.

la seguridad social e ingresos durante el permiso. Asimismo, los EM tomarán medidas para facilitar la reincorporación al trabajo, pudiendo así solicitar un cambio de horario o del régimen de trabajo durante un tiempo (Cláusula 7).

Esta directiva ha sido transpuesta por todos los EM⁴⁵.

En resumen, el permiso de paternidad está actualmente regulado meramente como si de un suplemento al permiso de maternidad se tratase, donde únicamente el último es obligatorio en la UE, que debe ser remunerado y por una duración mínima de catorce semanas de las cuales dos son obligatorias. En cambio, la existencia, extensión y condiciones del permiso de paternidad depende de la regulación individual del EM que lo decida incluir en su ordenamiento jurídico (OJ, en adelante). El que también es obligatorio es el permiso parental, disponible para ambos progenitores con una extensión mínima de cuatro meses de los que uno es intransferible. Dicha intransferibilidad pretende *fomentar un uso más igualitario del permiso*.

No obstante, la realidad es que siguen encargándose principalmente las mujeres del cuidado de los hijos, incluso cuando el permiso de paternidad se encuentra regulado, mientras que los hombres, generalmente, toman períodos cortos de permiso o, incluso, optan⁴⁶ por no solicitarlo (Verniers & Vala, 2018).

Llegados a este punto, debemos señalar que en 2008 la Comisión, además de proponer las disposiciones que revisaron la Directiva de 1996 y dieron lugar a la Directiva 2010/18/UE, con la intención de mejorar la “conciliación de la vida profesional, privada y familiar” también propuso una revisión⁴⁷ a la Directiva 92/85/CE, por la que se proponía extender la duración del permiso de maternidad de catorce a dieciocho semanas, según la R191 de la OIT, y la extensión del período

⁴⁵ Sin embargo, ha sido modificada por la Directiva 2013/62/UE, por la que se concede un período adicional para Mayotte, región ultraperiférica de la UE desde 2014. Mayotte tiene hasta el 31/12/2018 para cumplir con la Directiva 2010/18/UE.

⁴⁶ Según estudios realizados en 2010, sólo el 2,7% de los hombres tomaba el permiso de paternidad en la UE. (Texto: “Maternity, paternity and parental leave in the EU”)

⁴⁷ COM/2008/0635 final.

de permiso con carácter obligatorio de dos a seis semanas, que ahora sí debiera ser durante el período puerperal, según establece también la OIT en el C183.

En este contexto, en 2010 el Parlamento Europeo (PE en adelante) remitió la propuesta legislativa al Consejo, realizando algunas enmiendas para ampliar aún más la extensión del permiso de maternidad hasta las 20 semanas, y añadiendo un permiso de paternidad por una duración de dos semanas. Sin embargo, estas propuestas quedaron bloqueadas en este estadio (Parlamento Europeo, 2015b) hasta reiterarse la propuesta, resultando nuevamente en un informe⁴⁸ del PE de fecha 05/04/2016 que contiene estas mismas proposiciones.

Cabe recordar que las Directivas son actos legislativos que establecen objetivos a cumplir por la totalidad de los EM, configurándose las disposiciones de aquéllas como unas exigencias mínimas que éstos pueden mejorar, i.e. introduciendo condiciones más favorables, pero no empeorar.

Así es, que podemos encontrar algunos EM con regulaciones tan dispares como tener un permiso de maternidad que consista de 98 días en Malta, frente a los 2 años de Bulgaria. En Holanda, por ejemplo, conceden 112 días a la madre frente a 2 días para el padre; en Chipre ni siquiera uno para el padre. En cambio en Alemania conceden hasta 1 año al padre. También existen combinaciones como las de Finlandia, donde la madre dispone de 105 días y el padre de 18, a los que pueden añadir 158 días que deberán compartir como ellos convengan; o las de Suecia, donde madre y padre disponen de 480 días a compartir, de los cuales en al menos 60 días obligatorios son para el padre además de los 10 días de que dispone tras el nacimiento⁴⁹.

En su estudio sobre estos dos últimos países, Budig et al. (2012) llegaban a la conclusión de que la presencia de los permisos de paternidad son el mejor indicador cultural del valor que se le da al cuidado de los hijos por parte del padre y a la

⁴⁸Informe del PE (2015/2097(INI))

⁴⁹Para más información, véase la Tabla 2, *infra*, Anexos.

igualdad de género en los estados que lo regulan. Pero desde nuestro punto de vista, no sólo es importante la existencia de tales permisos sino también como éstos están regulados. Todo lo cual nos conduce a pensar cuán lejos nos encontramos actualmente tanto a nivel internacional como comunitario de un trato realmente igualitario o, más aún, equitativo entre hombres y mujeres en estos aspectos tan importantes.

3. Jurisprudencia:

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE⁵⁰) es considerada una fuente subsidiaria del Derecho de la UE⁵¹, y, dado que goza de los principios⁵² de equivalencia⁵³ y efectividad⁵⁴ *ex tunc*, es de gran importancia para la aplicación del Derecho en los ordenamientos jurídicos (OJ, en adelante) internos de los EM. Es más, sus pronunciamientos tienen fuerza de cosa juzgada no únicamente para el órgano que le remitiere la cuestión, sino también para el resto de tribunales de la UE (González de Rivera Serra, 2011:278). Es por ello que

⁵⁰ La denominación del Tribunal ha ido variando a lo largo de los años, dependiendo de la denominación que le conferían los distintos tratados a la CEE, CE y UE, véase *supra*, p. 43 a 45. Siendo que podemos encontrar sentencias del TJCEE, TJCE y TJUE, según la fecha de las mismas.

⁵¹ Véase *supra*, pág. 43.

⁵² Principios Generales del Derecho de la UE, establecidos por el mismo TJUE y, por tanto, fuente subsidiaria. Véase *supra*, pág.43. n.19.

⁵³ En virtud del cual las soluciones jurídicas con fundamento en el ordenamiento de la UE no puede ser tratadas de forma menos favorable que en el Derecho interno de los EM. (Más información en: <https://app.vlex.com/#ES/search/jurisdiction:ES/principio+efectividad+y+principio+equivalencia+jurisprudencia+TJUE/vid/707111385>)

⁵⁴ En virtud del cual la legislación interna procesal no debe hacer ineficaz la aplicación de los derechos reconocidos a los ciudadanos europeos en el Ordenamiento de la UE. (Más información en:

<https://app.vlex.com/#ES/search/jurisdiction:ES/principio+efectividad+y+principio+equivalencia+jurisprudencia+TJUE/vid/707111385>)

explicaremos en este apartado algunos de los que consideramos más importantes casos⁵⁵ en la materia que aquí nos ocupa:

❖ **Alcance del concepto de trabajadora embarazada en la Directiva 92/85/CEE:**

Dado que existen una serie de criterios objetivos⁵⁶ que caracterizan la relación laboral⁵⁷, incluyendo la subordinación al empleador, en el asunto *Danosa* (C-232/09), se planteaba la cuestión de si una miembro de un órgano directivo de una sociedad de capital, que, a su vez, presta servicios para la misma, podía ser considerada como trabajadora. El TJUE determinó que se debía estar a las condiciones concretas del caso⁵⁸, pues, aunque miembro del órgano directivo, si ha sido nombrada para prestar unos servicios bajo la organización de otro órgano a cambio de una retribución y puede ser destituida de este puesto, cumple con los criterios citados⁵⁹, llegándose a la conclusión de que el concepto de trabajadora a efectos de esta Directiva sí se extiende a este supuesto de hecho⁶⁰, y por tanto le es aplicable su art.10^{61 62}.

Además, afirmó que aquél despido de una mujer durante su embarazo o permiso de maternidad constituye una **discriminación directa** por razón de sexo⁶³, pues solamente afecta a las mujeres⁶⁴, contrario al art.2 Directiva 2002/73/CEE⁶⁵.

❖ **Discriminación indirecta por razón de sexo:**

⁵⁵ Nos referiremos a los *casos* como los *asuntos*, terminología jurídica empleada en el Derecho Comunitario.

⁵⁶ Según reiterada jurisprudencia (Allonby, C-256/01, Rec. p. I-873, apartado 67, así como, en el contexto de la Directiva 92/85, la sentencia de 20 de septiembre de 2007, Kiiski, C-116/06, Rec. p. I-7643, apartado 25) y doctrina los elementos inherentes a la relación laboral son: voluntariedad, ajenidad, retribución, subordinación, dependencia.

⁵⁷ Apdo.39 del asunto C-232/09.

⁵⁸ Apdo.47.

⁵⁹ Apdos. 50 y 51.

⁶⁰ Apdo.56.

⁶¹ Apdo.29.

⁶² Respecto de este artículo, cabe señalar que en el asunto Jiménez Melgar, C-438/99, el TJUE le otorgó efecto directo.

⁶³ Apdo.59.

⁶⁴ Véanse, sentencias Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Rec. p. I-3979, apartado 13; Brown, C-394/96, Rec. p. I-4185, apartados 24 a 27; Paquay, C-460/06, Rec. p. I-8511, apartado 29).

⁶⁵ Apdo. 67. Hoy refundida, Directiva 2006/54/CE.

En el asunto Jørgensen, C-226/98, se define como: “una disposición o una normativa nacional discrimina indirectamente a los trabajadores femeninos cuando, a pesar de estar redactada en términos neutros, en realidad perjudica a un porcentaje mucho más elevado de mujeres que de hombres”⁶⁶, salvo causa objetivamente justificada⁶⁷; haciéndose referencia a retribuciones, prestaciones de la Seguridad Social, acceso al empleo y condiciones laborales⁶⁸.

❖ **Discriminación salarial:**

En el asunto Brunnhofer, C381/99, “la igualdad de retribución debe garantizarse no sólo en función de una apreciación global de las gratificaciones concedidas a los trabajadores, sino también a la vista de cada elemento⁶⁹ de la retribución considerado aisladamente”, tratándose en el caso concreto de un complemento mensual del salario. No obstante, el simple hecho de pertenecer a la misma categoría profesional por el convenio colectivo aplicable, “no basta por sí solo para concluir que los dos trabajadores afectados realizan un mismo trabajo o un trabajo al que se atribuye un mismo valor”, porque puede deberse, por ejemplo, a la calidad de las prestaciones de un determinado trabajador, independientemente de su sexo. Sin embargo, estas diferencias sólo pueden conocerse tras un tiempo de prestación de servicios y no en el momento del acceso al trabajo⁷⁰.

Por otro lado, en el asunto Danfoss, C-109/88, se cuestionaba al TJUE si los complementos salariales por antigüedad, flexibilidad y formación profesional de una empresa consistían en una discriminación por razón de sexo, pues podía redundar en un trato menos favorable para las trabajadoras, ya que ellas sufren con

⁶⁶ Apdo.29.

⁶⁷ Véase, sentencias, Rinner-Kühn, 171/88, Rec. p. 2743, apartado 12; Kirsammer-Hack, C-189/91, Rec. p. I-6185, apartado 22; Lewark, C-457/93, Rec. p. I-243, apartado 31; Hill y Stapleton, C-243/95, Rec. p. I-3739, apartado 34.

⁶⁸ Otros asuntos sobre la discriminación indirecta son Seymour-Smith y Pérez C-167/97, Rec. p. I-623; Jenkins vs. Kingsgate, C-96/80.

⁶⁹ En el asunto C-360/90, el concepto de "retribución" [...] comprende todas las ventajas en dinero o en especie, actuales o futuras, siempre que sean satisfechas, aunque sea indirectamente, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo de este último, independientemente de que sea en virtud de un contrato de trabajo o de disposiciones legislativas o de que tengan carácter voluntario. Véanse también sentencias Rinner- Kuehn, 171/88, Rec. p. 2743, y, Barber, C-262/88, Rec. p. I-1889, Garland, C-12/81, Rec. p. 359.

⁷⁰ Apdo.80.

*más frecuencia una interrupción de su carrera*⁷¹, a lo cual el Tribunal pronunció que el empresario puede justificar la utilización del criterio de:

- **Formación profesional**, justificando que reviste importancia para la ejecución de tareas específicas;
- **Flexibilidad**, si es por motivo de adaptabilidad a horarios y lugares de trabajo (pero no cuando sea referido a la calidad del trabajo realizado);

Respecto de la **antigüedad**, no es necesaria ninguna justificación.

❖ **Especial vulnerabilidad de la mujer embarazada o que ha dado a luz:**

En el asunto *Boyle*, C-411/96⁷², se afirma que esa especial vulnerabilidad es el motivo por el que se le concede el permiso de maternidad, pues su situación no es “*no puede asimilarse a la de un hombre ni a la de una mujer en situación de incapacidad temporal por enfermedad.*” Y añade que este permiso persigue una **doble finalidad protectora**⁷³ de: la condición biológica de la mujer durante el embarazo y después de éste (1), y de las particulares relaciones entre ella y su hijo durante ese período⁷⁴.

❖ **La excepción de la gestación *in vitro*:**

En el asunto *Mayr*, C-506/06, se cuestiona si el caso de una trabajadora sometida a un tratamiento de fertilidad *in vitro*, es subsumible al presupuesto de hecho del art.2.a Directiva 92/85/CEE.

En este caso, se le niega la protección contra el despido del art.10 Directiva 92/85/CEE, pues el TJUE afirma que esta disposición tiene por finalidad evitar los efectos negativos que sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada

⁷¹ Apdo.24.

⁷² Y asunto *Beatriu Montull*, C-5/12.

⁷³ Apdo.40.

⁷⁴ Apdo.41.

⁷⁵ Véanse, sentencias Hofmann, 184/83, Rec. p. 3047, apartado 25, y Thibault, C-136/95, Rec. p. I-2011, apartado 25, *Kiiski*, C-116/2006, apdo.49.

podría causar un despido⁷⁶ y, dado que en el momento del despido aunque sus óvulos ya habían sido fecundados, de manera que ya existían embriones in vitro, pero aún no habían sido transferidos a su útero⁷⁷, en virtud del principio de seguridad jurídica⁷⁸, no se subsume su caso al presupuesto de hecho de la norma⁷⁹.

Sin embargo, si se prueba que el despido era por motivo del probable embarazo inminente, sí serían aplicables los artículos 2.1, y 5.1 de la Directiva 76/207/CEE⁸⁰, porque se encuentra en una fase avanzada del tratamiento⁸¹.

❖ **Cesión voluntaria del permiso de maternidad al padre:**

En el asunto *Betriu*, C-5/12, se recuerda la especial vulnerabilidad de la mujer y la doble finalidad protectora de la norma⁸² así como que ni autoridades públicas ni empresarios pueden cuestionar la legitimidad de que una mujer suspenda el ejercicio de su actividad profesional durante el período estipulado⁸³, por tanto, no puede retirarse a la madre el permiso contra su voluntad para atribuirsele al padre⁸⁴. Sin embargo, de las catorce semanas de permiso, salvo dos que son de carácter obligatorio, es un derecho al que la madre puede renunciar⁸⁵. Por tanto, la Directiva 92/85/CEE no se opone a que el padre “*pueda disfrutar de este permiso en el supuesto en que la madre del menor, que ejerce una actividad por cuenta propia, no es una trabajadora por cuenta ajena y ha decidido no estar afiliada a un régimen público de seguridad social que le garantice dicho permiso.*”⁸⁶

❖ **Titularidad del permiso de lactancia:**

⁷⁶ Apdo.39.

⁷⁷ Apdo.27.

⁷⁸ Apdo.41.

⁷⁹ Apdo.53.

⁸⁰ Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato. Hoy refundida en la Directiva 2006/54/CE.

⁸¹ Apdo.54.

⁸² Apdos.49 y 50.

⁸³ Véase la sentencia, *Kiiski*, C-116/06, Rec. p. I-7643, apartado 49.

⁸⁴ Apdo.56.

⁸⁵ Apdo.57.

⁸⁶ Apdo.59.

Aunque la Directiva 92/85/CEE protege a la trabajadora lactante, únicamente establece el permiso de maternidad, lo cual provoca que en cada EM se regula esta materia de modos distintos⁸⁷. Por ejemplo, en España se regula el permiso de lactancia (art.37.4 LET) cuya titularidad corresponde a la madre. No obstante, en el asunto *Roca Álvarez*, C-104/09, el TJUE explica que esta norma se estableció para facilitar el amamantamiento, pero actualmente es también posible la lactancia artificial⁸⁸, por tanto, ya no persigue exclusivamente una medida de protección biológica de la mujer, sino como una medida conciliadora que puede ser disfrutada indistintamente por ambos progenitores.

Finalmente, el TJUE concluye que la Directiva 76/207/CEE se opone a una medida nacional que prevea que “*las mujeres, madres de un niño y que tengan la condición de trabajadoras por cuenta ajena, pueden disfrutar de un permiso, [...] hombres, padres de un niño y que tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, sólo pueden disfrutar del citado permiso cuando la madre de ese niño también tiene la condición de trabajadora por cuenta ajena.*”⁸⁹

❖ **Derecho al permiso parental:**

En el asunto *Maistrellis*, C-222/14, se cuestionaba si se oponía a las Directivas 2006/54/CE y 96/34/CE⁹⁰ las normativas nacionales que *establecen que si la cónyuge del funcionario no trabaja o no ejerce una actividad profesional, al cónyuge no se le puede conceder el permiso parental, salvo que, debido a dolencia o enfermedad grave, aquélla se considere incapacitada para hacer frente a las necesidades de cuidado del hijo*⁹¹. A lo que EL TJUE responde afirmativamente,

⁸⁷ En cambio, según expone Pilar Núñez-Cortés: en Irlanda, el período de lactancia abarca hasta los seis meses siguientes al parto; en España, durante nueve meses; en Grecia se entiende que se amamanta hasta que los hijos cumplen un año. En este último país, se excluye del ámbito de aplicación de la Directiva 92/85/CE a las mujeres policías, fuerzas armadas y empleadas del hogar (Núñez-Cortés Contreras, 2017:27-28).

⁸⁸ Apdos.28 y 29.

⁸⁹ Apdo.39.

⁹⁰ Hoy derogada y sustituida por Directiva 2010/18/UE.

⁹¹ Apdo.22.

pues constituye una discriminación directa por razón de género respecto de los funcionarios padres en relación con la concesión del permiso parental⁹².

Como podemos observar, la hermenéutica de este tribunal alcanza asuntos de muy diverso calado⁹³, realizando una interpretación las veces amplia, las veces restringida, tomando en consideración la finalidad que perseguía el legislador y los cambios que se producen en la sociedad con el transcurso del tiempo. El estudio de la jurisprudencia nos permite conocer en qué aspectos resulta difícil la interpretación de la ley, que en cierta manera se presenta imprecisa o ambigua, e, incluso, ambivalente. Lo que, a su vez, nos permite observar qué sujetos se encuentran más frecuentemente con problemas derivados de la aplicación o, de la mala aplicación, de las normas y qué EM o regiones de la UE son más recurrentes.

4. Doctrina

Como venimos observando, la dispar regulación sobre los permisos de maternidad, paternidad y parental traen aparejadas toda suerte de situaciones para las mujeres que resultan en una clara desigualdad entre ellas y los hombres.

Veamos a continuación, de forma sintética cuáles son las causas que ha identificado la doctrina:

a. Asunción jurídica de los cambios sociales:

En cuanto a la jurisprudencia del TJUE, (González Moreno, 2009:18-19) sostiene que aquél obvia que el cuidado puede desempeñarse igualmente por padres y

⁹² Apdos.52 y 53.

⁹³ El TJUE ha resuelto otros asuntos en relación con materias que aquí no entramos a analizar, puesto que no nos estaríamos alejando del propósito inicial de este trabajo. Sin embargo y por si es de interés del lector, cabe mencionar que en relación con los contratos de seguros, el asunto C-236/09, derechos de las madres subrogantes (C-506/06, C-167/12, C-363/12 y C-343/92, C-191/03), prestaciones de la seguridad social durante el embarazo (C-512/11, C-513/11), aumento de retribución durante el permiso de maternidad (C-147/02), despidos (C-32/93, C-394/96, C-109/00), etc.

madres.

Es más, Pons Parera (2015:23-24) apunta a la “*interacción existente entre las transformaciones del ordenamiento laboral y los factores causantes*⁹⁴ de la brecha salarial entre mujeres y hombres”. Haciendo mención de una serie de limitaciones en detrimento de la Mujer, consecuencia del modelo económico-social⁹⁵: antigüedad, tipo de jornada laboral y segregación profesional.

b.Conciliación:

Todo ello necesita ser regulado, de modo que se permita la conciliación de las distintas facetas de la vida de la Mujer (Merino Calle, 2015:5).

En este aspecto, también podemos encontrar otros autores (López López & Valiño Castro, 2004) que consideran que la conciliación afecta igualmente mujeres, hijos y ancianos y que, por tanto, es necesaria una regulación no únicamente desde la perspectiva de género, sino que tutele y garantice los derechos de todos.

De cualquier modo, tal ya como afirma (Merino Calle, 2015:7). la regulación de la conciliación no puede considerarse de carácter estático, bien sea desde el plano normativo, jurisprudencial o del *soft law*.

c.Corresponsabilidad:

Ballester Pastor (2010:31) explica que el término conciliación es más bien antiguo, y, aunque bajo apariencia de neutralidad, atañe diversos temas relacionados con las condiciones laborales y los cuidados familiares, no implica un cambio de perspectiva relevante, por lo que contribuye a la perpetuación de modelos familiares tradicionales, sin alterar el reparto de responsabilidades.

⁹⁴ Refiriéndose a los factores enumerados por la OIT (Oelz, Olney, & Tomei, 2013)

⁹⁵ Donde los roles y estereotipos de género juegan un importante papel.

Contrariamente, el concepto de corresponsabilidad implica ese reparto entre hombre y mujer, recuperando la vertiente de género y potenciando cambios sociales de mayor alcance.

Además, critica, las normas de conciliación de la UE se basan en el derecho a la ausencia (permisos de maternidad y parentales) y pareciere que la conciliación incumbe a una única persona.

Esta autora considera que el tratamiento normativo de la conciliación-corresponsabilidad en la UE se caracteriza por: la no existencia de obligaciones públicas de gasto para la *comunitarización del cuidado*⁹⁶ (1), disgregación en normas de naturaleza muy diversificada⁹⁷ (2) y no estaticidad en la regulación.

En este sentido, (Lousada Arochena, 2009:244-246) expone tres etapas en la evolución del permiso por maternidad:

- Concepción paternalista: su objetivo era proteger a la mujer, prohibiéndoseles el acceso a determinados trabajos, consolidando así el estereotipo de inferioridad/sexo débil;
- Concepción de igualdad individual: extendiendo los derechos sin distinción de sexo. Se justificaba la maternidad como hecho biológico que requería una regulación excepcional;
- Hoy⁹⁸, se trataría de crear un modelo distinto y único para hombres y mujeres por igual, de modo que la maternidad no conlleve ningún coste para la mujer. Aquí el objetivo es alcanzar un verdadero reparto de las responsabilidades familiares.

⁹⁶ *Más allá de las meras referencias en el “soft-law”*.

⁹⁷ En tanto que normas preventivas, antidiscriminatorias por género y de permisos parentales. Las cuales podrían clasificarse en dos bloques, según la autora, las normas de conciliación-corresponsabilidad (cuyo destinatario exclusivo es la mujer, donde encontramos las Directivas 92/85 y 2006/54); y normas con una formulación subjetiva neutra (dirigidas a hombres y mujeres, Directiva 2010/18).

⁹⁸ Lousada no le ha puesto un nombre a ésta concepción, que, a nuestro juicio, podríamos llamarla como **concepción equitativa**.

d.Influencia del modelo familiar:

Sin embargo, varios autores han señalado que el modelo de familia patriarcal nuclear de hombre-proveedor y mujer-casa-cuidado en que se fundó el Estado social, sigue perviviendo en la Europa de hoy Pons Parera (2015:16-17); especialmente en los regímenes mediterráneos (Esping-Andersen, 2000:133-158) como el español, donde generalmente las mujeres se responsabilizan más de los cuidados familiares, aunque sea a costa del trabajo retribuido, y los hombres al contrario, considerando que la mujer está más capacitada para esas labores (Moreno Minguez, 2010:145). Esta *cultura familista* o el *familiarismo* termina por ser un obstáculo para el empleo de la Mujer y para la formación de familias (Esping-Andersen, 2008:31). Y conlleva efectos negativos para la sociedad en su conjunto, según Martínez García (2016:333) que a modo de ejemplo explica cómo puede afectar al PIB del país:

El efecto más visible es como afecta al empleo femenino pero también es un obstáculo al crecimiento económico, pues si el nivel de empleo de las españolas fuera más alto, crecería el PIB y en consecuencia también los ingresos públicos por impuestos, al aumentar a su vez el número de cotizantes a la Seguridad Social y en número de contribuyentes que pagan IRPF.

Por otro lado, la supremacía de los modelos *familistas* sobre otros viene reforzada por el sistema jurídico, que oculta la subordinación de la Mujer, y transmite una imagen parcial de autoridad atribuida al Hombre, según Rubio Castro (2004).

e.Cambios en los modelos familiares:

Arroyo Abad (2007:268-269) explica que en las dos décadas anteriores se había producido una evolución en cuanto a los modelos familiares, distinguiendo entre las típicas, complejas (modelo nuclear explicado arriba⁹⁹), y las atípicas (i.e. hogares unipersonales, monoparentales y los carentes de núcleo).

⁹⁹ Se denominan complejas con la presencia de más familiares, ej. los abuelos.

Asimismo, junto al modelo tradicional *coexisten more uxorio, uniones homosexuales –con o sin vínculo matrimonial– o personas separadas o divorciadas que rehacen su vida en pareja con la aportación de los hijos fruto de matrimonios anteriores.* (Calvo García & Novales Picontó, 2014:186)

f.Influencia de la educación y estatus social en la actitud de la Mujer:

Pero no todas las mujeres piensan igual y pueden preferir diferentes tipos de regulación sobre el permiso parental y con diferentes niveles de flexibilidad tanto para ellas mismas como para su cónyuge/pareja/otro progenitor. Es por este motivo que (Rahim, 2014:181-196) ha clasificado a las madres en tres categorías (orientadas a la carrera profesional, orientadas al hogar y adaptativas) en función de las actitudes que estas presentan hacia el trabajo, la familia y otros roles de género.

(Rahim, 2014:196) defiende que estos resultados están en relación con la forma en que las mujeres lidian con la maternidad. De este modo, un factor importante en el comportamiento de las mujeres es el estatus laboral que tenían sus respectivas madres; teniendo en cuenta, por ejemplo, si éstas trabajaron o no durante su adolescencia. También es parecer ser importante el hecho de si sus padres estaban presentes en casa y el nivel de educación que recibieron ambos progenitores.

Este autor explica que se reproducen diferentes patrones de comportamiento según se corresponda la madre con una clasificación u otra; i.e.:

- Las madres adaptativas suelen tener un estado civil similar al de las madres orientadas a la carrera profesional, y la edad promedio en que dan a luz también se asemeja;
- Sin embargo, las madres adaptativas suelen solicitar un permiso de maternidad más extenso que las orientadas a la carrera profesional, empero más corto que las madres orientadas al hogar, cuyo permiso suele tener una extensión el doble de larga que el de las madres orientadas a la carrera profesional.

- Las madres orientadas al hogar tienden a comunicar niveles de educación más bajos y un nivel de satisfacción laboral reducido. También se observa propensión al casamiento con hombres con niveles educativos más bajos y una mayor probabilidad de ser madres solteras.

Consiguentemente, entendemos que el nivel educativo y el estatus social de las mujeres influye en la forma en que ellas lidian (o tienen la posibilidad de lidiar) con las cargas laborales y familiares.

g.Normas de masculinidad y estigmatización:

Hoy en día, incluso donde se garantiza el derecho al permiso por paternidad, muchos hombres deciden no tomarlo o solicitan la mínima duración posible (Verniers & Vala, 2018:17)

Estudios psicológicos han confirmado que *la (des)igualdad de género a gran escala afecta al proceso psicológico de justificación a nivel individual* (Verniers & Vala, 2018:16). Vandello, Hettinger, Bosson, & Siddiqi (2013:315-316) encontraron que las respuestas de los hombres a las intervenciones políticas podrían estar condicionadas por su perspectiva sobre la estigmatización social con respecto a la masculinidad. En este mismo sentido, Thébaud & Pedulla (2016:611) demostraron que "[c]uando los hombres tienen la creencia de que las relaciones de igualdad de género son consonantes con las *normas* de masculinidad, es más probable que reconozcan las políticas de apoyo a la familia como un mecanismo que les permita contribuir mejor en casa".

h.Asunción social de los cambios sociales:

En primer lugar, (Merino Calle, 2015:5). defiende que la incorporación de la Mujer al mundo laboral se ha producido sin que la sociedad haya asumido un cambio, ni en la reorganización del espacio público, ni en los roles en la pareja, el cuidado de los hijos y de otros familiares, cuyas consecuencias —entre otras—

consisten en una doble carga de trabajo para las mujeres y el freno a su carrera profesional, pues es quien soporta, todavía hoy y en la mayoría de los casos, el peso de compaginar obligaciones personales, familiares y laborales. Todo ello, acompañado de el aumento de esperanza de vida, la disminución de la tasa de natalidad y el retraso en la edad de emancipación, dificulta el sostenimiento de los sistemas de protección social, lo cual, desencadena en *el retraso en el logro de la igualdad*, afectando a la estructura de la sociedad.

i.Efecto negativo sobre las pensiones de jubilación:

Todas estas limitaciones en detrimento de las mujeres, tienen efectos no sólo durante su vida laboral, sino también con posterioridad, pues como afirma de la Flor Fernández (2016:126) “*las desigualdades de género en las pensiones son el efecto reflejo de la desigualdad en el mercado de trabajo y del papel que han venido desempeñando la mujer en la familia*”.

Para revertir esta situación, Pons Parera (2015:18) defiende la necesidad de un cambio en las estructuras sociales que pasa por abordar la situación laboral de la Mujer, pero previamente el modelo de familia nuclear.

Si bien a nuestro juicio, este objetivo precisa no sólo de medidas legislativas, sino también de medidas políticas.

j.Interseccionalidad política:

La cual, según (Crenshaw, 2018), analiza cómo diferentes tipos de desigualdad se interseccionan.¹⁰⁰ De modo que si se abordaran conjuntamente, daría lugar a políticas públicas más inclusivas (Lombardo & Verloo, 2009) y con mayores garantías de alcanzar los objetivos propuestos (Herranz Muelas, 2015:245-246)

k.Mainstreaming de género en la UE:

El cual se define como: la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva

¹⁰⁰ Por razón de género, de orientación sexual, de origen, etc.

de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”, según el Consejo de Europa (Lombardo, 2003:26). Y tiene cinco elementos clave:

- Ampliación del concepto de igualdad de género: *de iure* y *de facto*; que abarque no sólo los problemas de las mujeres (Instituto de la Mujer, 2005), sino que tome en cuenta las relaciones de éstas con los hombres y los roles desempeñados por cada uno, desde una óptica globalizada, que combata el sistema patriarcal, *centrándose en las causas múltiples y entrelazadas que crean una relación desigual entre los sexos a desventaja de las mujeres en distintos sectores (familia, trabajo remunerado, política, sexualidad, cultura, violencia masculina)* Lombardo (2003:2);
- Incorporación de la perspectiva de género en la agenda política dominante;
- Inclusión y la participación de las mujeres en instituciones y procesos de toma de decisiones;
- Prioridad dada a las políticas de igualdad de género;
- Un cambio en las culturas institucional y organizativa (proceso, mecanismos y actores políticos).

Tal y como explica Lombardo (2003:5), este concepto ha sido recogido por el Derecho Comunitario en diversos textos de carácter jurídico, a destacar la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE¹⁰¹ en su art. 23 (“La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse *en todos los ámbitos*, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución [...]”). Sin embargo, tarda en ser aplicado por las instituciones y procesos políticos europeos, lo cual resulta crucial para su extensión e implementación en los EM; los cuales están optando más por políticas integracionistas, que no implican cambios grandes en la estructura institucional¹⁰².

¹⁰¹ Recordemos que es vinculante.

¹⁰² Mientras que el mainstreaming implicaría “*un enfoque de ‘cambio de agenda’ (agenda-setting), que implica la transformación y la redirección de la misma agenda política*” (Lombardo, 2003:10)

1.Necesidad de políticas familiares:

(Igareda, 2010:137-140) defiende que de entre las políticas sociales, las políticas familiares¹⁰³ son de gran importancia, ya sea con fines familiarizadores o desfamiliarizadores. Especialmente en los países mediterráneos, por ser la familia la institución proveedora de cuidados y por la posición de las mujeres y sus responsabilidades maternales (Añon & Bergón, 2005:112-113).

¹⁰³ Se definen como: “todas aquellas medidas públicas de apoyo y atención a las familias como unidades reproductivas, es decir, aquellos hogares donde viven familias con hijos menores a cargo” (Flaquer, 2002:11)

Tercera parte: Conclusión y Recomendaciones

A. Análisis de los Resultados y Conclusión

Como vemos, en los últimos cuatro siglos se ha hecho un cualitativo avance en los derechos de la Mujer, pasando de no tener ni voz ni voto en la esfera pública y estar relegada a la posición del Hombre, a emanciparse¹⁰⁴ y conseguir la igualdad *formal* de muchos derechos. Sin embargo, este es un proceso lento y gradual que aún no ha alcanzado su fin. Hoy, nos encontramos ante la cuarta oleada feminista, en lucha por la igualdad material, entre otros aspectos, en los salarios y, aunque se han llevado a cabo diversas iniciativas desde organizaciones internacionales, supranacionales y nacionales, desde entidades públicas y privadas, la cuestión de la igualdad de género sigue siendo un reto.

En el presente trabajo, hemos analizado la historia reciente que nos ha conducido hasta el momento actual, así como las razones sociológicas subyacentes al desempeño de distintos roles de género por parte de hombres y mujeres; todo lo cual nos ha llevado a observar el trato desigual que viene recibiendo la Mujer, relegada tradicionalmente al ámbito doméstico, cumpliendo la función social de los cuidados maternos, que ahora *además* también tiene responsabilidades en el ámbito laboral. Y en su intento por conciliar las responsabilidades de ambos ámbitos, se ausenta del mercado laboral y reduce su jornada laboral durante largos períodos, repetidos además en caso de tener varios hijos. Todo ello resulta perjudicial para ella personal y laboralmente, repercutiendo en su carrera profesional, las promociones¹⁰⁵ y otras oportunidades, salario y complementos de éste como la antigüedad y la cotización que más tarde también repercute en su pensión de jubilación. En suma, queda demostrado que este desempeño de roles

¹⁰⁴ No así en algunos países en vías de desarrollo, véase *supra*, p.18. Aquí nos estamos refiriendo al contexto occidental y más concretamente al de los EM de la UE.

¹⁰⁵ Importante factor que contribuye a mantener el *techo de cristal*.

desigual en las tareas del cuidado de los hijos repercute en la situación laboral *real* de las mujeres y en situaciones que sólo se les *presuponen* a ellas, siendo este un importante factor de la brecha salarial de género.

Llegados a este punto, y tomando en cuenta la magnitud de este asunto junto con todas las diferentes causas socio-culturales subyacentes y las injustas consecuencias alrededor del mismo, consideramos que estamos ante un problema social complejo que precisa de una legislación equitativa que sitúe a mujeres y hombres en una situación de igualdad respecto del cuidado de los hijos, que reduzca la brecha salarial de género en la medida de lo posible¹⁰⁶. Por tanto, consideramos que:

- ✓ ha quedado probada nuestra primera hipótesis (H1): la brecha salarial de género podría reducirse si los permisos por paternidad, por maternidad y parentales se regulasen de forma equitativa.

Consiguentemente, hemos estudiado cuál ha sido el proceso de normativización de los permisos para cuidados de los hijos hasta la actualidad, tanto a nivel internacional como comunitario, con el objetivo de analizar en qué medida son adecuados para combatir estas desigualdades. Y, a pesar de que se propugnan los principios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres (incluso haciendo especial referencia al ámbito laboral), llegamos a la conclusión de que la regulación concreta de los permisos por maternidad y por paternidad están regulados de forma desigual: la regulación del permiso por maternidad, fue establecido por primera vez internacionalmente por la OIT en 1919, aunque haya ido variando a lo largo de este tiempo en su extensión y garantías sobre las condiciones inherentes al contrato de trabajo o las medidas de salud y seguridad de las mujeres embarazadas o que hubieran dado a luz recientemente, de modo que se ha pasado de seis (C003) a dieciséis semanas (C183) de permiso y se han recomendado dieciocho semanas (R191); por su parte, la UE regula un permiso de

¹⁰⁶ Aunque este asunto sea un importante factor de la brecha salarial, no es el único (por ej. segregación profesional).

maternidad mínimo de 14 semanas (Directiva 92/85/CE). Mientras tanto, la regulación del permiso de paternidad, casi cien años después, apenas es mencionado por la OIT como un mero instrumento subsidiario al permiso por maternidad (R191) y la UE deja en manos de los EM la posibilidad de establecerlo o no dentro de sus correspondientes jurisdicciones (Directiva 2006/54/CE)¹⁰⁷.

Es más, la jurisprudencia del TJUE sigue haciendo referencia a la protección de la condición biológica de la Mujer y la especial relación de ésta con sus hijos, toda vez que estos son los objetivos perseguidos por el Legislador al prever la regulación del permiso de maternidad. Es decir que, actualmente, se sigue asociando a la Mujer, por su condición biológica, con la función reproductora y materna de hace siglos, como si estos asuntos se tratases únicamente de su responsabilidad.

Asimismo, respecto a los permisos parentales, la UE dice pretender el fomento de un *uso más igualitario* del permiso, con lo cual regula un mes del permiso *entero* con carácter intransferible (Directiva 2010/18/UE). No obstante, si tomamos en cuenta que el período mínimo del permiso es de cuatro meses, estaríamos hablando de apenas $\frac{1}{4}$ parte del permiso con carácter de intransferibilidad, cual tiene poco de igualitario, no digamos ya si el permiso tiene una duración más extensa.

La regulación de las tres directivas, que han sido transpuestas por los EM, sigue dando lugar a un trato menos favorable contra las mujeres, como hemos tenido ocasión de observar en el estudio de diversos asuntos ante el TJUE. Lo cual no es de extrañar, pues la mismísima legislación está tratando de este modo a la Mujer, que podríamos considerar de discriminación directa, pues se adecúa a la

¹⁰⁷ Es llamativo porque, **a pesar de que está dirigida a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato** entre hombres y mujeres en el empleo y ocupación, **la propia directiva da un trato completamente desigual a los permisos de maternidad y de paternidad**, que tanto tienen que ver precisamente con la desigualdad de oportunidades y de trato recibido por las mujeres en el empleo y la ocupación a causa, como hemos comprobado, de los períodos de ausencia debidos a estos permisos y al cuidado de los hijos en general.

definición que de la misma hizo el Legislador en la Directiva 2006/54/CE, art. 2.1 (*supra*).

Por tanto, consideramos que:

- ✓ ha quedado probada nuestra segunda hipótesis (H2): la actual regulación de los permisos de maternidad, paternidad y parental en el Derecho Comunitario y sus correspondientes transposiciones e implementaciones en los Estados Miembros están contribuyendo a mantener la brecha salarial de género, y, por ende, la desigualdad entre hombres y mujeres.

Así las cosas, para poner fin a esta situación injusta, será necesario tomar medidas legislativas que, de forma equitativa, equiparen los permisos por maternidad y paternidad, y que fomente, no ya un uso *más* igualitario del permiso parental, sino igualitario, configurándose como derechos universales, individuales e intransferibles, y de forma sucesiva, para que el permiso de un progenitor facilite el reingreso del otro a su puesto de trabajo. Todo ello por motivos de justicia social, pero también porque conllevará que las mujeres reingresen en su puesto de trabajo más rápidamente y sin reducir la jornada laboral, y por tanto, se reducirá la brecha salarial de género. Además, disminuirán los prejuicios de los empleadores desde el momento de la contratación, pues mujeres y hombres se encontrarán en igualdad de condiciones en relación con los cuidados de los hijos (o de los posibles futuros hijos). Asimismo, estos cambios pueden traer aparejados otros efectos secundarios positivos, de entre los cuales a destacar:

- ✓ Aumento de los ingresos públicos: si aumenta el número de mujeres empleadas, aumentará el PIB, y, en consecuencia aumentará la recaudación de impuestos (Martínez García 2016:333);
- ✓ Incremento de la tasa de natalidad: asociada a una mayor seguridad en las condiciones de trabajo, en especial en aquellas relacionadas con la maternidad.

Las tasas de natalidad son muy importantes a largo plazo para el empleo y el crecimiento económico;

- ✓ Reducción de los problemas asociados con el pago de pensiones de jubilación: gracias al aumento de ingresos públicos (Viana, 2017) y natalidad;
- ✓ Relaciones más sólidas entre padres e hijos: derivadas de los cuidados recibidos por ambos progenitores en edades tempranas. Lo cual, según algunos autores (Haas, 2003:110) comporta menos probabilidad de sufrir en futuras etapas vitales serios problemas, que, en algunos casos, tendrá que *pagar* la sociedad.

En resumidas cuentas, todos estos efectos secundarios positivos que podrían ocurrir como si de una lógica reacción en cadena se tratase, demuestran que la consecución de la igualdad de género implica el progreso social colectivo, afectando significativamente a la vida de las mujeres, pero también a la sociedad como un todo.

Sin embargo, y aunque el Derecho es un importante instrumento de resolución de conflictos sociales, cabe destacar la necesaria aplicación de medidas políticas y empresariales que coadyuven en la consecución del objetivo de igualdad entre hombres y mujeres tanto en la esfera laboral como en la doméstica, para que se corresponsabilicen ambos de los cuidados de los hijos.

En este sentido, en el ámbito empresarial, también sería conveniente la adopción de medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar; y en el ámbito político, cobra especial importancia el, antes mencionado, concepto de *comunitarización* del cuidado para incentivar que las madres vuelvan antes al trabajo; sobretodo si tomamos en cuenta la generalizada baja participación laboral femenina durante la etapa preescolar de los hijos.

Por eso dedicamos los apartados siguientes a sugerir la implementación de medidas desde estos tres ámbitos: legislativo, político y empresarial.

Posibles futuras líneas de investigación:

En base a nuestras conclusiones, a continuación proponemos algunas posibles líneas de investigación futura:

- 1) Estudio del debate social: entorno a la cuestión de los cuidados de los hijos para comprender mejor cuál es el estado de la cuestión y qué opiniones, dudas y sugerencias suscita el tema de la corresponsabilidad y los posibles cambios legislativos. Consideramos interesante este estudio, puesto que sin el debate social, no hubiéramos llegado hasta el punto en el que nos encontramos hoy en día y, si seguimos avanzando, es porque sigue habiendo voces críticas sobre este asunto, tanto por parte de muchas mujeres como por parte de algunos hombres, que a pesar de los intereses encontrados, se percatan de la necesidad de un cambio de paradigma.

Una forma de abordar este estudio sería, por ejemplo, mediante entrevistas a una muestra de la población. Aunque en una investigación en el área del Derecho internacional o comunitario como esta es difícilso por motivos de extensión, tiempo y herramientas al alcance;

- 2) Estudio sobre la extensión temporal óptima: de los permisos, con el fin de evitar las desventajas que pueden ocasionar estos permisos en la carrera profesional de los progenitores pero sin dejar de velar por los cuidados de la persona que los necesita. Esta investigación es importante, ya que puede ser un fundamento para la adopción de medidas políticas y legislativas que tengan como objetivo lograr el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

3) Estudio sobre la viabilidad de la financiación públicas de centros para el cuidado infantil: como guarderías en todos los EM de la UE. Este estudio sería relevante para dar fundamento a una posible obligatoriedad de los EM de gasto público para la *comunitarización* del cuidado. De entre todas las políticas sociales de cuidado posibles, esta nos parece de las más urgentes, puesto que permite a los progenitores reincorporarse al trabajo a tiempo completo tras los permisos y con la seguridad de que los hijos estén bien cuidados, a considerar la importante función educadora y socializadora de estos centros infantiles en edades tempranas. Además podría incluir una estimación del posible beneficio económico que a largo plazo podría tener un cambio legislativo como el que proponemos en el apartado siguiente.

B. Sugerencias para una mejora legislativa en la Unión Europea

Con el objetivo de hacer efectivos los principios de igualdad y no discriminación, la UE debería adoptar una serie de medidas que aseguren su consecución tanto en el plano formal (*de iure*) como en el material (*de facto*). Por eso presentamos a continuación nuestras sugerencias para una mejora legislativa:

En primer lugar, la regulación de los permisos por maternidad y paternidad deberían regirse por una concepción equitativa, que aun siguiendo un patrón distinto y único para hombres y mujeres, lo hiciera por igual, i.e. que ambos permisos tengan una duración idéntica, pero tomando en consideración la protección a la condición biológica de la mujer. Por tanto, nuestra propuesta consistiría en:

- ✓ Permiso prenatal: cuando, bajo prescripción médica, la mujer deba interrumpir su actividad laboral en pro de la seguridad y salud de sí misma y del feto, ya sea por tratarse de un trabajo que conlleve algún tipo de riesgo o por causas inherentes al estado de gestación, así como los casos de enfermedades derivadas del embarazo;

- ✓ Permiso por maternidad: con una duración de seis meses desde la fecha del parto, comprendiendo así el período puerperal y coincidiendo con período mínimo de lactancia¹⁰⁸ recomendado por la Organización Mundial de la Salud (2017).

- ✓ Permiso por paternidad: con una duración de seis meses, protegiendo también la relación entre el padre e hijos y haciéndolo igualmente responsable de su cuidado;
 - *Al término de la suma de ambos permisos, el hijo/-a habrá cumplido un año¹⁰⁹;
 - *Si se desease amamantar al hijo durante un mayor período de tiempo, serán los EM quienes tendrán competencia para regular las condiciones aplicables a tal efecto.

- ✓ Permiso parental: para fomentarse efectivamente un uso igualitario del permiso, proponemos una transferibilidad del 50% de la duración del permiso, independientemente de que éste dure cuatro meses o más.

Todos estos permisos¹¹⁰, que deberían ser universales e intransferibles, deberían remunerarse al 100% y garantizarse los demás derechos inherentes al contrato de

¹⁰⁸ A partir de los seis meses, por lo general, ya se empieza a combinar la alimentación de los niños, con lo cual la frecuencia en las tomas de leche. Además el padre también puede encargarse de este cuidado, gracias a la lactancia artificial y el uso de los sacaleches. La titularidad de este permiso ya es posible para los hombres (véase *supra*, asunto C-104/09)

¹⁰⁹ Tiempo en que tendrá la oportunidad de ingresar en una guardería financiada públicamente, según nuestra propuesta, véase *infra*, ap.siguiente.

¹¹⁰ Podría considerarse también su tratamiento unitario, como propone (Ballester Pastor, 2010:34), que aunque complejo y omnicomprendible, puede que sea más eficiente para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.

trabajo, de este modo se incentivaría el uso de estos permisos por ambos progenitores así como el aumento en las tasas de natalidad.

Asimismo, estos permisos deberían tener como denominador común entre los objetivos del legislador: la protección de la persona que requiere los cuidados¹¹¹. Dicha persona debe tener el mismo derecho a ser cuidado tanto si sus progenitores son trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, funcionarios u otras relaciones laborales de carácter especial¹¹².

En segundo lugar, debería evitarse la discriminación por razón de orientación sexual, empezando por la propia dicción de las normas, es decir, la legislación debería contemplar los casos en que la pareja está formada por dos personas del mismo sexo, para que no se den situaciones en que una mujer tome el permiso por paternidad o un hombre el de maternidad. Esto, que podría parecer una nimiedad, consideramos que es importante, puesto que puede dar lugar a estigmatizaciones que desincentiven el uso de los permisos.

En tercer lugar, para tratar de paliar¹¹³ la repercusión negativa que estos permisos puedan tener sobre las pensiones de jubilación, ya sea de mujeres o de hombres, proponemos añadir algún tipo de bonificación cuyo monto sería calculado proporcionalmente a los períodos de tiempo que se hayan dedicado al cuidado de familiares. Se podría entender también como una forma de contraprestación por la función social cumplida.

Por último, ayudaría enormemente el hecho de que se legislara una directiva marco (o cualquier otro instrumento jurídico que se considere más apropiado, pero preferiblemente vinculante) sobre políticas públicas dirigidas a la consecución de

¹¹¹ Refiriéndonos aquí a los recién nacidos y a los hijos menores de ocho años (permiso parental), pero que debería extenderse también a todos los demás permisos para cuidados de familiares, ej. personas dependientes.

¹¹² Véase *supra*, Ap.C.

¹¹³ Paliar vs. evitar, puesto que siguen existiendo otros factores difíciles de contrarrestar, como por ejemplo los períodos de trabajo en que se haya reducido la jornada laboral o la segregación profesional, entre otras.

estos objetivos, incorporando la perspectiva de género en la agenda política de los EM, haciendo así efectivo el *mainstreaming* de género del que se alardea.

C. Sugerencias para la implementación de políticas públicas en los Estados Miembros

Como venimos comprobando, la implementación medidas políticas que acompañen a las legislativas es especialmente importante en el caso de complejos problemas sociales como lo es el de la desigualdad de género, en que debemos combatir los roles tradicionalmente aceptados y/o desempeñados.

En este sentido, nos gustaría abogar por las siguientes políticas públicas:

- ✓ Guarderías públicas¹¹⁴: financiadas 100% por el Estado desde los 12 meses de vida hasta los 3 años¹¹⁵. Los horarios deberían ser flexibles tanto para la entrada como para la salida¹¹⁶, facilitando así que los progenitores puedan contar con este servicio público aunque sus horarios de trabajo sean los que sean. De este modo estaremos fomentando su vuelta al trabajo tras los permisos, sin necesidad de reducir las jornadas laborales, reduciendo la penalización derivada de estos permisos.
- ✓ Ayudas sociales: estas pueden variar mucho según el Estado y su nivel de bienestar. Un ejemplo es el del *Kindergeld* en Alemania, donde estas ayudas están garantizadas a todo progenitor aunque su cuantía varía en función del tamaño de la familiar (Bundesagentur für Arbeit, 2018) como se muestra en la Figura 6 .

¹¹⁴ Puede considerarse una medida de *comunitarización del cuidado* (Ballester Pastor, 2010:34)

¹¹⁵ Momento en que suelen empezar la escuela infantil, previa a la escuela primaria obligatoria.

¹¹⁶ Respetando las normas internas del establecimiento, por ejemplo, las hora de sueño no suelen poderse interrumpir.

- ✓ Educación de nuevas generaciones: respetando los principios de igualdad y no discriminación y con conciencia de corresponsabilidad en las tareas del hogar y del cuidado.
- ✓ Campañas de información y concienciación: sobre la necesaria corresponsabilidad de ambos progenitores en los cuidados familiares, tanto por motivos de justicia social respecto a la mujer, como por los mencionados efectos secundarios positivos y motivos económicos. Contribuyendo a romper las normas de masculinidad.
- ✓ Campañas que promuevan la aceptación social: hacia la reincorporación al trabajo a tiempo completo tras el permiso por maternidad, pues se ha demostrado en estudios previos que infundir este apoyo social a la madre, especialmente cuando los hijos son menores de tres años, la anima a volver al trabajo más temprano, y por tanto, conlleva menos perjuicio económico y profesional para la misma (Budig et al., 2012:10-29).

En todo caso, cada Estado debe ser consciente de cuál es su presupuesto general y consecuente con sus gastos; si bien las políticas que hemos propuesto se podrían entender como una inversión en el futuro del conjunto de la sociedad, ya que con una mayor participación femenina en el mercado laboral, se reduciría la brecha salarial de género, aumentaría la natalidad y el PIB, se contribuiría así al desarrollo y bienestar social del país, incluyendo el pago de las pensiones de jubilación, fuente de preocupación actualmente en la UE como consecuencia de la mayor longevidad de la población de los EM con tasas de natalidad inferiores a las del pasado (Eurofound, 2018).

D. Sugerencias para la implementación de medidas empresariales

Estas medidas son convenientes tanto para reforzar las medidas legislativas y políticas mencionadas, como para las empresas para sí mismas, pues se ha demostrado que “*existe una estrecha relación entre buenas condiciones laborales y el éxito económico de una empresa* [esto es debido a que] *[l]a calidad de vida laboral influye poderosamente en la productividad y en la rentabilidad empresarial. Por ello, consideramos que cualquier política que apueste por mejorar la productividad debe tener como eje prioritario la eliminación de las discriminaciones que supongan un elemento de expulsión de las mujeres del mercado de trabajo*” (Mercader Urguina & Parejo Alfonso, 2008:45).

Este autor/es sugieren muchas medidas que se pueden tomar a este respecto, y aunque están diseñadas para el ámbito español, a continuación destacamos algunas de las que nos han parecido susceptibles de ser factiblemente implementadas por gran parte de las empresas a nivel comunitario:

- ✓ Tele-trabajo: además de las buenas opiniones entre los trabajadores, las empresas han comprobado que los tele-trabajadores suelen tener un mayor compromiso con la empresa y aumenta su rendimiento (Mercader Urguina & Parejo Alfonso, 2008:37);
- ✓ Comisiones paritarias sectoriales: compuesta por la Inspección de Trabajo y los representantes de trabajadores y empresarios para fomentar la igualdad salarial por medio de distintas medidas a convenir (Mercader Urguina & Parejo Alfonso, 2008:49);
- ✓ Cláusulas de igualdad de remuneración: para los trabajos iguales o de igual valor (Mercader Urguina & Parejo Alfonso, 2008:49);

Ideas propias en base a ideas del mismo manual:

- ✓ Adaptación física del puesto de trabajo: (aunque el libro propone que se creen subvenciones para la creación de estas facilidades) nosotros consideramos que

debería ser una norma interna de la empresa, sin esperar una subvención. Es fundamental la seguridad de la mujer embarazada (Mercader Urguina & Parejo Alfonso, 2008:105);

- ✓ Otras adaptaciones: flexibilidad para ausentarse cuando surja un problema familiar (no sólo de conciliación como se sugiere); horarios laborales flexibles de entrada y salida en la medida de lo posible para facilitar la vida familiar y personal.

Por último y a modo de reflexión, nos gustaría añadir que *las circunstancias familiares deben actuar como límite a las prerrogativas empresariales* (Ballester Pastor, 2010:34) y nunca al revés.

Bibliografía

§ Doctrina

- Añon, M. J., & Bergón, P. (2005). Paradojas del familiarismo en el Estado del bienestar: mujeres y renta básica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(2), 101–121.
- Arenal, C. (1999). La igualdad social y política y sus relaciones con la libertad. Alicante : Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, 1999. Retrieved from <http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmcf18v8>
- Arenal, C. (2008). La mujer del porvenir ; La mujer de su casa. Alicante : Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, 2008. Retrieved from <http://www.cervantesvirtual.com/obra/la-mujer-del-porvenir-la-mujer-de-su-casa>
- Arroyo Abad, C. (2007). Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad. *Anuario Jurídico Y Económico Escurialense*, 40, 243–270. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2267927&orden=118331&info=link%5Cnhttp://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2267927.pdf%5Cnhttp://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=2267927>
- Ballester Pastor, M. A. (2010). Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea: rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la corresponsabilidad. *Revista de Derecho Social*, 51, 31–66.
- Baxter, J. (1992). Domestic labour and income inequality. *Work Employment & Society*. <https://doi.org/10.1177/095001709262004>
- Biblion. (2010). 3.7. – La imprenta industrial: Avances tecnológicos a partir de los siglos XVIII Y XIX. *Temario Biblion Ministerio de Cultura Ayudantes A2 Bibliotecas*, 1–7. Retrieved from <http://www.wix.com/bibliotemario/biblion>
- Bolaños Céspedes, F. (2014). Jus cogens y derechos laborales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 19, 3–29. [https://doi.org/10.1016/S1870-4670\(14\)70662-1](https://doi.org/10.1016/S1870-4670(14)70662-1)
- Budig, M. J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225.

- Budig, M. J., Misra, J., & Böckmann, I. (2012). *The Wage Penalty for Motherhood in a Cross-National Perspective: Relationships with Work-Family Policies and Cultural Attitudes*.
- Chaabani, J., & Cunningham, W. (2011). *Measuring the Economic Gain of Investing in Girls: The Girl Effect Dividend*. The World Bank.
<https://doi.org/10.1596/1813-9450-5753>
- Cochrane, K. (2013). *All the rebel women: The rise of the fourth wave of feminism* (Vol. 8). Guardian Books. Retrieved from
<https://books.google.de/books?id=UlabBAAQBAJ&lpg=PP1&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Cools, S., & Strøm, M. (2016). Parenthood wage penalties in a double income society. *Review of Economics of the Household*, 14(2), 391–416.
<https://doi.org/10.1007/s11150-014-9244-y>
- Crenshaw, K. (2018). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics [1989]. In *Feminist Legal Theory: Readings in Law and Gender* (Vol. 1989, pp. 57–80). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780429500480>
- De Beauvoir, S. (1949). El segundo sexo. *Los Hechos Y Los Mitos*
- de la Flor Fernández, M. L. (2016). Reflexiones en torno a la pensión de jubilación desde una óptica de género: El nuevo complemento por maternidad. *Revista de Derecho Social*, 76, 107–132.
- Dominique, J. (1980). Élisabeth Badinter, L'Amour en plus : histoire de l'amour maternel (XVII-XXe siècle), Paris, Flammarion, 1980. *Histoire de L'éducation*, 9(1), 46–52. Retrieved from
https://www.persee.fr/doc/hedu_0221-6280_1980_num_9_1_1022
- Esping-Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. (E. Ariel, Ed.) (1st ed.). Barcelona: Grupo Planeta (GBS).
- Esping-Andersen, G. (2008). Modelos de sociedad, demografía, economía y políticas públicas. In Instituto de Estudios Fiscales (Ed.), *Pazos Morán, María (Directora), Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI* (1st ed., pp. 31–43). Madrid.

- Esteban, P. G., & González, M. R. L. (2011). Los Feminismos En El Siglo Xxi. Pluralidad De Pensamientos. *The Feminisms in the 21St Century. Plurality of Thoughts.*, 35, 335–351. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=79932969&lang=es&site=ehost-live>
- Falcón, L. (1996). *Mujer y sociedad: análisis de un fenómeno reaccionario* (Vol. 20). Vindicación Feminista.
- Fernández, C. V. (1996). Olvidando el pasado: la política familiar en España (1975-1996). *Gestión Y Análisis de Políticas Publicas*, 151–162.
- Flaquer, L. (2002). *Políticas familiares en la Unión Europea*. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials. <https://doi.org/10.13140/2.1.2742.0480>
- Folguera, P. (1988). *El feminismo en España : dos siglos de historia*. (Editorial Pablo Iglesias, Ed.).
- Gonzàlez de Rivera Serra, X. (2011). *Lex Social revista de derechos sociales. Lex Social: Revista de Derechos Sociales* (Vol. 5). Universidad Pablo de Olavide. Retrieved from https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/1436
- González Moreno, J. M. (2009). Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas 12-7-84, Asunto Ulrich Hofmann. *Aequalitas: Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres*, 25, 14–19.
- Grimshaw, D., & Rubery, J. (2015). *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*.
- Gutiérrez Escudero, A. (1789). Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789. *Revista Iberoamericana de Filosofía, Política Y Humanidades*, 7(13), 1–3. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28261313>
- Haas, L. (2003). Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the European Union. *Review of Policy Research*, 20(1), 89–114. <https://doi.org/10.1111/1541-1338.d01-6>
- Herranz Muelas, C. (2015). Género, inmigración y discriminación múltiple. Un enfoque interseccional de las políticas públicas españolas. *Revista Jurídica*

- Universidad Autónoma de Madrid, 32(2), 239–247.*
- Igareda, N. (2010). *De la protección a la maternidad a una legislación sobre el cuidado*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Koslowski, A., Blum, S., & Moss, P. (2016). 12th International Review of Leave Policies and Related Research 2016. *INTERNATIONAL NETWORK ON LEAVE POLICIES AND RESEARCH*, (June).
- <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4314.9042>
- Locke, J., Amendo Lázaro, R., & Rodríguez, L. (1955). *Ensayo sobre el gobierno civil*. Madrid: Aguilar.
- Lombardo, E. (2003). El mainstreaming de género en la Unión Europea. *Aequalitas: Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres*, 10–15, 6–11. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5798980>
- Lombardo, E., & Verloo, M. (2009). Institutionalising Intersectionality in the European Union? Policy Developments and Contestations. *International Feminist Journal of Politics - INT FEM J POLIT*, 11(4), 478–495.
- López López, M. T., & Valiño Castro, A. (2004). Fundamentos y Tipología de las políticas públicas de familia. In Consejo Económico y Social (Ed.), *Conciliacion familiar y laboral en la Union Europea* (1st ed., pp. 11–24). Madrid.
- Lousada Arochena, J. F. (2009). El reglamento de las prestaciones por maternidad y paternidad: puntos críticos. *Aequalitas*, (24), 50–55. Retrieved from <http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonés de la Mujer/Documentos/Doc/aequalitas 24.pdf>
- Mañas, M. (1996). Mujer y sociedad en la Roma Imperial del siglo I. *Norba. Revista de Historia.*, 16, 191–207.
- Manning, A., & Petrongolo, B. (2008). The part-time pay penalty for women in britain. *Economic Journal*, 118(526), 28–51. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02115.x>
- Martínez García, M. L. (2016). *La Cara Oculta de la Protección por Maternidad y Paternidad*. Universidad de Murcia.
- Mercader Urguina, J. R., & Parejo Alfonso, L. (2008). *Productividad y*

- conciliación en la vida laboral y personal* (1st ed.). Grupo Planeta.
- Merino Calle, I. (2015). La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente: comunitaria y nacional. *Revista Jurídica de Castilla Y León*, 36.
- Moreno Minguez, A. (2010). *Relaciones de Género, maternidad, corresponsabilidad familiar y políticas de protección familiar en España en el contexto europeo*.
- Nash, M. (2007). *Dones en transició: De la resistència política a la legitimitat feminista, les dones en la Barcelona de la transició*. (Regidoria de Dona, Ed.). Barcelona.
- Núñez-Cortés Contreras, P. (2017). *La Maternidad: Nuevas realidades en el derecho de la Unión Europea*. (DYKINSON S.L., Ed.).
- Oelz, M., Olney, S., & Tomei, M. (2013). ¿Cuáles son las causas de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres? In *Igualdad salarial - Guía introductoria* (1st ed., pp. 19–25). Retrieved from http://www.ilo.org/global/publications/WCMS_223157/lang--es/index.htm
- Paull, Gi. (2006). The Impact of Children on Women ' s Paid. *Fiscal Studies*, 27(4), 473–512.
- Pons Parera, E. (2015). Igualdad retributiva y garantías contra la discriminación por razón de género: Una aproximación constitucional. In Editorial Bomarzo (Ed.), *Un futuro sin brecha* (1st ed., pp. 11–24). Albacete.
- Prpic, M. (2017). *Maternity , paternity and parental leave in the EU*. European Parliamentary Research Service.
- Rahim, F. (2014). Work-family attitudes and career interruptions due to childbirth. *Review of Economics of the Household*, 12(1), 177–205. <https://doi.org/10.1007/s11150-013-9180-2>
- Rodríguez Rodríguez, E. (2010). ANÁLISIS DE LAS INSTITUCIONES LEGALES PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES. ESPECIAL REFERENCIA A LA REGULACIÓN DE LOS PAÍSES NÓRDICOS. In Editorial Bomarzo (Ed.), *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares* (Vol. 38, pp. 81–135). Albacete.
- Rousseau, J.-J. (1821). *Emilio, ó, De la educación* (2nd ed.). Alban y Compañía.

- Retrieved from <https://books.google.de/books?id=tGTOdPMTyL8C>
- Rubio Castro, A. M. (2004). Inaplicabilidad e ineeficacia del derecho en la violencia contra las mujeres: un conflicto de valores. In Sevilla: Instituto andaluz de la Mujer (Ed.), *Análisis jurídico de la violencia contra las mujeres: Guía de argumentación para Operadores Jurídicos* (pp. 13–62).
- Retrieved from <http://187.216.193.232/biblos-imdf/sites/default/files/archivos/00307Analijurviol.pdf>
- Salinas, P. C., & Bagni, C. (2017). Gender Equality from a European Perspective: Myth and Reality. *Neuron*, 96(4), 721–729.
<https://doi.org/10.1016/J.NEURON.2017.10.002>
- Schiebinger, L. (2004). *Tiene sexo la mente? Las mujeres en los orígenes de la ciencia moderna*. Cátedra. Retrieved from <https://books.google.de/books?id=unw-t0IqWzsC>
- Suárez Suárez, C. (2004). LA QUERELLA DE LAS MUJERES (Querelle des femmes). In *El feminismo atraviesa la historia: o cómo ha sido la lucha de las mujeres* (pp. 15–19). Instituto Asturiano de la Mujer. Retrieved from <https://books.google.de/books?id=eOYqtwAACAAJ>
- Thébaud, S., & Pedulla, D. S. (2016). Masculinity and the Stalled Revolution: How Gender Ideologies and Norms Shape Young Men's Responses to Work–Family Policies. *Gender and Society*, 30(4), 590–617.
<https://doi.org/10.1177/0891243216649946>
- Tristán, F. (1845). La emancipación de la mujer.
- Valiente Fernández, C. (1996). Olvidando el pasado: la política familiar en España (1975-1996). *Gestión Y Análisis de Políticas Publicas*, 5–6, 151–162.
- Vallejo Da Costa, R. (2015). La ordenación y distribución del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. In M. Calvo García & T. Novales Picontó (Eds.), *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (1st ed., pp. 179–211). Consejo General del Poder Judicial. Retrieved from <https://books.google.de/books?id=kPL9jgEACAAJ>
- Vandello, J. A., Hettinger, V. E., Bosson, J. K., & Siddiqi, J. (2013). When equal

- isn't really equal: The masculine dilemma of seeking work flexibility.
Journal of Social Issues, 69(2), 303–321. <https://doi.org/10.1111/josi.12016>
- Verniers, C., & Vala, J. (2018). Justifying gender discrimination in the workplace: The mediating role of motherhood myths. *PLoS ONE*, 13(1), 1–23.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0190657>
- Waldfogel, J. (1998a). The Family Gap for Young Women in the United States and Britain: Can Maternity Leave Make a Difference? *Journal of Labor Economics*, 16(3), 505–545. <https://doi.org/10.1086/209897>
- Waldfogel, J. (1998b). Understanding the “Family Gap” in Pay for Women with Children. *Journal of Economic Perspectives*, 12(1), 137–156.
<https://doi.org/10.1257/jep.12.1.137>
- Waldfogel, J. (2011). The Price of Motherhood : Family Status and Women’s Pay in Young British Cohort, 47(4), 584–610.
- Webber, G., & Williams, C. (2008). Mothers in “good” and “bad” part-time jobs: Different problems, same results. *Gender and Society*, 22(6), 752–777.
<https://doi.org/10.1177/0891243208325698>

§ Informes y Comunicaciones

a.Informes:

- Hausmann, R., & Tyson, L. D. (2017). *The Global Gender Gap Report*. Forum American Bar Association. Retrieved from
<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>
- Instituto de la Mujer. (2005). *Mainstreaming de género: marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas” : informe final de las actividades del Grupo de especialistas en “mainstreaming” (EG-S-MS) : Estrasburgo, mayo de 1998, Madrid, 1999*. (Instituto de la Mujer (España), Ed.) (3rd ed.). Madrid: Instituto de la Mujer, 2005. Retrieved from
<https://books.google.de/books?id=wqS5oAEACAAJ>
- Parlamento Europeo sobre la aplicación de la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre

el permiso parental, celebrado por BUSINESS EUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (2015/2097(INI)). Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0076+0+DOC+XML+V0//ES> (Visitado el 14/06/2018)

World Economic Forum. (n.d.). *The Global Gender Gap Report 2016*. Retrieved from <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings/>

World Bank. (2018). *Women, Business and the Law 2018*. The World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1252-1>

b.Comunicaciones:

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar. COM/2008/0635 final. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52008DC0635> (Visitado el 13/06/2018)

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Agenda Social Renovada: Oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del siglo XXI. COM/2008/0412 final. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52008DC0412> (Visitado el 13/06/2018)

§ Jurisprudencia

Asunto 96/80: Sentencia del Tribunal de Justicia de 31 de marzo de 1981. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:1981:80 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530263714955&uri=CELEX:61980CJ0096> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto 12/81: Sentencia del Tribunal de Justicia de 9 de febrero de 1982. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:1982:44 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530263950688&uri=CELEX:61981CJ0012> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto 184/83: Sentencia del Tribunal de Justicia de 12 de julio de 1984. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:1984:273 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530264037656&uri=CELEX:61983CJ0184> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto 171/88: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 13 de julio de 1989. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:1989:328 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530263347565&uri=CELEX:61988CJ0171> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto 109/88: Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de octubre de 1989. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:1989:383 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530262348878&uri=CELEX:61988CJ0109> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-262/88: Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de mayo de 1990. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:1990:209 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530263886096&uri=CELEX:61988CJ0262> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-189/91: Sentencia del Tribunal de Justicia de 30 de noviembre de 1993. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:1993:907 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530263410158&uri=CELEX:61991CJ0189> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-343/92: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 24 de febrero de 1994. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:1994:71 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530264722940&uri=CELEX:61992CJ0343> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-32/93: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 14 de julio de 1994. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:1994:300 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530265291696&uri=CELEX:61993CJ0032> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-457/93: Sentencia del Tribunal de Justicia de 6 de febrero de 1996.
Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:1996:33 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530263469265&uri=CELEX:61993CJ0457>
(Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-136/95: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 30 de abril de 1998.
Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:1998:178 Disponible en:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530264273276&uri=CELEX:61995CJ0136> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-243/95: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 17 de junio de 1998.
Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:1998:298 Disponible en:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530263534297&uri=CELEX:61995CJ0243> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-394/96: Sentencia del Tribunal de Justicia de 30 de junio de 1998. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:1998:331 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530265345587&uri=CELEX:61996CJ0394>
(Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-411/96: Sentencia del Tribunal de Justicia de 27 de octubre de 1998.
Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:1998:506 Disponible en:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530262480256&uri=CELEX:61996CJ0411> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-167/97: Sentencia del Tribunal de Justicia de 9 de febrero de 1999.
Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:1999:60 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530263635220&uri=CELEX:61997CJ0167>
(Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-226/98: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 6 de abril de 2000.
Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:2000:191 Disponible en:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530261754791&uri=CELEX:61998CJ0226> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-381/99: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 26 de junio de 2001.
Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:2001:358 Disponible en:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530261834300&uri=CELEX:61999CJ0381> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-109/00: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 4 de octubre de 2001. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:2001:513 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530265392916&uri=CELEX:62000CJ0109> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-256/01: Sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de enero de 2004. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:2004:18. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A62001CJ0256> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-147/02: Sentencia del Tribunal de Justicia (Pleno) de 30 de marzo de 2004. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:2004:192 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530265120572&uri=CELEX:62002CJ0147> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-191/03: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 8 de septiembre de 2005. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:2005:513 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530264809931&uri=CELEX:62003CJ0191> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-116/06: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) de 20 de septiembre de 2007. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:2007:536 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530261636785&uri=CELEX:62006CJ0116> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-460/06: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Tercera) de 11 de octubre de 2007. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:2007:601 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530263283214&uri=CELEX:62006CJ0460> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-506/06: Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 26 de febrero de 2008. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:2008:119 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530264418975&uri=CELEX:62006CJ0506> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-104/09: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 30 de septiembre de 2010. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:2010:561 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530262709107&uri=CELEX:62009CJ0104> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-232/09: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 11 de noviembre de 2010. DO C 13 de 15.1.2011, p. 11/11. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:2010:674 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530260487360&uri=CELEX:62009CJ0232> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-236/09: Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 1 de marzo de 2011. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:2011:100 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530264342872&uri=CELEX:62009CJ0236> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-5/12: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) de 19 de septiembre de 2013. DO C 344 de 23.11.2013, p. 19/19. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:2013:571 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530276181418&uri=CELEX:62012CJ0005> (Visitado el 29/06/2018)

Asunto C-222/14: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) de 16 de julio de 2015. Identificador Europeo de Jurisprudencia: ECLI:EU:C:2015:473 Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1530262774184&uri=CELEX:62014CJ0222> (Visitado el 29/06/2018)

§ Normas

a. Derecho Internacional:

- Naciones Unidas:

Naciones Unidas (1945). Carta de las Naciones Unidas. Disponible en: <http://www.un.org/es/charter-united-nations/index.html> (Visitado el 08/06/2018)

Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de las Naciones Unidas. Disponible en: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/> (Visitado el 08/06/2018)

Naciones Unidas (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. Disponible en: https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en (Visitado el 08/06/2018)

Naciones Unidas (1990). Declaración de Pekín. Disponible en:
http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755
(Visitado el 08/06/2018)

- Organización Internacional del Trabajo:

Organización Internacional del Trabajo (1919). Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto (C003). Disponible en:http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C003 (Visitado el 08/06/2018)

Organización Internacional del Trabajo (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (C100). Disponible en:http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100 (Visitado el 09/06/2018)

Organización Internacional del Trabajo (1952). Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) relativo a la protección de la maternidad (revisado en 1952) (C103). Disponible en:http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C103 (Visitado el 09/06/2018)

Organización Internacional del Trabajo (1958) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (C111). Disponible en:http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111 (Visitado el 09/06/2018)

Organización Internacional del Trabajo (1962). Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117) relativo a las normas y objetivos básicos de la política social (C117). Disponible en:http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C117 (Visitado el 09/06/2018)

Organización Internacional del Trabajo (1981) Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (C156). Disponible en:http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156 (Visitado el 10/06/2018)

Organización Internacional del Trabajo (1982). Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (C158). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_CODE:C158 (Visitado el 10/06/2018)

Organización Internacional del Trabajo (2000). Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (C183). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_CODE:C183 (Visitado el 10/06/2018)

Organización Internacional del Trabajo (2000) Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191) relativa a la revisión de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (R191). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529 (Visitado el 10/06/2018)

b. Consejo de Europa:

Consejo de Europa (1961). Carta Social Europea. Disponible en: <http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1934.pdf?file=t3/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1934> (Visitado el 11/06/2018)

Consejo de Europa (1996). Carta Social Europea. Disponible en: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168047e013> (Visitado el 11/06/2018)

c. Derecho Comunitario:

- **Tratados:**

Comunidad Europea del Carbón y del Acero (1951). Tratado constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex:11951K/TXT> (Visitado el 11/06/2018)

Comunidad Económica Europea (1957). Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (TCEE). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:11957E/TXT> (Visitado el 11/06/2018)

Comunidad Europea de la Energía Atómica (1957). Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (EURATOM). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:11957A/TXT> (Visitado el 11/06/2018)

Diario Oficial de las Comunidades Europeas, C 191, 29 de julio de 1992. Tratado de la Unión Europea. DO C 191 de 29/07/1992. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:C:1992:191:TOC> (Visitado el 12/06/2018)

Diario Oficial de las Comunidades Europeas, C 340, 10 de noviembre de 1997. Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos. DO C 340 de 10.11.1997, p. 1/144. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C.1997.340.01.0001.01.SPA&toc=OJ:C:1997:340:TOC> (Visitado el 12/06/2018)

Unión Europea (UE), Tratado de la Unión Europea (TUE), Diario Oficial de la Unión Europea C 202, DO C 202 de 7.6.2016, p. 1/388. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C.2016.202.01.0001.01.SPA&toc=OJ:C:2016:202:TOC#C_2016202ES.01001301 (Visitado el 13/06/2018)

Unión Europea (UE), Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), Diario Oficial de la Unión Europea C 202, DO C 202 de 7.6.2016, p. 1/388. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C.2016.202.01.0001.01.SPA&toc=OJ:C:2016:202:TOC#C_2016202ES.01001301 (Visitado el 13/06/2018)

Unión Europea (UE), Carta de los Derecho Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), Diario Oficial de la Unión Europea C 202, DO C 202 de 7.6.2016, p. 1/388. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C.2016.202.01.0001.01.SPA&toc=OJ:C:2016:202:TOC#C_2016202ES.01001301 (Visitado el 13/06/2018)

- Directivas:

Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. DO L 45 de 19.2.1975, p. 19/20. Disponible en: <http://data.europa.eu/eli/dir/1975/117/oj> (Visitado el 14/06/2018)

Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. DO L 39 de 14.2.1976, p. 40/42. Disponible en: <http://data.europa.eu/eli/dir/1976/207/oj> (Visitado el 14/06/2018)

Directiva 86/378/CEE del Consejo de 24 de julio de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de

seguridad social. DO L 225 de 12.8.1986, p. 40/42. Disponible en: <http://data.europa.eu/eli/dir/1986/378/oj> (Visitado el 14/06/2018)

Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad. DO L 359 de 19.12.1986, p. 56/58 . Disponible en: <http://data.europa.eu/eli/dir/1986/613/oj> (Visitado el 14/06/2018)

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. DO L 183 de 29.6.1989, p. 1/8. Disponible en: <http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj> (Visitado el 14/06/2018)

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. 1/7. Disponible en: <http://data.europa.eu/eli/dir/1992/85/oj> (Visitado el 14/06/2018)

Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. DO L 145 de 19.6.1996, p. 4/9. Disponible en: <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/34/oj> (Visitado el 14/06/2018)

Directiva 97/80/CE: Decisión de la Comisión de 18 de diciembre de 1996 por la que se establecen las disposiciones de aplicación de la Directiva 96/16/CE del Consejo sobre las encuestas estadísticas de la leche y los productos lácteos (Texto pertinente a los fines del EEE). DO L 24 de 25.1.1997, p. 26/49. Disponible en: [http://data.europa.eu/eli/dec/1997/80\(1\)/oj](http://data.europa.eu/eli/dec/1997/80(1)/oj) (Visitado el 14/06/2018)

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo 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 (Texto pertinente a efectos del EEE). DO L 269 de 5.10.2002, p. 15/20. Disponible en: <http://data.europa.eu/eli/dir/2002/73/oj> (Visitado el 14/06/2018)

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 , relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). DO L 204 de 26.7.2006, p. 23/36. Disponible en: <http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj> (Visitado el 14/06/2018)

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

la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (Texto pertinente a efectos del EEE) DO L 68 de 18.3.2010, p. 13/20. Disponible en: <http://data.europa.eu/eli/dir/2010/18/oj> (Visitado el 15/06/2018)

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010 , sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo. DO L 180 de 15.7.2010, p. 1/6. Disponible en: <http://data.europa.eu/eli/dir/2010/41/oj> (Visitado el 15/06/2018)

Directiva 2013/62/UE del Consejo, de 17 de diciembre de 2013 , que modifica la Directiva 2010/18/UE por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, como consecuencia de la modificación del estatuto de Mayotte respecto de la Unión Europea. DO L 353 de 28.12.2013, p. 7/7. Disponible en: <http://data.europa.eu/eli/dir/2013/62/oj> (Visitado el 15/06/2018)

§ Prensa y páginas web

- Banco Mundial. (n.d.). Tasa de población activa, mujeres. Retrieved April 16, 2018, from <https://datos.bancomundial.org/indicador/SI.tlf.cact.fe.ZS>
- Brinded, L. (2017). WEF Global Gender Gap Index 2017: growing income disparity between men and women. Retrieved from <https://qz.com/1117632/its-going-to-take-217-years-to-close-the-global-economic-gender-gap/>
- Bundesagentur für Arbeit. (2018). Kindergeld: Anspruch, Höhe, Dauer. Retrieved March 30, 2018, from <https://www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder/anspruch-hoehe-dauer>
- EUR-Lex. (2017). Las fuentes del Derecho de la Unión Europea. Retrieved June 29, 2018, from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3A114534>
- Eurofound. (2018). Retirement. Retrieved June 28, 2018, from <https://www.eurofound.europa.eu/topic/retirement>
- eurostat. (2017). Violent sexual crimes recorded in the EU. Retrieved April 16, 2018, from <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20171123-1?inheritRedirect=true>

- Grodira, F., Borrás, J., Cela, D., & Albin, D. (2018, March 8). 8M: el feminismo hace historia. Retrieved from <http://www.publico.es/sociedad/manifestacion-8m-madrid-8-m-feminismo-historia.html>
- La brecha salarial sigue en las pensiones: las mujeres cobran un 34% menos que los hombres. (2018, March 7). Retrieved from
<http://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2018/03/07/5a9fc898ca4741a9438b4597.html>
- “La desigualdad de género comienza en la infancia.” (2016). Retrieved April 16, 2018, from <http://www.seminariointernacional.com.mx/blog-La-desigualdad-de-genero-comienza-en-la-infancia>
- Las mujeres de todo el mundo reivindican la igualdad en una jornada histórica. (2018, March 8). Retrieved from
<https://www.elnuevodiario.com.ni/internacionales/457869-mujeres-todo-mundo-reivindican-igualdad-jornada-hi/>
- Madgavkar, A., Elingrud, K., & Krishnan, M. (2016). The Economic Benefits of Gender Parity. Retrieved March 31, 2018, from
https://ssir.org/articles/entry/the_economic_benefits_of_gender_parity
- Miyares, A. (2018, March 11). La “Cuarta Ola” del Feminismo, su Agenda. Retrieved from <https://tribunafeminista.elplural.com/2018/03/la-cuarta-ola-del-feminismo-su-agenda/>
- ONU. (n.d.). Estado Miembro. Retrieved June 29, 2018, from
<http://www.un.org/es/member-states/>
- ONU. (n.d.). Conferencias mundiales sobre la mujer. Retrieved June 24, 2018, from
<http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>
- ONU. (1995a). Fourth World Conference on Women, Education and Training of Women Diagnosis. Retrieved June 24, 2018, from
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/educa.htm>
- ONU. (1995b). Fourth World Conference on Women, Women and the Economy Diagnosis. Retrieved June 24, 2018, from
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm>
- ONU. (2014, May 13). La OIT constata mayor protección a la maternidad y la

paternidad. Retrieved from <https://news.un.org/es/story/2014/05/1301281>

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Lista de los instrumentos por tema y estatus. Retrieved June 29, 2018, from
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12030:::NO>

Organización Internacional del Trabajo. (n.d.). Orígenes e Historia. Retrieved June 24, 2018, from <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2015). La OIT Durante el Período de Entre Guerras 1919. Retrieved June 24, 2018, from
<http://www.ilo.org/legacy/spanish/lib/century/>

Organización Mundial de la Salud. (2018). Temas de salud: Lactancia materna. Retrieved June 26, 2018, from <http://www.who.int/topics/breastfeeding/es/>

Parlamento Europeo. (2015). Permiso de maternidad: el PE insta al Consejo a retomar la negociación. Retrieved June 29, 2018, from
<http://www.europarl.europa.eu/news/es/press-room/20150513IPR55443/permiso-de-maternidad-el-pe-instas-al-consejo-a-retomar-la-negociacion>

Parlamento Europeo. (2015). Día de la Mujer: ¿Qué estudian las universitarias en la UE de los 28? Retrieved April 16, 2018, from
http://www.europarl.europa.eu/spain/es/sala_de_prensa/ comunicados_de_prensa/pr-2015/pr-2015-march/universitarias.html

Rodríguez, P. (2015). Desigualdades de género en las pensiones - Agenda Pública. Retrieved April 16, 2018, from
<http://agendapublica.elperiodico.com/desigualdades-de-genero-en-las-pensiones/>

Viaña, D. (2017). ¿Por qué las pensiones son el gran problema del Estado? Retrieved March 30, 2018, from
<http://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2017/04/05/58e3fb21e2704e6e0c8b45b9.html>

Anexos

Tabla 1: Síntesis de los antecedentes históricos de la situación de la mujer en la sociedad moderna

	Ideas imperantes de la época	Feminismo y reivindicaciones	Posición de la Mujer	Hechos relevantes
1.1. <i>Querelle des Femmes s. XV-XVII</i>	- Corriente de pensamiento misógina en Europa. - Inferioridad intelectual de la Mujer	- Igualdad intelectual y acceso a la Educación. desde una dimensión individual.	- Relegadas a las tareas del hogar, que se consideraban tareas “menospreciadas”.	¹¹⁷ - Algunas mujeres escribieron textos, creando una dialéctica (<i>Querella de las Mujeres</i>), plasmando sus reivindicaciones (Suárez Suárez, 2004:15-16).
1.2. La Ilustración y la (Sin)Razón; Feminismo Ilustrado s. XVII- XVIII	- Iusnaturalismo y contrato social; libertad y razón universales (pero las Mujeres quedan excluidas). - Teoría de la Complementariedad Sexual (Schiebinger, 2004). - Locke (1632-1704): Padre de familia y ciudadano (Locke, Amando Lázaro, & Rodríguez, 1955); - Rousseau (1712-1778): añade responsabilidad de la Educación de los hijos (Rousseau, 1821)	- 1ª oleada feminista. - Reivindicaban igualdad y libertad. Derechos civiles y políticos. - El feminismo adquiere dimensión pública. - Olympe de Gouges (1748-1793): Declaración de los Derechos de la Mujer. - Mary Wollstonecraft (1759-1797): sin criticar función <i>principal</i> de la Mujer, vindicaba el acceso a la educación para poder educar mejor a los hijos.	- Función única y natural: reproducción, amamantamiento y cuidados de los hijos; - Esposa subordinada al Hombre por razones iusnaturalistas y consuetudinarias.	- Construcción del “patriarcado moderno” (Suárez Suárez, 2004:19-20). - Empezó noción del matrimonio por amor, amor maternal (Dominique, 1980:137) - Se consideró la lactancia <i>materna</i> como hecho natural y la lactancia por parte de nodrizas, antinatural (Igareda, 2010:30). - Algunas mujeres se congregaban en privado, expresaban y compartían libremente sus ideas, asistían a manifestaciones y asambleas. - Avance en algunos derechos civiles. Ej: Mujer dejó de ser propiedad del marido hasta el período napoleónico (Suárez Suárez, 2004:22).
1.3. Movimiento Sufragista s.XIX	- Debate social sobre el impacto del trabajo asalariado en el cuerpo de la mujer, su función materna y tipos de trabajos adecuados para ella. - Se mantenía la idea de que la mujer trabaja hasta antes del matrimonio o nacimiento de los hijos. Sólo volvería al trabajo remunerado si el marido no podía mantener a la familia (Martínez García, 2016:17).	- 2ª oleada feminista. - Movimiento organizado, conjunto de acciones dirigidas a la consecución de: - la igualdad de derechos políticos como el sufragio universal; - acceso a la Educación, derecho a disponer de sus bienes y propiedades libremente sin necesidad del permiso marital (Suárez Suárez, 2004) (feminismo liberal (Igareda, 2010:33)).	- Principal responsabilidad: reproducción, cuidado de los hijos y quehaceres domésticos (Mujer como “ángel del hogar”) (Igareda, 2010:35).	¹¹⁸ - En Inglaterra se reivindicaron cambios legislativos, alrededor de 1860 - Revolución industrial: incremento en el número de mujeres trabajadoras en las fábricas.
1.4. La Nueva Mujer Moderna del s. XX	- Se abandona idea: inferioridad intelectual (Igareda, 2010:36-38) - Se mantienen ideas: complementariedad sexual, función reproductora y materna de la Mujer (Arenal, 2008).	- 3ª oleada feminista; - Maternidad como lastre para la emancipación; considerándola prescindible (Falcón, 1996). - Reivindicaciones:métodos anticonceptivos y despenalización del aborto (Folgura, 1988; Nash, 2007)	- Políticas patriarcales, (ej. en España durante el Franquismo: Educación desigual y separada y la maternidad un deber de la Mujer (Valiente Fernández, 1996:153-154))	- Progresiva incorporación de la Mujer al trabajo, necesidad de regular condiciones de trabajo en cuanto al embarazo y maternidad (Martínez García, 2016:18). - Emancipación de algunas mujeres trabajadoras (Tristán, 1845).
1.5. El feminismo en la actualidad s.XIX	- Como hemos visto en el estudio de la Jurisprudencia del TJUE, se trata de proteger la condición biológica de la Mujer y su especial relación con los hijos (por tanto, aunque con otras palabras, se mantiene la idea de la función reproductora y materna).	- 4ª oleada feminista (Cochrane, 2013; Miyares, 2018); - El feminismo como movimiento plural que se expresa de formas distintas; - Idea fundamental: consecución de un mundo equitativo, responsable y solidario (Suárez Suárez, 2004);	- Sigue siendo la Mujer quien se responsabiliza mayoritariamente de los cuidados de los hijos y trata de lidiar estas responsabilidades con las del trabajo remunerado.	- Cambio generacional y uso de las nuevas tecnologías (Esteban & González, 2011); - Movimiento “Me too”.

Tabla 2: Permisos de Maternidad y Paternidad en Europa, según Núñez-Cortés Contreras (2017)

¹¹⁷ Cristina de Pizán en *La ciudad de las damas* (1405), o Marfa de Gournay *Agravio de damas* (1626) (Suárez Suárez, 2004:15-16).

¹¹⁸ Por ejemplo, Emmeline Pankhurst (Reino Unido). (Suárez Suárez, 2004:37)

TABLA I. PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN EUROPA

País	Madre	Padre	País	Padre	Madre	Padre
			Islandia		90 días + 90 días a repartir con la madre.	
Albania	1 año		Italia		154 días	91 días
Alemania	98 días de ayuda al parto + 1 año al 67% (máx. 1.800€)	1 año al 67% (máx. 1.800€)	Letonia		112 días	10 días
Austria	112 días	De 1 a 3 años. % de la última nómina durante 1 año o 436 euros al mes por 3 años.	Liechtenstein		56 días	
Bélgica	105 días	10 días	Lituania		1 año al 100% + 1 año al 80%	30 días
Bielorrusia	126 días		Luxemburgo		112 días	
Bulgaria	2 años. El 1º al 100%. El 2º, salario mínimo	Padre o abuelo pueden acogerse a los derechos maternales en lugar de la madre.	Matta		98 días	2 días

Chipre	112 días	Noruega	392 días al 80% ó 322 días al 100%. (21 días antes del parto y 42 días después del parto). El resto se puede compartir entre ambos padres.	70 días
Dinamarca	1 año a repartir entre los padres. La madre debe coger al menos 126 y el padre 14.	Polonia	Entre 112 y 126 días.	14 días
Eslovenia	84 días	Portugal	120 días al 100% ó 150 días al 80%.	15 días
España	112 días. Las 10 últimas semanas pueden compartirse con el padre.	Reino Unido	273 días.	Entre 14 y 28 días.
Estonia	140 días	Rep. Checa	196 días	
Finlandia	105 días + 158 días compartidos con el padre.	Rumanía	126 días	126 días

Francia	112 días	14 días	Rusia	140 días	
Grecia	119 días		Suecia	480 días compartidos entre padre y madre. Los primeros 390 días al 80%.	60 días (mínimo obligatorio) + 10 días laborales después del nacimiento.
Holanda	112 días	2 días	Suiza	112 días	3 días
Hungría	168 días	5 días	Turquía	112 días	3 días
Irlanda	182 días (112 se pueden compartir con el padre)		Ucrania	126 días	

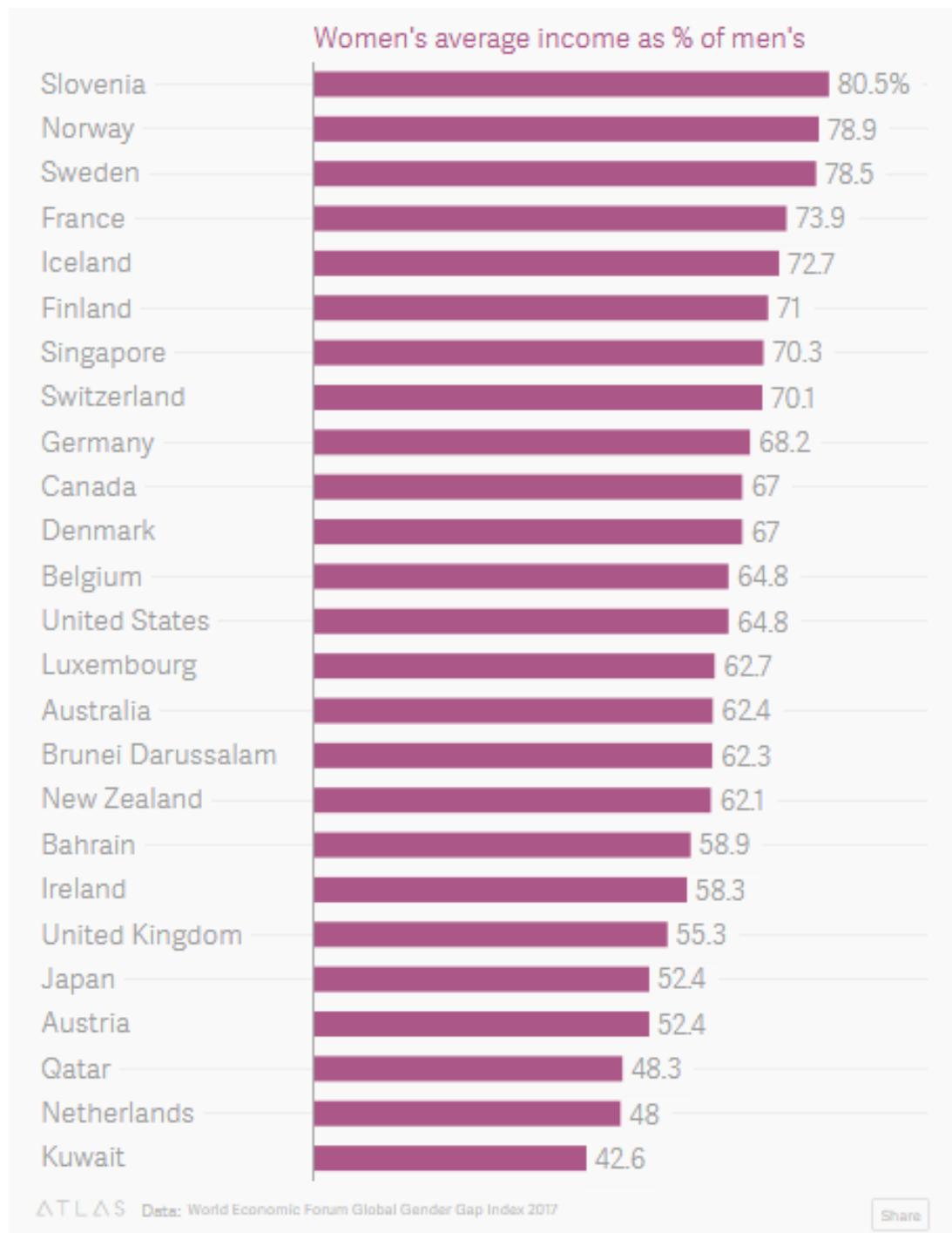


Figura 1: Porcentaje de brecha salarial de género en varios países en 2017, según Brinded (2017)

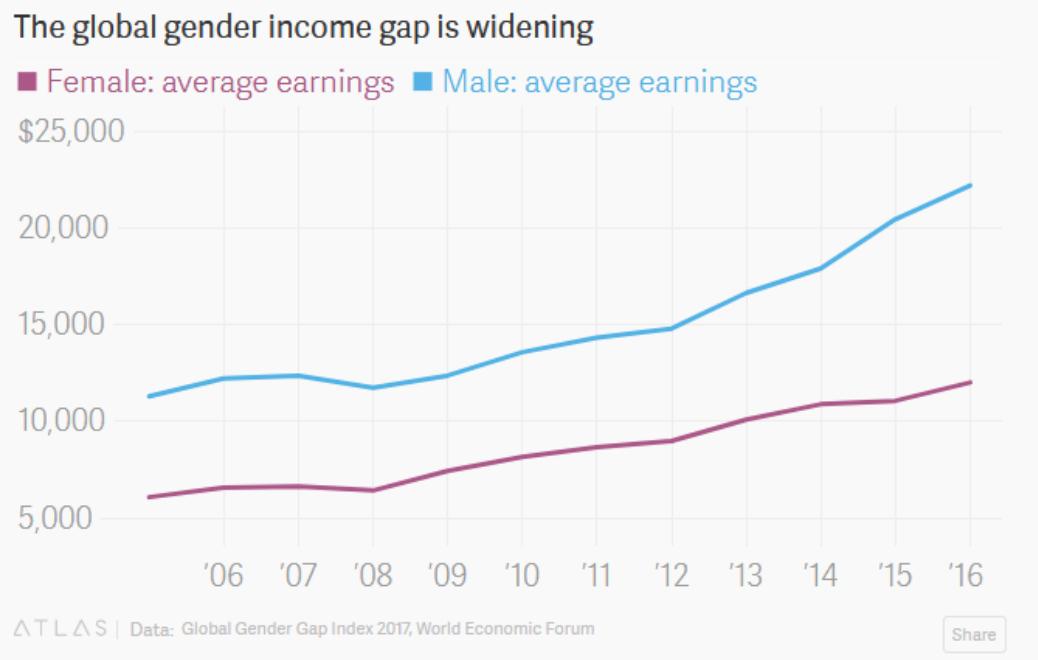


Figura 2: La brecha global de género está aumentando nuevamente por primera vez desde 2006, según Brinded (2017).

Study	Country/ region	Mothers' pay	Non-mothers' pay	Pay penalty	Disadvantaged group of mothers' pay penalty
Agüero et al. (2011)	21 less developed countries	US\$ 2.37 (daily)	US\$ 4.12	-42%	With children < 6 years old: -51%
Budig and England (2001)	United States	Married US\$ 6.35	US\$ 6.48	-2%	
		Never-married US\$ 5.29	US\$ 5.99	-12%	
Davies and Pierre (2005) ¹	11 EU countries	<i>Selected country results in European currency unit (ECU):</i> Germany: 10.16 11.74 -13% Denmark: 14.81 14.21 +4% France: 10.25 10.28 0% UK: 7.64 9.72 -21% -35%			Mothers <25 years at first birth: -20% -3% -9% -35%
Gamboa and Zuluaga (2013)	Colombia	Log 7.71	Log 7.86	-1.8%	Self-employed mothers: -4.3%
Gangl and Ziefle (2009)	3 countries	Germany (women born 1965-69) UK (born 1965-69) US (born 1960-64)	-16% per child -13% per child -16% per child		
Pal and Waldfogel (2014)	United States	1977: US\$ 16.07 2007: US\$ 21.46	US\$ 17.83 US\$ 21.37	-10% +0.4%	With 3+ children: -7.5% (2007)
Zhang et al. (2008)	China	CNY 822.75	CNY 1304.45	-37%	

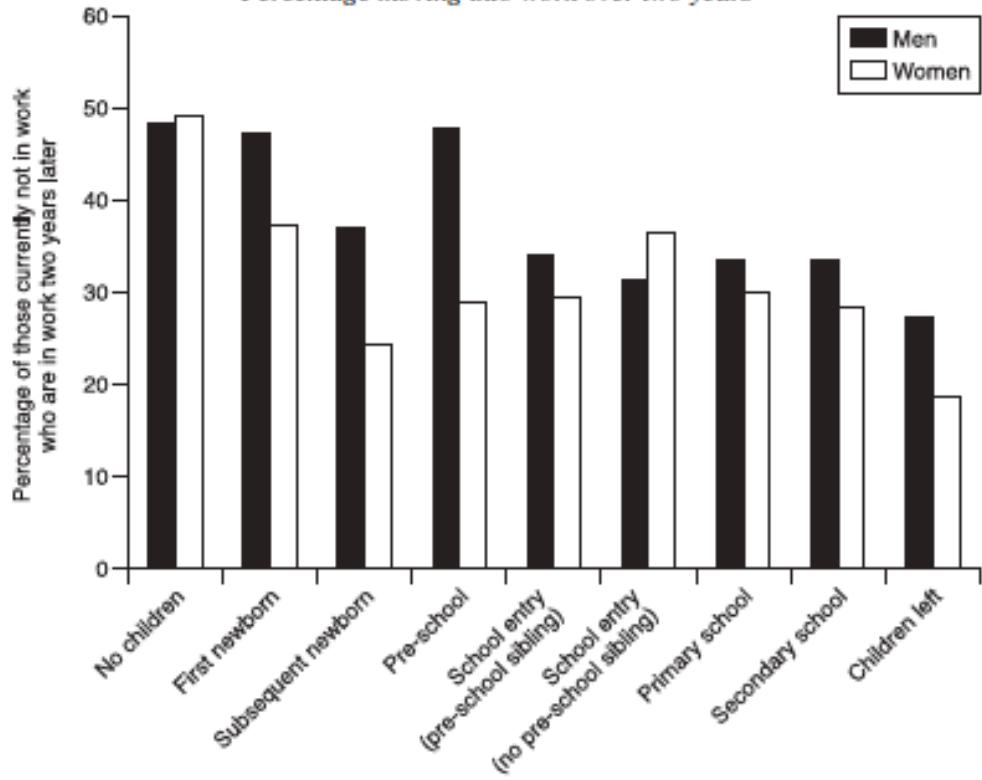
Figura 3: Impacto negativo de la maternidad en los salarios de las mujeres, según Grimshaw & Rubery (2015).

Comentario sobre figura 3

La Figura 3 lo ilustra ejemplificando el impacto negativo que la maternidad puede tener en los salarios de las mujeres en diferentes países según diversos estudios académicos.

Es interesante observar que los resultados pueden variar considerablemente entre estudios, países y años. Sin embargo, es notoria la existencia de evidentes diferencias entre los salarios de las mujeres que son madres de las que no lo son, excepto de Dinamarca y Francia en 2005 y en Estados Unidos en 2007, donde las progenitoras obtuvieron + 4, + 0 y + 0,4 puntos porcentuales de diferencia, respectivamente. En todos los demás estudios, el impacto económico derivado de la maternidad es negativo y oscila entre - 1.8% (Colombia en el año 2013) hasta la cantidad de -42% (21 países menos desarrollados en el año 2011).

FIGURE 4
Percentage moving into work over two years

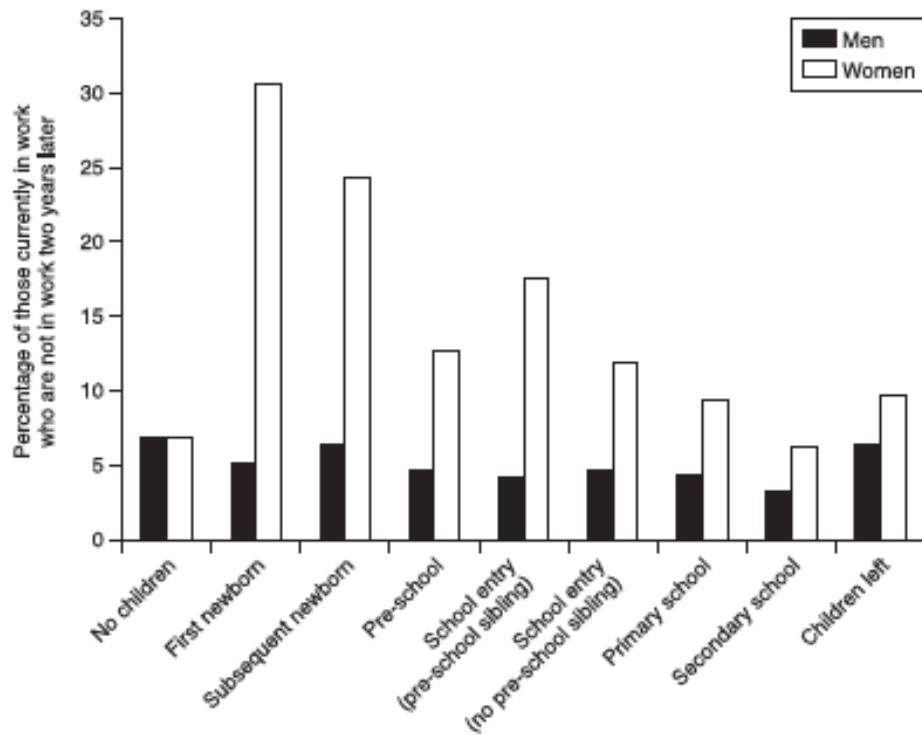


Note: Proportions are weighted using BHPS weights.

Source: Individuals aged 18–54 from waves 1–13 (1991–2003) of the BHPS. Sample contained 8,193 observations with an average cell size of 455 observations used to calculate each proportion and a range in cell size from 44 (men with first newborn) to 1,516 (men with no children).

Figura 4: Porcentaje de mujeres y hombres que vuelven al trabajo después de dos años desde la concurrencia de algún evento especial en relación con un hijo, de acuerdo con (Paull, 2006).

FIGURE 5
Percentage moving out of work over two years



Note: Proportions are weighted using BHPS weights.

Source: Individuals aged 18–54 from waves 1–13 (1991–2003) of the BHPS. Sample contained 32,654 observations with an average cell size of 1,814 observations used to calculate each proportion and a range in cell size from 192 (women with school entry (pre-school sibling)) to 7,421 (men with no children).

Figura 5: porcentaje de mujeres y hombres que salen del mundo laboral después de dos años desde la concurrencia de algún evento especial en relación con un hijo, de acuerdo con (Paull, 2006).

Comentario sobre figuras 4 y 5:

Ambas figuras 4 y 5 muestran las diferencias de género en la vuelta al empleo tras la concurrencia de hechos significativos con respecto a la formación de una familia, teniendo especial impacto desigual el nacimiento de los hijos, su período pre-escolar así como su ingreso en la escuela primaria.

Como podemos observar, en la figura 4 se ilustra cómo el hecho de tener hijos y criarlos conlleva una marcada disminución en la tendencia a la vuelta al trabajo remunerado para las mujeres en comparación con los hombres en la misma etapa

de sus vidas, especialmente en caso de subsiguientes embarazos [y entendemos que en el caso de adopciones ocurre lo mismo]. En este sentido, también se observa una ligera diferencia en la vuelta al trabajo en el momento de la entrada a la escuela de los hijos, pues en caso de encontrarse algún hijo aún en período pre-escolar, la ratio de regreso al trabajo es inferior (poco menos del 30%) con respecto a la ratio de los casos en que ningún otro hijo se encuentra en dicho período todavía (36%).

Paralelamente, la figura 5 confirma que ambos, tanto el nacimiento de un hijo (sobretodo si es el primero) así como el ingreso en la escuela primaria teniendo otro/-s hermano/-s menores que se encuentren aún en el período pre-escolar, son momentos en que inusualmente o con menor probabilidad regresan las madres a su actividad profesional, pues se ilustra un mayor abandono de la misma. Según Paull (2006), esto se explica seguramente debido a la difícil conciliación familiar y laboral, teniendo en cuenta la diferencia en los horarios escolares y del trabajo. Sin embargo, se producen significativas diferencias entre las ratios de regreso y abandono del mundo laboral entre padres y madres en todos los grupos estudiados, con excepción del grupo sin hijos.

Un claro ejemplo de ello consiste en el caso del primer nacimiento, donde más del 30% de las mujeres se ausenta de su puesto de trabajo en comparación con aproximadamente el 5% de los hombres (Paull, 2006).

Jahr	1. Kind und 2. Kind	3. Kind	ab dem 4. Kind
ab 2010	184,00 €	190,00 €	215,00 €
ab 2015	188,00 €	194,00 €	219,00 €
ab 2016	190,00 €	196,00 €	221,00 €
ab 2017	192,00 €	198,00 €	223,00 €
ab 2018	194,00 €	200,00 €	225,00 €

Figura 6: Monto total de la subvención llamada *Kindergeld* que se ha otorgado a los padres por cada hijo al mes en los últimos año, según Bundesagentur für Arbeit (2018).