



# Universitat Autònoma de Barcelona

---

## **La nueva protección por nacimiento de hijo en el marco del principio de igualdad**

**Alumna:** Noelia Albarrán Villegas

**Director:** Jorge Pérez Pérez

**Curso:** 5º del Doble Grado de Derecho y Relaciones Laborales

**Fecha de entrega:** 11 de mayo de 2019

*A mi director, el Dr. Jorge Pérez Pérez por su atención y sus buenos consejos para la realización de este trabajo de final de grado y, en especial, a mi familia: mis padres, a David y a Miriam, por depositar su confianza en mi y apoyarme siempre en todo.*

## Abreviaturas

- ◆ Art[s].: Artículo[s]
- ◆ AA.VV.: Autores varios
- ◆ CE: Constitución Española
- ◆ Cit.: Citado
- ◆ EBEP: Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
- ◆ Ed.: Editorial
- ◆ INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social
- ◆ LETA: Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo
- ◆ LGSS: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- ◆ LISOS: Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- ◆ LOIMH: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- ◆ N°.: Número
- ◆ OIT: Organización Internacional del Trabajo
- ◆ P[p].: Página[s]
- ◆ PiiNA: Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción
- ◆ RD: Real Decreto
- ◆ RDL: Real Decreto Ley
- ◆ STC: Sentencia del Tribunal Constitucional
- ◆ TC: Tribunal Constitucional
- ◆ TCEE: Tratado de la Comunidad Económica Europea
- ◆ TJCE: Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea
- ◆ TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
- ◆ TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- ◆ TRLET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- ◆ TUE: Tratado de la Unión Europea
- ◆ UE: Unión Europea

## Resumen

En el mercado de trabajo las mujeres se encuentran con una discriminación basada, fundamentalmente, en su condición biológica por la maternidad. Por ello, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, con el objetivo de promover la igualdad de trato y de oportunidades en el mercado de trabajo, incorpora diversas medidas, dentro las cuales, resalta la igualación de los permisos por nacimiento de hijo o hija con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

## Palabras clave

Permiso paternidad – Permiso por maternidad – Permiso por nacimiento de hijos – Conciliación de la vida personal, familiar y laboral – Igualdad y no discriminación por razón de sexo – Real Decreto 6/2019 -

## Índice

<b>1. Introducción</b> .....	<b>6</b>
<b>2. Objetivos y metodología</b> .....	<b>7</b>
<b>3. El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo</b> .....	<b>8</b>
<b>3.1. Introducción conceptual</b> .....	<b>8</b>
<b>3.2. En la normativa internacional</b> .....	<b>13</b>
<b>3.3. En el derecho comunitario</b> .....	<b>15</b>
3.3.1. Consejo de Europa.....	15
3.3.2. Los Tratados y las Directivas .....	16
<b>3.4. En el Estado Español</b> .....	<b>21</b>
<b>4. La protección por nacimiento de hijo o hija en el Estado Español</b> .....	<b>25</b>
<b>4.1. El permiso de maternidad</b> .....	<b>26</b>
4.1.1. Trabajadores por cuenta ajena.....	26
4.1.2. Empleados públicos .....	28
4.1.3. La prestación económica por maternidad.....	30
<b>4.2. El permiso de paternidad</b> .....	<b>32</b>
4.2.1. Trabajadores por cuenta ajena.....	32
4.2.2. Empleados públicos.....	35
4.2.3. La prestación económica por paternidad .....	36
<b>4.3. La Sentencia del Tribunal Constitucional, de 17 de octubre de 2018</b> .....	<b>38</b>
<b>5. El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación</b> .....	<b>40</b>
<b>5.1. Introducción</b> .....	<b>41</b>
<b>5.2. Modificaciones</b> .....	<b>43</b>
5.2.1. Modificaciones LOIMH y LISOS .....	43
5.2.2. Modificaciones TRLET .....	45
5.2.3. Modificaciones EBEP .....	51
5.2.4. Modificaciones LGSS .....	53
5.2.5 Modificación LETA .....	55
<b>6. Conclusiones</b> .....	<b>57</b>
<b>7. Bibliografía</b> .....	<b>62</b>
<b>8. Anexos</b> .....	<b>65</b>

## **1. Introducción**

El principio de igualdad y no discriminación por razón de género se configura como un principio básico de convivencia en las sociedades democráticas de todos los tiempos. De esta forma, tanto el derecho internacional como el derecho comunitario ha realizado multitud de esfuerzos para regularlo. A pesar de esto, en la mayoría de los Estados, al analizar la situación de la mujer en el mercado de trabajo, se desprende que la mujer se encuentra discriminada, lo que provoca la creación de una posición de desigualdad de trato y de oportunidades respecto de los hombres.

La causa principal de esta discriminación ha sido y sigue siendo, la maternidad. El ordenamiento jurídico, atendiendo a la condición biológica de la mujer, ha introducido mecanismos de protección durante el embarazo y la maternidad con el objetivo de intentar evitar la discriminación en el empleo y la ocupación por razón de género. Sin embargo, esta regulación centrada, únicamente, en el colectivo femenino ha provocado que las desigualdades entre mujeres y hombres se acrecienten. Por eso, en el presente trabajo se analizarán las nuevas medidas introducidas por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación, relativas a conseguir la igualdad y no discriminación por razón de sexo en el mercado de trabajo, introduciendo como una de sus aportaciones estrellas la igualación de los permisos por nacimiento de hijo o hija.

Por ello, el presente trabajo se centra en el análisis de la modificación de estos permisos. No obstante, como las modificaciones del presente Real Decreto Ley son diversas, se hará también algún tipo de referencia a otras modificaciones relacionadas con estos permisos como a las reformas con más importancia que introduce, como, por ejemplo, a la corresponsabilidad en el cuidado del lactante, las precisiones sobre la igualdad retributiva y los planes de igualdad. Sin embargo, se excluye del objeto de análisis del presente trabajo, los permisos de adopción, guarda con finalidad de adopción o acogimiento, así como las medidas relativas a los cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia y el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

## **2. Objetivos y metodología**

El objetivo fundamental de este trabajo es ofrecer una visión lo más completa posible de la nueva regulación introducida por el RDL 6/2019 en materia de igualdad en el ámbito laboral entre mujeres y hombres, de esta forma, se establecen como objetivos específicos:

- 1- Analizar el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en la normativa internacional, comunitaria y en el Estado Español.
- 2- Estudiar la regulación del permiso por maternidad y por paternidad para los trabajadores por cuenta ajena y los empleados públicos antes de la citada reforma.
- 3- Observar y comparar cuáles han sido las reformas introducidas por este Real Decreto Ley 6/2019 en materia de permisos por nacimiento.

De esta forma, para cumplir estos objetivos el trabajo se divide en diferentes partes:

El primer apartado que encontramos en el trabajo es el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Dentro de este, se realizará una introducción de aquellos conceptos clave en la materia, para poder incrementar el nivel de comprensión. Más tarde, se analizará la regulación del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, dentro del ámbito internacional, del derecho comunitario y del Estado Español.

El segundo apartado comprende la protección por nacimiento de hijo en España, donde se efectuará un análisis de la regulación del permiso de maternidad y paternidad, tanto en el ámbito del trabajo por cuenta ajena como en el ámbito de los empleados públicos, con el objetivo de comprender cuál era la situación de la regulación de tales permisos antes de las modificaciones empleadas por el RDL 6/2019.

El tercer apartado se centra en el análisis de las modificaciones efectuadas por el RDL 6/2019 a diversos instrumentos normativos como son: el la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad entre mujeres y hombres, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el Estatuto de los Trabajadores, La Ley General de la Seguridad Social, el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo.

Finalmente, el presente trabajo termina con unas conclusiones, donde se va a analizar el resultado de las modificaciones efectuadas, principalmente, sobre los permisos por nacimiento en el ordenamiento jurídico español.

### 3. El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo

#### 3.1. Introducción conceptual

El principio de igualdad se configura como un principio básico de convivencia en las sociedades democráticas de todos los tiempos<sup>1</sup>. Sin embargo, es susceptible de asumir múltiples acepciones, provocando que no se recoja de forma uniforme en todas las legislaciones ni que los individuos posean una misma percepción. A pesar de esto, la presencia de desigualdad de trato entre mujeres y hombres, en la historia de la humanidad, es constante, fundamentada por la idea en el imaginario colectivo desde tiempos inmemorables de que la mujer “por naturaleza” es inferior al hombre. Esta idea ha provocado que en la cultura y en el proceso de socialización, la mujer adquiera una posición subyugada a la del hombre y que se desarrollen los roles tradicionales de género, donde la mujer asume el desempeño de las tareas reproductivas y de cuidado, mientras que el hombre se establece como el sostén de la familia.

De esta forma, el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo se contrapone a esta idea del imaginario colectivo y encuentra su fundamento en el reconocimiento de la igual dignidad de todos los seres humanos por el hecho de serlo. Por eso, este principio se proyecta como valor superior en nuestro ordenamiento jurídico como garantía de un trato igual y no discriminatorio a los ciudadanos y a la vez como derecho particular de cada individuo de ser protegido<sup>2</sup>. Así, este principio presenta una dicotomía donde se distingue entre: el principio de igualdad formal o igualdad ante la ley, como mandato de igual trato de los ciudadanos ante la ley, y el principio de igualdad real o efectiva, cuyo principio tiene en cuenta la inferioridad de la posición social de algunos colectivos y busca la igualdad efectiva del conjunto de la ciudadanía.

Respecto a la vertiente formal, la garantía de igualdad ante la ley se formula como un valor vinculante para la actividad legislativa, ya que el legislador debe abstenerse a

---

<sup>1</sup> PÉREZ PÉREZ, Jorge, *Contratación laboral de personas con discapacidad. Incentivos y cuotas de reserva*, Ed. Lex Nova, 1ª edición, 2015, p. 23.

<sup>2</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda. “La igualdad como valor, como principio y como derecho fundamental”, *Estudios y Comentarios Legislativos (Civitas), Igualdad de Mujeres y Hombres*, Ed. Aranzadi, septiembre, 2007, p. 1. Consultado en: <https://parlamento-cantabria.es/sites/default/files/dossieres-legislativos/Montoya.pdf> (visitado por última vez: 27 de marzo de 2019).



plasmar en las normas cualquier tipo de privilegio o discriminación arbitraria. Además, este principio amplía su significado y extiende sus efectos a la aplicación de la ley, debido a que la actividad ejecutiva de la administración, también, se encuentra sujeta a este principio, por lo que los actos ejecutivos deben ser aplicados de forma igualitaria a todos los ciudadanos<sup>3</sup>. No obstante, dentro de una sociedad, no todos los ciudadanos se encuentran en condiciones de plena igualdad, sino que nos encontramos a personas y a grupos más desfavorecidos. De esta forma, para promover su progreso efectivo y conseguir una sociedad con igualdad de oportunidades, es necesario que el principio de igualdad vaya más allá del plano formal, y se adentre a un plano más material o real.

La igualdad real o efectiva pretende que el legislador dé un trato distinto a aquellos colectivos que se hallen en una situación diferente con el objetivo que puedan conseguir la igualdad. Para conseguirlo, se dota de legitimidad a las acciones positivas cuya finalidad es la consecución de la igualdad de oportunidades. Las acciones positivas son el conjunto de medidas que tienen por finalidad garantizar esa igualdad de oportunidades, mediante la aplicación de medidas específicas que contrarresten y corrijan situaciones patentes de desigualdad de hecho, que son resultado de prácticas o de sistemas de comportamiento tradicionales. Sin embargo, estas diferencias de trato deben ser ponderadas bajo el juicio de igualdad, el cual se divide, a su vez, en tres subprincipios: congruencia o idoneidad, necesidad y proporcionalidad<sup>4</sup>. El principio de congruencia o idoneidad, también llamado juicio de adecuación, exige que las medidas estatales sean idóneas para la consecución del fin que se persigue. El principio de necesidad, también conocido como el juicio de indispensabilidad, supone la exigencia de que la norma limitadora de derechos sea necesariamente la manera menos gravosa para alcanzar el fin que se pretende. Por último, el principio de proporcionalidad, en sentido estricto, se centra en la ponderación del fin perseguido y los medios adoptados para su ejecución, en otras palabras, los medios utilizados no pueden ser desproporcionados al fin de la norma<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> PÉREZ, DEL RÍO, Teresa, *El principio de igualdad: no discriminación por razón de sexo en el derecho del trabajo*, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1984, Madrid, pp. 11-12.

<sup>4</sup> GIMÉNEZ GLÜCK, David, *Juicio de igualdad y Tribunal Constitucional*, Ed. Bosch, 2004, Barcelona, p. 98.

<sup>5</sup> GIMÉNEZ GLÜCK, David, *Juicio de igualdad y Tribunal Constitucional*, cit., pp. 98-100.

De forma conectada con el principio de igualdad, encontramos el principio de no discriminación por razón de sexo que, pese a que está ligado a ese principio, adquiere su propia independencia. La Real Academia Española recoge dos significados del concepto “discriminar”: por un lado, el verbo discriminar en sentido neutro, que implica separar, distinguir o diferenciar una cosa de otra y, por otro, un sentido negativo, consistente en “dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos racionales, religiosos, políticos, etcétera”<sup>6</sup>. En esa línea, la acepción aparece recogida el art. 1 del Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación de 1958 y se define como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión pública, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

De esta forma, a partir de esta definición es posible entender que la discriminación se constituye por un acto u omisión que distingue, excluye o da un trato diferente a una persona o grupo de personas, motivados por alguna condición específica de la persona. Su resultado es dar un trato diferente, que produzca una anulación o menoscabo en el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas que padecen esa discriminación.

En cuanto a la discriminación, es posible diferenciar dos tipos: por un lado, la discriminación directa y, por el otro, la discriminación indirecta. La discriminación directa consiste en tratar a una persona que se encuentra en una situación comparable a otra, de forma menos favorable por reunir alguna característica específica en su condición personal, como puede ser la raza o el sexo<sup>7</sup>. Algunos autores, dentro de la categoría de discriminaciones directas, diferencian entre discriminaciones abiertas y encubiertas. Las discriminaciones directas son aquellas que marcan un trato diferenciado entre mujeres y hombres contrario a la igualdad legalmente reconocida, mientras que las discriminaciones encubiertas son aquellas en las que, pese a que el sexo no es la causa explícitamente alegada para establecer la diferencia de trato, constituye el móvil que realmente guio la

---

<sup>6</sup> Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, Tomo I, a-g, Ed. 21ª, Espasa Calpe, Madrid, 1992.

<sup>7</sup> AGUILERA RULL, Ariadna, “Discriminación directa e indirecta. Comparación y crítica del concepto de discriminación en el Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz y en el Proyecto español de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres”. *InDret Revista per a l'anàlisi del dret* 396, Barcelona, enero de 2007, p. 3.

actuación o comportamiento empresarial, aunque aparezca formalmente revestida bajo una causa distinta. De forma distinta, la discriminación indirecta por razón de sexo es una acción u omisión indiferente o neutra, ya que no contiene tratos desfavorables dependientes del sexo y se aplica a los dos géneros por igual, pero que el resultado general es mayoritariamente discriminatorio para las mujeres.

Atendiendo a todo esto, uno de los ámbitos donde las mujeres son más discriminadas es el ámbito laboral. En este ámbito, las mujeres se encuentran con las denominadas “brechas laborales de género”. La primera brecha laboral que sufren las mujeres es la desigual participación en el empleo en relación con los hombres<sup>8</sup>. Existen diversas circunstancias que justifican tal desproporción, como, por ejemplo, el mayor porcentaje de mujeres que hombres que se dedican a las tareas del hogar, por tanto, se encuentran en situación de inactividad en el empleo remunerado<sup>9</sup>. Además, las mujeres se encuentran con tasas de desempleo mayores<sup>10</sup> y muchas de ellas se resignan a acceder a un trabajo a tiempo parcial por las dificultades de poder conciliar la vida familiar, personal y laboral<sup>11</sup>. De este modo, la maternidad y el cuidado de los hijos es la piedra angular que condiciona la situación en el empleo del colectivo femenino y que ayuda a consolidar la desigualdad de género en el mercado laboral<sup>12</sup>.

La segunda brecha laboral que sufren las trabajadoras es la brecha salarial de género<sup>13</sup>, que es la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos. Actualmente, la brecha salarial de género en España indica las remuneraciones salariales totales percibidas por las mujeres trabajadoras son un 23% inferiores a las de los hombres. Sin embargo, si tenemos en cuenta las diferencias salariales por hora entre hombres y mujeres ésta se reduce al 14%<sup>14</sup>. El factor determinante de esa diferenciación,

---

<sup>8</sup> Véase Anexo I.

<sup>9</sup> Véase Anexo II.

<sup>10</sup> Véase Anexo III.

<sup>11</sup> Véase Anexo IV.

<sup>12</sup> Véase Anexo V.

<sup>13</sup> Anexo VI.

<sup>14</sup> Confederación Española de Organizaciones Empresariales, “Análisis de la brecha salarial de género en España: identificando las causas para encontrar las soluciones”, 2019, p. 37. Consultado en: [https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications\\_docs-file-597-analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espanav1.pdf](https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-597-analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espanav1.pdf) (última vez visitado: 4 de abril de 2019). A su vez, OIT, “Global Wage Report 2018/19 what lies behind gender pay gaps”, Internacional Labour Office, Génova, 2018, p. 24-25. Consultado en: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_650553/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang--es/index.htm) (última vez visitado 4 de abril de 2019).

de nuevo, es la conciliación de la vida laboral y familiar, ya que las mujeres trabajan menos horas, y a menudo lo hacen a tiempo parcial para poder compaginar sus responsabilidades familiares con el desempeño de un trabajo remunerado. De esta forma, las oportunidades que las mujeres tienen para poder progresar en sus trabajos y recibir un mayor salario, también se ven afectadas, provocando un incremento notable en la brecha salarial de género cuando las mujeres tienen hijos.

Por último, es necesario hacer una breve introducción en relación a los permisos de maternidad, paternidad y parentales y su conexión con la conciliación de la vida familiar y laboral. En primer lugar, la conciliación de la vida familiar, personal y laboral se podría conceptualizar como la posibilidad de los trabajadores y trabajadoras de compatibilizar las diferentes facetas de su vida, como puede ser la faceta profesional y su vida personal y familiar, con el objetivo de que el trabajador o trabajadora pueda desarrollarse de forma plena en todos los ámbitos. De esta forma, el permiso de maternidad y el permiso de paternidad son dos instrumentos para conseguir tal objetivo.

El permiso por maternidad y paternidad son unos permisos remunerados por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo para ausentarse de su puesto de trabajo durante un periodo de tiempo determinado, en el que la ley garantizará su vuelta una vez finalizado el mismo y, durante el cual, se cobra un subsidio equivalente a la totalidad de la base de cotización correspondiente<sup>15</sup>. El permiso por maternidad se concede a la madre biológica, mientras que el permiso por paternidad es un permiso reconocido al otro progenitor.

Finalmente, en muchos países europeos existe la figura del “permiso parental”, que se refiere al permiso para ausentarse del trabajo concedido a la madre y al otro progenitor para poder cuidar de sus hijos. Puede ser tomado tanto por hombres o mujeres y permite el reintegro una vez finalizado dicho periodo a su puesto de trabajo.

---

<sup>15</sup> AA.VV. “El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España”, *Documentos de Trabajo en Análisis Económico*, Volumen 7, nº. 13, p. 3. Consultado en: [http://www.unagaliciamoderna.com/eawp/coldata/upload/permiso\\_paternidad\\_2\\_version.pdf](http://www.unagaliciamoderna.com/eawp/coldata/upload/permiso_paternidad_2_version.pdf) (visitado por última vez: 26 de marzo de 2019)

### 3.2. En la normativa internacional

El principio de igualdad ante la ley tiene su origen en la Revolución Americana de 1776 y la Revolución Francesa de 1789, recogido por primera vez en la Declaración de Independencia de los Estados Unidos de 1776 y en el art. 1 de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789. Sin embargo, ninguna de estas Revoluciones significa de ningún modo un cambio en la situación de desigualdad de la mujer en el ámbito socio-jurídico ni en el familiar, ya que hay que esperar hasta finales de la Primera Guerra Mundial<sup>16</sup>, para encontrar las primeras afirmaciones del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

El primer instrumento internacional que recoge el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo es la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 26 de junio de 1948. En el art. 2 se recoge el principio igualdad y no discriminación por cualquier circunstancia personal, donde se incluye el sexo. Para afianzar la importancia de este principio, el art. 7, de forma reiterada, afirma el derecho a la protección contra toda discriminación. Además, el art. 25.2 determina una protección especial respecto a la maternidad y la infancia, dispensando unos cuidados y asistencias especiales. De la misma forma, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 16 de diciembre de 1966, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la misma fecha, han significado avances en materia de igualdad y no discriminación. Ambos tratados establecen la obligación de garantizar el goce de los derechos reconocidos evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Posteriormente, por su nivel de importancia, encontramos la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 18 de diciembre de 1979, que ha sido considerada la Carta Magna en cuanto al reconocimiento de los derechos de las mujeres, siendo el paso más importante hacia el logro de la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Este Tratado recoge las distintas medidas que deben tomar los Estados, con especial mención a la esfera laboral y de la seguridad social, para lograr que las mujeres posean y gocen de los mismos derechos que los hombres en situación de igualdad. Además, incorpora medidas de acción positiva para empoderar a

---

<sup>16</sup> Ver sobre esto: VIDAURRETA CAMPILLO, María, *La guerra y la condición femenina en la sociedad industrial*, Ed. Reis, p. 75.

la mujer y contribuir a la eliminación de los patrones socioculturales que se basan en la inferioridad de la misma, como los roles tradicionales de género. Asimismo, hace una especial referencia a la maternidad como función social, afirmando la necesidad de regular un permiso de maternidad remunerado, así como, el derecho a una especial protección hacia la mujer embarazada e impulsa a los Estados Parte a implementar medidas para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además de esta Convención, Naciones Unidas impulsó una serie de conferencias mundiales sobre la mujer que tuvieron comienzo en 1975 en México, seguidas de la de Copenhague en 1980, Nairobi en 1985 y Pekín en 1990, en la cual se adoptaría una Declaración y una Plataforma de Acción donde se plasman los objetivos estratégicos y medidas necesarias para alcanzar la plena igualdad entre hombres y mujeres. A partir de ese año, se realizan con posterioridad periodos extraordinarios de sesiones con el objetivo de hacer un seguimiento de los progresos alcanzados de esta Cuarta Conferencia como Beijing +5, Beijing +10 y Beijing +15.

Con la finalidad de avanzar en la consecución del principio de igualdad y no discriminación de forma real y efectiva, se crea la OIT en 1919, en virtud del Tratado de Versalles. La Organización, gracias a su poder de acción normativa, ha configurado un auténtico código laboral formado por distintos instrumentos de carácter obligacional como son los Convenios y las Recomendaciones<sup>17</sup>. Entre todos ellos, es necesario hacer referencia al Convenio n.º 3 (C003) de la OIT sobre la protección de la maternidad, de 29 de noviembre de 1919, cuyo art. 3 configura el permiso de maternidad de forma internacional, con una duración mínima de seis semanas, obligatorio y remunerado. Además, se configura el permiso de lactancia que da derecho a dos descansos al día de media hora. Por último, se determina ilegal el despido a la trabajadora durante estos periodos.

Más tarde, este Convenio fue revisado por el Convenio n.º.103 (C103) de la OIT, de 7 de septiembre de 1955, sobre la protección de la maternidad, que amplía el periodo mínimo de duración del permiso pasando de seis semanas a doce, siendo obligatorio el descanso

---

<sup>17</sup> PÉREZ, DEL RÍO, Teresa, *El principio de igualdad: no discriminación por razón de sexo en el derecho del trabajo*, cit., p. 27.

de las seis semanas posteriores inmediatas al parto con el fin de proteger la salud de la madre durante el descanso puerperal. En cuanto al permiso de lactancia, pasan a ser posibles dos interrupciones de una hora o más, dependiendo de lo que disponga la legislación nacional, siendo computadas como horas de trabajo y retribuidas igualmente. Más recientemente, el 15 de junio del 2000 se aprueba el Convenio n°. 183 (C183) de la OIT sobre protección de la maternidad, que vuelve a ampliar la licencia de maternidad, ahora, a catorce semanas. Por último, en materia de maternidad, la Recomendación n°. 191 de la OIT, de 15 de junio de 2000, recomienda a los Miembros la extensión de la duración de la licencia de maternidad a dieciocho semanas como mínimo, así como, la necesidad de prever una prolongación adicional en caso de partos múltiples y se determina que el permiso de lactancia deberá ser por las interrupciones diarias y duración que en cada caso particular sean necesarias.

También, es significativo el Convenio n°. 100 (C100) de la OIT, de 29 de junio de 1951, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, el cual establece que la diferencia de remuneración entre hombre y mujer nunca podrá ser justificada por motivos de sexo y que se deberán adoptar medidas necesarias para promover la evaluación objetiva del empleo.

Por último, es necesario señalar que el Convenio n°. 156 (C156) de la OIT, de 23 de junio de 1985, sobre igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, determina la obligación a los Miembros de realizar una política nacional que permita a las personas responsabilidades familiares que ven limitadas sus posibilidades de lograr un puesto de trabajo, el desempeño de un empleo y dispensar protección sobre ellos para evitar que sean objeto de discriminación.

### 3.3. En el derecho comunitario

#### 3.3.1. Consejo de Europa

Poco después de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el continente europeo, el 4 de noviembre de 1950, firmaba la Convención Europea de Derechos Humanos. Aunque el principio de igualdad no se refleja de forma expresa en su contenido, el art. 14 consagra la prohibición de discriminación por razón de sexo junto con otros motivos, configurándose dicho art. interdependiente en la medida en que su

violación ha de ser alegada en combinación con uno de los derechos sustantivos reconocidos en el mencionado Convenio o en sus Protocolos Adicionales.

Unos años después, se adopta la Carta Social Europea el 18 de octubre de 1961 como complemento de la Convención Europea de Derechos Humanos. Tal y como se proclama en su Preámbulo, el objetivo que persigue evitar la discriminación en el goce de los derechos sociales, mejorar el nivel de vida y la promoción de del bienestar de los Miembros, a través de instituciones y acciones apropiadas. En cuanto a su contenido, se destaca el art. 4 que determina el derecho a la igualdad retributiva por un trabajo de igual valor. El art. 8 establece el derecho a las trabajadoras a protección, para cuyo fin se garantiza un descanso de una duración no inferior a doce semanas remunerado, ya sea mediante prestaciones de la Seguridad Social, subsidios provenientes de fondos públicos o *vacaciones pagadas*. Además, se prohíbe el despido durante el periodo de permiso por maternidad y se establece el derecho de las mujeres a disponer del tiempo libre suficiente para cuidar a sus hijos. Asimismo, se introducen restricciones al trabajo nocturno para las mujeres y se prohíben aquellos trabajos que puedan resultar peligrosos, malsanos o penosos. Por último, con el fin de garantizar el desarrollo de las familias, el art. 16 y 17 incorpora medios de protección en el ámbito social, jurídico y económico.

La redacción de esta Carta ha sido revisada el 3 de mayo de 1966, añadiendo nuevos derechos y modificando algunos de la redacción original. Sin embargo, el Estado Español todavía no la ha ratificado. De forma posterior, el Protocolo Adicional adoptado en Estrasburgo el 5 de mayo de 1988 introduce nuevos derechos, además de hacer hincapié en el principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato en la ocupación y en el empleo con independencia del sexo.

Por último, encontramos la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre del 2000, cuyos arts. 21 y 22 garantizan la igualdad entre hombres y mujeres, así como, la prohíben cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

### 3.3.2. Los Tratados y las Directivas

La normativa internacional emanada de las Comunidades Europeas resulta de sumo interés de análisis, ya que el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres es seguramente uno de los aspectos más característicos de la política social comunitaria. Y



esto es así, sobre todo, gracias al papel decisivo desempeñado por el TJUE, cuyas sentencias han repercutido profundamente en la definición y consolidación del principio de igualdad<sup>18</sup>.

Las primeras referencias específicas a cuestiones de igualdad en el derecho originario de la UE aparecen en el art. 119 del Tratado de la Comunidad Económica Europea que, entre los preceptos dedicados a la política social, enumera el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres<sup>19</sup>. Este precepto ha experimentado un gran desarrollo por el TJCE, siendo clave la STJCE de 8 de abril de 1975, Defrenne II, C-43/75, ECLI:EU:C:1976:56, al declarar el efecto directo de tal disposición y prohibiendo las discriminaciones directas, indirectas y encubiertas.

Posteriormente, durante el periodo de 1975 hasta 1986, la Comunidad Europea adoptó nada menos que cinco directivas en materia de igualdad, las cuales no se limitaron a precisar el alcance del principio de igualdad de retribuciones, sino que ampliaron la aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo a otros ámbitos como: al acceso y a las condiciones de trabajo<sup>20</sup>, a los regímenes legales de la seguridad social pública<sup>21</sup> y profesionales<sup>22</sup>, además de los trabajadores autónomos<sup>23</sup>.

---

<sup>18</sup> Dirección General de Cooperación con el Estado y Asuntos Europeos y la Dirección General de la Mujer de la Consejería de Presidencia de la Comunidad de Madrid, *La igualdad de trato entre mujeres y hombres en la jurisprudencia europea*, Madrid, 1993, p. 17.

<sup>19</sup> AAVV, *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, CASAS BAAMONDE, María Emilia y GIL ALBURQUERQUE, Román (dir.), Francis Lefebvre, Madrid, 2018, p. 211.

<sup>20</sup> 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. Dicha Directiva, fue modificada por la Directiva 2002/73/CEE con objetivo de adaptarla a la evolución de la jurisprudencia y al Tratado de Ámsterdam.

<sup>21</sup> Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social (Pública).

<sup>22</sup> 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.

<sup>23</sup> 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.

Posteriormente, con la aprobación del Tratado de la Unión Europea el 7 de febrero de 1992, también conocido como Tratado de Maastricht, se introduce en el art. 2 la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo como objetivo comunitario, además, de recoger en el art. 6 el principio de igualdad retributiva regulado en el antiguo art. 119 TCEE. Durante la vigencia de este Tratado, se aprobó la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en periodo de lactancia y la Directiva 96/34/CEE 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. Dicho Acuerdo, obliga a los Estados Miembros a establecer un derecho individual e intransferible de permiso parental para los trabajadores, ya sean hombres o mujeres, con una duración mínima de tres meses hasta una edad determinada que puede ser hasta los ocho años.

Más tarde, el 2 de octubre de 1997, se promulga el Tratado de Ámsterdam, cuyo art. 2, de la misma forma que el Tratado de Maastricht, establece el principio de igualdad entre hombres y mujeres y determina la eliminación de las desigualdades de género como una de las misiones de la Comunidad. De forma similar, el art. 118 establece como objetivo la obtención de la igualdad de trato y de oportunidades en el mercado laboral entre hombres y mujeres y, finalmente, en el art. 119 volvemos a encontrar el principio de igualdad de retribución.

Posteriormente, asumen particular relevancia, algunos instrumentos normativos fundamentales, que son de destacar, entre los más recientes: la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que deroga y refunde varios actos legislativos anteriores, configurándose como el marco regulador del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en todo aquello relacionado con el mercado de trabajo, la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BusinessEurope, la Ueapme, el CEEP y la CES que deroga y sustituye la antigua Directiva 96/34/CE, ampliando el permiso parental otorgado, tanto para mujeres como hombres a cuatro meses, como mínimo, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para cuidarlo hasta una edad determinada que fijarán

los Estados Miembros y la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que ejercen una actividad autónoma, que deroga y sustituye la Directiva 86/613/CEE.

En el avance de la igualdad de género, la jurisprudencia del TJUE o, dependiendo del periodo temporal TJCE, ha jugado un papel muy importante para el desarrollo de este principio. En este sentido, es indispensable señalar el papel fundamental que ha desempeñado en la construcción del concepto de discriminación indirecta y su alcance en temas como el salario, las condiciones de trabajo o las prestaciones laborales y, también, en las exigencias para probarla<sup>24</sup>. En materia de acciones positivas, son de especial relevancia el asunto Kalanke<sup>25</sup>, el asunto Marschall<sup>26</sup> y el asunto Abrahamsson<sup>27</sup>. En estos tres casos, se pusieron en cuestión leyes destinadas a promocional la igualdad de oportunidades, que otorgaban preferencia a la mujer respecto al hombre en el acceso a ciertos empleos públicos donde las mujeres estaban infrarrepresentadas en ese sector. La doctrina que el TJUE ha asentado a partir de estos casos establece los siguientes requisitos para que una medida de acción positiva en el acceso al trabajo o la promoción laboral sea jurídicamente válida dentro de la UE:

- 1) Debe darse una situación de infrarrepresentación de la mujer en el sector laboral en cuestión
- 2) Sólo puede establecerse tratos preferentes a la igualdad de méritos
- 3) No puede establecerse una preferencia automática, esto es, debe incluirse una cláusula de apertura que permita tener en cuenta otros motivos que inclinen la balanza a favor del candidato masculino<sup>28</sup>.

---

<sup>24</sup> STJCE de 13 de mayo de 1986, Bilka, C-170/84, ECLI:EU:C:1986:204, la STJCE de 17 de octubre de 1989 Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383, la STJCE de 27 de junio de 1990, Kowalska, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265 y la STJCE de 17 de junio de 1998, Hill Stapleton, C-243/95, ECLI:EU:C:1998:298.

<sup>25</sup> STJCE de 17 de octubre de 1995, Kalanke, C-450/93, ECLI:EU:C:1995:322.

<sup>26</sup> STJCE de 11 de noviembre de 1997, Marschall, C-409/95, ECLI:EU:C:1997:533.

<sup>27</sup> STJCE de 6 de julio de 2000, Abrahamsson, C-407/98, ECLI:EU:C:2000:367.

<sup>28</sup> IGLESIAS VILA, Marisa, “Acción positiva y género en la Unión Europea: ¿Es la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas un obstáculo para la acción positiva en Europa?”, *Los derechos de las mujeres en el Derecho Internacional*, Fontmara – SCJN, México, 2010, pp. 16-17. Consultado en: [https://www.academia.edu/7502692/Acci%C3%B3n\\_positiva\\_y\\_g%C3%A9nero\\_en\\_la\\_Uni%C3%B3n](https://www.academia.edu/7502692/Acci%C3%B3n_positiva_y_g%C3%A9nero_en_la_Uni%C3%B3n)

En las últimas décadas, las sentencias en materia de igualdad de trato se han multiplicado, extendiendo la aplicación del principio a situaciones que no se encuadran dentro del contexto específico del mercado laboral, sino más bien, en protección social, conciliación de la vida persona, familiar y laboral y la adquisición o suministro de bienes y servicios<sup>29</sup>. En cuanto al ámbito de la protección social de la maternidad y paternidad, el TJUE tiene igualmente varias decisiones interesantes. Si en la Sentencia Hofmann<sup>30</sup> se decidió que no era una exigencia del derecho comunitario el atribuir a los padres un permiso de paternidad o permitir el goce por parte del padre u otro progenitor parte del permiso de maternidad, por decisión común de la pareja, ya en la más reciente sentencia Roca Álvarez, se considera que vulnera el principio de igualdad una norma nacional que liga el permiso de paternidad a la condición de trabajadora por cuenta ajena de la madre biológica. Este planteamiento representa un importante paso adelante en el sentido de la igualdad y la división efectiva de los derechos y obligaciones familiares entre hombres y mujeres<sup>31</sup>.

Actualmente, con la vigencia del Tratado de Lisboa, de 13 de diciembre de 2007, conformado por el Tratado de la Unión Europea y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, hay varias referencias al principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El TUE, ya en su Preámbulo, hace referencia al concepto de igualdad como un derecho inviolable e inalienable de la persona, además, los art. 2 y 3 TUE establecen que la UE se fundamenta en un conjunto de valores entre los cuáles se incluye la igualdad, por lo que se promueve la igualdad entre hombres y mujeres, así como, se intenta combatir la discriminación. Además, el art. 6.1 TUE reconoce los derechos y principios enunciados en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

---

[Europea Es la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas un obstáculo para la acción positiva en Europa](#), (última vez visitado: 27 de marzo 2019).

<sup>29</sup> STJUE de 30 de septiembre de 2010, Roca Álvarez, C-104/09, ECLI:EU:C:2010:561, STJUE de 1 de marzo de 2011, Test-Achats, C-236/09, ECLI:EU:C:2011:100, STJCE 26 de febrero de 2008, Mayr, C-506/06, ECLI:EU:C:2008:119, STJCE de 27 de febrero de 2003, Busch, C-320/01, ECLI:EU:C:2003:114.

<sup>30</sup> STJCE de 12 de julio de 1984, Hofmann, C-184/83, ECLI:EU:C:1984:273.

<sup>31</sup>RODRÍGUEZ CANOTHLHO, Mariana, *El principio de igualdad en el derecho constitucional europeo*, Ed. Aranzadi, primera edición, 2017, pp. 211-212

Finalmente, el art. 8 TFUE determina la transversalidad de la igualdad y las políticas de género, estableciendo como objetivo la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres, además de promover su igualdad. Asimismo, el art. 153 TFUE permite a la Unión actuar en el ámbito de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, dentro del cual, encontramos que el art. 157 TFUE garantiza el principio de igual retribución y se autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres.

#### 3.4. En el Estado Español

El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo tiene una gran importancia en nuestro ordenamiento jurídico, ya que se configura como piedra angular de todo el edificio constitucional. Dada esta importancia, nuestra Constitución hace múltiples referencias hacia este principio. En primer lugar, la Constitución de 1978 en su art. 1.1. establece la igualdad como un valor superior de nuestro ordenamiento jurídico.

En segundo lugar, el art. 14 CE consagra el derecho a la igualdad formal, excluyendo toda clase de discriminación por motivos personales o sociales, incluyendo por la razón de sexo. Sin embargo, este precepto contiene un mandato múltiple: por un lado, reconoce el derecho a la igualdad de trato que se configura en la idea de no ser tratado de forma diferente de quienes se encuentren en la misma situación. Este derecho u obligación de trato igualitario obliga a los poderes públicos a que ante supuestos de hecho iguales las consecuencias jurídicas aplicadas deben ser también iguales, exigiendo que las diferencias de trato sean razonables y objetivas. Por otro lado, se impone la prohibición de discriminaciones por motivos personales o sociales que son incompatibles con la dignidad humana recogida en el art. 10 CE. Este derecho se encuadra en la sección de derechos fundamentales, de esta forma, se encuentra con la protección del recurso de amparo del Tribunal Constitucional.

En tercer lugar, el art. 9.2 CE recoge la igualdad real o material, como mandato dirigido a los poderes públicos para la eliminación de todos aquellos obstáculos que impidan su realización. Este mandato constitucional no se agota con la interdicción de las discriminaciones, sino que va más allá, facultado y exigiendo, principalmente, a los poderes públicos que remuevan los obstáculos para que la igualdad sea real y efectiva.

De esta forma, de la configuración constitucional se desprende que la igualdad tiene una naturaleza múltiple: no solamente es un valor superior del ordenamiento jurídico, sino que también es un derecho fundamental de contenido relacional, es decir, que se acciona en relación con otros derechos. Además, tal y como se menciona en la Sentencia del Tribunal Constitucional 216/1991, de 17 de diciembre de 1991<sup>32</sup>, el art. 9.2 CE modula el contenido del art. 14 CE, de forma que no será discriminatoria la acción positiva que los poderes emprendan en beneficio de determinados colectivos históricamente preteridos y marginados<sup>33</sup>.

Sin embargo, la CE no es el único instrumento normativo en nuestro ordenamiento jurídico que hace referencia a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, sino que existen diversas normas que hacen referencia al citado principio. La primera de ellas es el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Esta norma contiene una multitud de referencias a ese principio. Por ejemplo, el art. 17 TRLET, determina que se entenderán nulos y sin efecto todas aquellas disposiciones que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de sexo, entre otras motivaciones. Además, con el objetivo de favorecer el acceso a las mujeres a todas las profesiones se podrá hacer uso de acciones positivas a través de la negociación colectiva. Asimismo, el art. 28 TRLET recoge el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.

También, es necesario hacer referencia a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Dicha ley, introdujo modificaciones a diversas disposiciones normativas, como los

---

<sup>32</sup> ECLI:ES:TC:1991:216

<sup>33</sup> RIADAURA MARTÍNEZ, M<sup>a</sup> Josefa, “El principio y derecho fundamental a la igualdad y la prohibición de discriminación”, *Tirant Lo Blanch*, 2017, pp. 2-3. Consultado en: [https://tirant.com/editorial/actualizaciones/Tema%2005\\_Todo\(16-02-2017\).pdf](https://tirant.com/editorial/actualizaciones/Tema%2005_Todo(16-02-2017).pdf) (última vez visitado 1 de mayo de 2019)

anteriormente vigentes TRLET<sup>34</sup> y LGSS<sup>35</sup>, transponiendo a la legislación española las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria<sup>36</sup>. Mediante la promulgación de esta ley se introdujeron medidas en materia de interrupción o reducción de la actividad laboral para atender a las responsabilidades familiares y de garantía de indemnidad frente a las represalias discriminatorias por utilización de los derechos de conciliación<sup>37</sup>. En función del objeto de análisis del presente trabajo, es necesario destacar las modificaciones efectuadas por la norma sobre el permiso de maternidad y el permiso de lactancia. Así, en el permiso de maternidad se introduce el derecho del padre a disfrutar del total de semanas restantes de suspensión en caso de fallecimiento. Además, se flexibiliza la forma de disfrute, permitiendo la distribución entre los progenitores de diez semanas con total flexibilidad. A su vez, en caso de fallecimiento de la madre, se determina que el padre podrá disfrutar del total de semanas restantes de permiso y en el supuesto de parto múltiple se incrementa la duración del mismo. Por otro lado, en cuanto al permiso de lactancia, se introduce que la concreción horaria del momento de disfrute corresponde a la persona trabajadora, que deberá preavisar con una antelación mínima de quince días.

Posteriormente, se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Esta ley, responde en cierta medida a la obligación de transponer al ordenamiento español la normativa comunitaria en materia de igualdad<sup>38</sup>.

---

<sup>34</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disposición derogada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>35</sup> Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Esta norma fue derogada por el nuevo Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>36</sup> En especial, el contenido de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la persona trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y la Directiva 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.

<sup>37</sup> Se introduce la protección de la persona trabajadora que ha solicitado o está disfrutando de algún permiso para conciliar la vida personal, familiar y laboral respecto el despido objetivo y al despido disciplinario determinando la nulidad de los mismos, salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el ejercicio de esos derechos.

<sup>38</sup> De forma expresa, la Directiva 2002/73/CEE 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 y la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de

En su artículo 1, la Ley, partiendo de la declaración de la igual dignidad humana y en derechos y deberes de mujeres y hombres, dispone que su objeto es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación hacia la mujer, sea cual sea su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida. Para conseguir esto, la norma introduce una serie de medidas, entre las cuales, se destacan por su importancia respecto al objeto de análisis del presente trabajo: el permiso de paternidad, la adaptación de la jornada como medida de conciliación y los planes de igualdad. En referencia al permiso por paternidad, dicha ley consciente de las dificultades existentes para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en especial, provocado por la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo y el mantenimiento de la presencia de los roles tradicionales de género, los cuales responsabilizan a la mujer el trabajo reproductivo, destacando el cuidado de los hijos, se crea el permiso de paternidad, con el objetivo, según el art. 44 LOIMH de contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, impulsando la conciliación paterna.

Otra de las novedades introducidas por la LOIMH es la distribución de la jornada de forma que se posibilite la conciliación laboral y familiar. Esta medida está recogida en el art. 34.8 TRLET y se configura como el derecho de las personas trabajadoras de adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo al que se llegue con el empresario. En otras palabras, para que los trabajadores puedan disfrutar del citado derecho es necesario un pacto colectivo o individual. Estos pactos pueden contener alguna reducción de la jornada, la aplicación de un horario flexible y otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa<sup>39</sup>. Posteriormente, la Ley 3/2012, de 6 julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, vuelve a hacer hincapié en la necesidad de promoción de la utilización de la jornada continuada, el horario flexible y otros modos de organización del tiempo y de los descansos que permitan la mayor

---

diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Ambas Directivas, actualmente refundidas por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de diciembre de 2006.

<sup>39</sup> BALLESTER PASTOR, María Amparo, “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria”, *Lan harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, nº. 25, 2011, p. 66.



compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad de las empresas.

Por último, otra de las medidas estrella de la LOIMH es la implantación de los planes de igualdad en determinadas empresas. El concepto de planes de igualdad se encuentra regulado en el art. 46.1 LOIHM, como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. De esta forma, el art. 45.2 LOIMH determina que las empresas obligadas a elaborar y aplicar los planes de igualdad son aquellas con más de 250 trabajadores.

#### **4. La protección por nacimiento de hijo o hija en el Estado Español**

El ordenamiento jurídico español establece como mecanismos para la protección por nacimiento de hijo, entre otros, los permisos de maternidad y paternidad. El art. 45.1d) TRLET introduce la maternidad y la paternidad como causas de suspensión del contrato de trabajo. De esta forma, el art. 48.4 TRLET reconoce a la madre biológica en caso de parto el derecho al permiso por maternidad, mientras que el art. 48.7 TRLET reconoce al otro progenitor el derecho al permiso por paternidad en los supuestos de nacimiento de hijo o hija. Al tratarse de una suspensión del contrato, la prestación de servicios como la remuneración quedan suspendidas, por eso, la LGSS determina la situación protegida, los beneficiarios y los requisitos para poder acceder a las prestaciones económicas de maternidad y paternidad. Por otro lado, en el caso de los empleados públicos, estos derechos se encuentran regulados en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Sin embargo, los permisos por maternidad y paternidad no son los únicos mecanismos para la protección del nacimiento de hijo, sino que también encontramos, por ejemplo, el permiso o reducción de jornada por lactancia de un hijo menor de nueve meses. Este permiso se encuentra regulado en el art. 37.4 TRLET y se establece como el derecho de las personas trabajadoras en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento a ausentarse durante una hora de su puesto de trabajo, divisible en dos fracciones para atender a la lactancia del menor hasta que cumpla nueve meses. Sin embargo, la duración se incrementará proporcionalmente en los supuestos de parto,

adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Además, es posible la acumulación del permiso en jornadas completas en los términos previstos en el Convenio Colectivo o en el acuerdo que se llegue con el empresario. No obstante, este permiso es de titularidad individual de los trabajadores, ya sean hombres o mujeres, y solamente podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

#### 4.1. El permiso de maternidad

##### 4.1.1. Trabajadores por cuenta ajena

El permiso de maternidad en el ordenamiento jurídico español ha ido evolucionando<sup>40</sup> hasta llegar a la configuración actual. Este permiso, actualmente, concede a la persona trabajadora un derecho doble: por un lado, el derecho a suspender el contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo, y por otro, el pago de una prestación económica de la Seguridad Social para cubrir la pérdida de rentas del trabajo dejadas de percibir mientras dura la licencia de maternidad.

De esta forma, el art. 45.1d) TRLET determina que la maternidad es causa de suspensión contractual, pero esa suspensión como manifiesta el art. 45.2 TRLET, comporta la exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, por eso, la pérdida salarial se ve compensada por el cobro de la prestación por maternidad de la Seguridad Social. Sin embargo, esa suspensión contractual va aparejada de la reserva del puesto de trabajo, tal y como se expresa en el art. 48.1 TRLET, por lo que, al cese de la causa legal de suspensión, la trabajadora tendrá derecho a la reincorporación de su puesto de trabajo.

En el supuesto de la maternidad biológica, la duración del permiso se encuentra determinada por el art. 48.4 TRLET y se extiende hasta dieciséis semanas ininterrumpidas, que la madre podrá distribuir según le convenga, con la obligación de que seis semanas deben ser inmediatamente posteriores al alumbramiento y disfrutadas a jornada completa. La obligación del disfrute por la mujer de esas seis semanas inmediatamente posteriores al parto tiene su fundamento en que, durante ese periodo, la mujer se encuentra en el puerperio, por lo que esas seis primeras semanas del periodo están destinadas, por un lado, a la recuperación física de la madre y por el otro, al cuidado

---

<sup>40</sup> Anexo VII.

del bebe, mientras que las diez semanas restantes pueden utilizarse para preparar el parto, con un máximo de anticipación de cuatro semanas, o para el cuidado de la criatura recién nacida.

Sin embargo, esta duración puede ser ampliada por diversas razones: en primer lugar, según el art. 48.4 TRLET en los supuestos de parto prematuro y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica la hospitalización a continuación de parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En segundo lugar, el art. 48.6 TRLET contempla una duración adicional en caso de nacimiento de hijo o hija con discapacidad<sup>41</sup>, que resulta lógica y necesaria ante la necesidad de cuidados mayores y especiales<sup>42</sup>. Por último, la ampliación también podrá darse en el supuesto de parto múltiple, ampliándose en dos semanas más por cada nacimiento a partir del segundo.

Además, con objetivo de impulsar la corresponsabilidad entre los progenitores del cuidado de sus hijos, el párrafo quinto del art. 48.4 TRLET contempla la posibilidad de

---

<sup>41</sup> MARTÍNEZ GARCÍA, M<sup>a</sup> Luisa, “La cara oculta de la protección por maternidad y paternidad”, LÓPEZ ANIORTE, Maria del Carmen (dir.), Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, 2016, p. 59-60.

<sup>42</sup> En lo que se refiere al grado de discapacidad necesario para la ampliación del permiso, el TRLET no lo especifica, siendo una laguna cubierta en primera instancia por el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, en su art. 8.7, que dispone que, cuando la discapacidad se valore en un grado igual o superior al 33%, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, el subsidio se aumentará en una duración adicional de dos semanas.

Asimismo, el Real Decreto 1197/2007, de 14 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 504/2007, de 20 de abril, en materia de reconocimiento de descanso por maternidad en los supuestos de discapacidad del hijo y de reconocimiento de la necesidad de asistencia de tercera persona en las prestaciones no contributivas, en su art. único, determina que la acreditación de la discapacidad del neonato también se dará cuando si por aplicación de la escala de valoración específica para menores de 3 años de los grados y niveles de dependencia, la valoración es al menos del grado 1 moderado.

Según el Anexo I relativo al Baremo de valoración, los grados y niveles de dependencia, introducidos en el Real Decreto 174/2011, de 11 de febrero, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, el grado 1 de dependencia moderada implica que la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria, al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal. Por último, según el art 8.7 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, cuando el grado de discapacidad no haya sido determinado, será suficiente un informe del Servicio Público de Salud o un informe médico de un hospital público o privado, en el caso de este último caso avalado por el Servicio Público de Salud, en el que se haga constar la discapacidad o su posible existencia.

disfrute simultáneo de períodos de descanso por ambos progenitores, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o ininterrumpida a partir de la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el recién nacido cumpla doce meses. Por otro lado, estos períodos podrán ser disfrutados en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores o trabajadoras afectados, ya sea celebrado al inicio del descanso correspondiente o en un momento posterior. En el caso de disfrute a tiempo parcial del tiempo de permiso, se produce un alargamiento en la duración global de la prestación que se combina con la prestación de servicios a tiempo parcial.

Respecto la titularidad de la licencia, en el supuesto de nacimiento, es exclusivamente femenina, concebida, por un lado, para la recuperación física tras el parto y el puerperio de la mujer trabajadora y, por otro lado, para compensar las dificultades que ésta encuentra en el mantenimiento de su empleo, ante circunstancias como la maternidad o la lactancia natural, que biológicamente, van unidas a ella y no al hombre. Sin embargo, esta licencia, más allá de las seis semanas obligatorias de suspensión tras el parto, supone el fomento del rol de la mujer como cuidadora de la prole, mientras que el padre adquiere un rol de mero colaborador respecto de sus obligaciones parentales

Por último, en caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta desempeñara algún tipo de trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión computado, desde la fecha del parto, sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez, finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

#### 4.1.2. Empleados públicos

El permiso de maternidad de los empleados públicos se encuentra regulado en el art. 49 del EBEP, dando lugar a una regulación muy similar a la contenida en el TRLET. Así, de la misma forma que las trabajadoras por cuenta ajena, la duración del permiso de maternidad se extiende a dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatamente posteriores al alumbramiento serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpido para la madre. Además, esa duración podrá ser ampliada, en dos

semanas en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y por cada nacimiento a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, así como, en el caso de que el neonato deba ser hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá ampliarse en tantos días como deba permanecer hospitalizado, con un máximo de trece semanas.

En cuanto a la modalidad de disfrute del permiso, de forma similar al TRLET, el art. 49 b) determina que se podrá gozar de dicha licencia en jornada completa o a tiempo parcial por parte de la madre, excepto durante las seis semanas de disfrute obligatorio inmediatamente posterior del parto o por parte del otro progenitor, cuando las necesidades del servicio lo permitan. El Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el art. 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su art. 2 se determinan los requisitos que se deben cumplir para poder acceder al disfrute en tiempo parcial: En primer lugar, es necesario un acuerdo entre el funcionario interesado y el órgano competente para su concesión, que podrá celebrarse tanto al inicio del permiso correspondiente como en un momento posterior, y podrá extenderse a todo el período de duración del permiso o parte de aquél. A tal efecto, la solicitud que debe presentar el interesado se deberá acompañar de un informe del responsable de la unidad en que esté destinado el funcionario, donde se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio. De esta forma, cuando lo permita la organización del trabajo, se concederá al empleado público la parte de la jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales. Además, durante el tiempo de permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Una de las diferencias clave entre la regulación del TRLET y el EBEP, es que una vez haya finalizado el disfrute del periodo de permiso, el personal laboral, tal y como se ha señalado anteriormente, tiene derecho a reincorporarse en el mismo puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía antes del permiso, mientras que el empleado público, según el décimo párrafo del art. 49 c) EBEP, al término de su licencia se reincorporará a su puesto de trabajo pero en unas condiciones que no le sean menos favorables.

Por último, la Disposición Adicional decimosexta del EBEP, establece un nuevo permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación. Cada Administración Pública podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación un permiso retribuido, a partir de día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto, mientras que, en el caso de gestación múltiple, este permiso se iniciará el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto. Sin embargo, no he obtenido datos sobre la existencia de tal permiso en Catalunya.

#### 4.1.3. La prestación económica por maternidad

Dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, encontramos las prestaciones económicas por maternidad que tratan de cubrir la pérdida de rentas de trabajo o de ingresos que sufren las personas trabajadoras, por cuenta ajena o por cuenta propia<sup>43</sup>, así como los empleados públicos, cuando se suspende su contrato o se interrumpe su actividad para disfrutar del permiso por maternidad. La cobertura se hace necesaria en una doble vertiente: por una parte, la sustitución de las rentas dejadas de percibir, y de otra, para el mantenimiento de la cotización, por eso, dentro de la acción protectora de la Seguridad Social se encuentran las prestaciones económicas por maternidad.

De esta forma, estas prestaciones económicas se contemplan en los art. 177 a 182, junto con el desarrollo reglamentario del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embargo y riesgo durante la lactancia natural.

El art. 177 LGSS determina las situaciones protegidas a efecto de la prestación de maternidad, dentro de las cuales se incluye la propia maternidad o nacimiento de hijo o hija. De esta forma, el art. 178 LGSS y el art. 3.1 RD 295/2009 determinan que los beneficiarios de la prestación serán los trabajadores por cuenta ajena o propia, independientemente de su sexo, que disfruten del permiso de maternidad, siempre que reúnan la condición general de estar afiliados y en alta o en situación asimilada en algún régimen del sistema de la Seguridad Social y acrediten los periodos mínimos de cotización exigibles. Con esta redacción, se intenta dar cabida a los supuestos en los que

---

<sup>43</sup> MARTÍNEZ GARCÍA, M<sup>a</sup> Luisa, “La cara oculta de la protección por maternidad y paternidad”, LÓPEZ ANIORTE, Maria del Carmen (dir.), Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, 2016, p. 80.

el padre puede acceder a la prestación por maternidad, siendo su disfrute compatible con la prestación de paternidad.

Atendiendo a los requisitos necesarios para acceder a la prestación por maternidad, es necesario señalar que los arts. 178 LGSS y 5 RD 295/2009 regulan los periodos mínimos de cotización que se establecen en función de la edad de la persona trabajadora:

- a) Si el trabajador tiene menos de 21 años en la fecha de parto, no se exigirá mínimo de cotización
- b) Si el trabajador tiene entre 21 y 26 años en la fecha del parto, el periodo mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del único del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
- c) Si el trabajador es mayor de 26 años en la fecha de parto, 180 días en los 7 años anteriores al nacimiento o 360 días durante el total de la vida laboral.

En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre, la edad señalada anteriormente, será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del periodo mínimo de cotización que, en su caso corresponda.

La prestación económica por maternidad, según los arts. 179 LGSS y 6.1 RD 295/2009, de 6 de marzo, asciende a un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente que, a tales efectos, será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes tomando como referencia la fecha de inicio del periodo de descanso<sup>44</sup>, teniendo en cuenta el tope máximo de las bases de cotizaciones en función del régimen de la Seguridad Social donde se encuentre incluido y su grupo de cotización. Además, en caso de parto múltiple, el art. 6.2 RD 295/2009, de 6 de marzo, introduce un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el periodo de seis semanas inmediatamente posteriores al parto. No obstante, el art. 3.9 RD 295/2009 determina que este reconocimiento del subsidio especial por parto múltiple, en el caso de parto, será para la madre, ya que la prestación por maternidad es de titularidad materna y

---

<sup>44</sup> Art. 7.1 RD 295/2009, de 6 de marzo.

este subsidio tiene un carácter accesorio a ella. El abono de este subsidio especial se realizará según el art. 12.3 RD 295/2009 en un solo pago.

El subsidio por maternidad nace el mismo día en que da comienzo el permiso por maternidad y, en el caso de que el disfrute sea compartido, éste se abonará a cada beneficiario o beneficiaria durante la parte de los periodos de descanso que hayan sido disfrutados efectivamente por cada progenitor. De esta forma, el permiso de maternidad y su prestación económica están íntimamente vinculados, por lo que la duración del subsidio se liga a la duración del permiso.

Asimismo, los arts. 181-182 LGSS y 15-21 RD 295/2009, regulan el subsidio por maternidad de naturaleza no contributiva, cuando la persona trabajadora reúna todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación de maternidad, salvo el periodo mínimo de cotización establecido, causará derecho a una prestación económica equivalente al 100% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IMPREM) vigente en cada momento, que para el año 2019 se sitúa en 17,93 euros diarios (532,84 euros mensuales)<sup>45</sup>. Sin embargo, tal y como señala el art. 16.2 RD 295/2009, en el supuesto de que la base reguladora diaria, equivalente a la que esté establecida para la prestación de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, fuese de cuantía inferior se tomará esta, así como en el supuesto de trabajadoras a tiempo parcial, cuando la base reguladora diaria, resultante de dividir la suma de bases de cotización acreditadas durante el año anterior al nacimiento entre trescientos sesenta y cinco días, fuese de cuantía inferior, también se tomará ésta. La duración de este subsidio es de 42 días, con el objetivo de proteger a la madre que acaba de dar a luz para que se recupere físicamente del puerperio.

## 4.2. El permiso de paternidad

### 4.2.1. Trabajadores por cuenta ajena

El permiso de paternidad en el ordenamiento jurídico español no había tenido cabida hasta la promulgación de la LOIHM. Los padres hasta la entrada en vigor de este permiso solamente disfrutaban del permiso por nacimiento de hijo regulado en el art. 37.3b)

---

<sup>45</sup> Véase: Disposición adicional centésima séptima de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos generales del Estado para el año 2017.



TRLET que establece el derecho a ausentarse dos días del trabajo, ampliables a cuatro en el supuesto que el motivo necesite realizar un desplazamiento. Para hacer efectivo tal derecho, el citado artículo determina la necesidad de preaviso y justificación por el tiempo suficiente. El preaviso se configura como un aviso por parte del trabajador al empresario con una antelación razonable de la ausencia del trabajo, siendo válido cualquier medio de comunicación. Sin embargo, el carácter urgente del alumbramiento puede hacer imposible el aviso previo, en cuyo caso, el trabajador deberá avisar a la empresa lo más urgentemente posible, para evitar el perjuicio a la organización empresarial<sup>46</sup>. Mientras que la justificación se aportará cuando sea posible, pudiendo aportarse con posterioridad al permiso. Este permiso es retribuido por la empresa, que asume tanto el pago del salario como la cotización de la seguridad social durante los días que dure el permiso, este es el fundamento de que no se haya elevado más este permiso en la ley, pero sí que es cierto que algunos Convenios Colectivos contemplan una duración un poco más amplia de permiso por nacimiento.

El permiso de paternidad es un derecho individual y exclusivo del padre, reconocido entre otros supuestos, en el caso de paternidad biológica, y tiene origen en la LOIMH. En esta primera regulación, la duración de dicho permiso era de trece días, ampliables en caso de parto múltiple en dos días más por cada nacimiento a partir del segundo. Sin embargo, la Disposición Transitoria novena de la misma ley, determinaba que el Gobierno debía ampliar de forma progresiva y gradual, la duración de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, siendo su objetivo alcanzar las cuatro semanas en un periodo de tiempo de seis años desde su entrada en vigor. En cumplimiento de ese mandato, la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, en su Disposición Final Segunda amplía la duración del permiso de paternidad a cuatro semanas a partir del 1 de enero de 2011. Sin embargo, esta ampliación ha sido pospuesta en multitud de ocasiones. Con la promulgación del actual TRLET, la paternidad se recoge como una de las causas de suspensión del contrato de trabajo recogidas en el art. 45.1d) TRLET que va aparejada a la reserva del puesto de trabajo y a una contraprestación económica para compensar la pérdida de ingresos. De esta forma, el art. 48.7 TRLET introduce el permiso de paternidad

---

<sup>46</sup> MARTÍNEZ GARCÍA, M<sup>a</sup> Luisa, “La cara oculta de la protección por maternidad y paternidad”, LÓPEZ ANIORTE, Maria del Carmen (dir.), Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, 2016, p. 132.

con una duración de cuatro semanas ininterrumpidas, con carácter general. Sin embargo, la misma norma mediante su Disposición Transitoria séptima, determina que mientras no entre en vigor la Ley 9/2009, de 6 de octubre, la duración del permiso de paternidad será de trece ininterrumpidos ampliables en los supuestos de parto múltiple en dos días más por cada nacimiento a partir del segundo.

Finalmente, mediante la prórroga de los Presupuestos Generales del Estado del año 2016, entra en vigor la ampliación de la duración del permiso por paternidad a cuatro semanas. No obstante, esta duración durará muy poco porque mediante la Disposición final trigésima octava de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se amplía a cinco semanas, aplicables a los nacimientos a partir del día 5 de julio de 2018.

Dicha duración, según el art. 48.7 TRLET, es ampliable en los supuestos de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Por otro lado, la Disposición Transitoria Séptima del TRLET relativa a la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta la entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, en conformidad con la Disposición Adicional sexta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, amplía la duración a veinte días cuando:

- a) El nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa.
- b) Cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- c) O cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

Es necesario señalar que el permiso de paternidad es independiente del disfrute del periodo cedido del permiso por maternidad, así como del permiso por nacimiento con duración de dos días ampliables a cuatro en el supuesto de necesidad de desplazamiento con motivos del nacimiento. De esta forma, el permiso por paternidad es un derecho originario del trabajador y de titularidad individual, que no está condicionado al desarrollo de la actividad profesional de la madre, a diferencia con la suspensión por

maternidad donde ambos progenitores deben trabajar para que el padre opte a la suspensión por maternidad<sup>47</sup>.

La titularidad de la suspensión en el supuesto de parto corresponde en exclusiva al otro progenitor, la norma hace referencia al otro progenitor en lugar de “al padre”, con el objetivo de incluir en la regulación del permiso a las nuevas familias que surgen como consecuencia de las uniones entre personas del mismo sexo<sup>48</sup>. Así, de la misma forma que el permiso de maternidad, el otro progenitor podrá disfrutar de su permiso en régimen de jornada completa o jornada parcial previo acuerdo entre la empresa y el trabajador. No obstante, a diferencia del permiso de maternidad, en el disfrute del permiso de paternidad en régimen a tiempo parcial existe un mínimo del 50% de la jornada. El trabajador deberá comunicar a la empresa con la debida antelación, el ejercicio de este derecho, con la finalidad de que la empresa pueda organizarse.

Por último, respecto al inicio del disfrute del permiso, en el supuesto de nacimiento biológico según el art. 48.7 TRLET, se concede un alto nivel de flexibilidad que permite al padre u otro progenitor disfrutar del permiso cuando más lo necesite, ya que podrá empezar el disfrute del permiso durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento previsto en art. 37.b) TRLET, y hasta que finalice la suspensión por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

#### 4.2.2. Empleados públicos

En cuanto el permiso por paternidad de los empleados públicos es necesario señalar que el origen del mismo no se encuentra en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad, sino que fue Galicia, en el 2003, en donde, por primera vez en España, se concedió legalmente un permiso de paternidad a favor del personal de la Comunidad Autónoma, mediante el art. 11 Cuatro de la Ley 9/2003, de 29 de diciembre, de medidas tributarias y administrativas, así como, en Catalunya el art. 23.e) de la Ley 18/2003, de 4 de julio, de apoyo a las familias, obligaba a establecer un permiso de paternidad para el personal autonómico de

---

<sup>47</sup> MARTÍNEZ GARCÍA, M<sup>a</sup> Luisa, “La cara oculta de la protección por maternidad y paternidad”, LÓPEZ ANIORTE, Maria del Carmen (dir.), Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, 2016, p. 140.

<sup>48</sup> MARTÍNEZ GARCÍA, M<sup>a</sup> Luisa, “La cara oculta de la protección por maternidad y paternidad”, LÓPEZ ANIORTE, Maria del Carmen (dir.), Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, 2016, p. 140-141.

cuatro semanas como derecho individual del padre<sup>49</sup>. Más tarde, el 7 de diciembre de 2005 se aprobó el denominado Plan Concilia de la Administración General del Estado, que fue publicado como Anexo de la Orden APU/3902/2005 de 16 de diciembre de 2005, que concedía un permiso de paternidad de diez días.

El permiso de paternidad de los empleados públicos se encuentra regulado en el art. 49.c) EBEP y, tal y como se puede comprobar, su regulación es muy similar a del TRLET. La duración del permiso es de cuatro semanas, pero a diferencia del TRLET, no se contempla una duración adicional para nacimientos múltiples. Las posibilidades de disfrute se reducen, en contraste de las posibilidades de organización del progenitor del art. 48.7 TRLET, ya que los funcionarios deben iniciar su disfrute a partir del nacimiento de la criatura. Por último, tampoco se contempla la posibilidad de disfrute parcial, mientras que el TRLET sí que la recoge.

#### 4.2.3. La prestación económica por paternidad

Para compensar la falta de ingresos durante el periodo de permiso de paternidad a causa de la suspensión del contrato de trabajo o de ejercicio de la actividad profesional, los arts. 183-185 LGSS, así como en los arts. 22-30 RD 295/2009, introducen la regulación de dicha figura. La situación protegida, según los arts. 183 LGSS y 22 RD 295/2009, entre muchas otras, el nacimiento de hijo o hija. Son beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores, por cuenta ajena o por cuenta propia, que disfruten del permiso por paternidad siempre que reúnan los requisitos recogidos en los arts. 185 LGSS y 23.1RD 295/2009:

- a) Estar afiliados y en alta o en situación asimilada en algún régimen del sistema de la Seguridad Social.
- b) Tener cubierto un periodo mínimo de cotización de:
  - 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión o permiso, o, alternativamente,
  - 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.

---

<sup>49</sup> LOUSADA AROCHENA, José Fernando, *Permiso de Paternidad y conciliación masculina*, Ed. Bomarzo, primera edición, 2008, p. 15.

Por otro lado, no existe un subsidio no contributivo por paternidad con el objetivo de dar cobertura a los padres que no tengan cotización suficiente para acceder a la prestación contributiva<sup>50</sup>.

La prestación económica por paternidad según los arts. 185 LGSS y 25.1 del RD 295/2009 consiste un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del periodo de descanso. En el supuesto de disfrute a tiempo parcial del permiso, la base reguladora del subsidio se reducirá en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.

El art. 26.3 del RD 295/2009 determina que el momento del inicio del disfrute dependerá del ámbito de aplicación en el que esté incluido el padre u otro progenitor<sup>51</sup>:

- a) Los trabajadores por cuenta ajena, incluidos en el ámbito de aplicación del TRLET podrán percibir el subsidio por maternidad durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento, ya sea previsto en el régimen legal o convencional, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, y siempre que, en todos casos, se produzca el disfrute efectivo del periodo de descanso correspondiente.
- b) Los trabajadores por cuenta propia podrán recibir el subsidio a partir del nacimiento de la criatura
- c) Las personas integradas en el Régimen General de la Seguridad Social e incluidas en el ámbito de aplicación del EBEP, también percibirán el subsidio a partir de la fecha del nacimiento.
- d) En las situaciones de pluriempleo o pluriactividad, los subsidios por paternidad podrán iniciarse a partir de la fecha del nacimiento, por lo que podrán percibirse de manera simultánea, sucesiva o separados en el tiempo.

---

<sup>50</sup> MARTÍNEZ GARCÍA, M<sup>a</sup> Luisa, “La cara oculta de la protección por maternidad y paternidad”, LÓPEZ ANIORTE, María del Carmen (dir.), Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, 2016, p. 153.

<sup>51</sup> MARTÍNEZ GARCÍA, M<sup>a</sup> Luisa, “La cara oculta de la protección por maternidad y paternidad”, LÓPEZ ANIORTE, María del Carmen (dir.), Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, 2016, p. 157.

Por último, el art. 26.8 Real Decreto 295/2000 establece que el subsidio por paternidad se extinguirá por el transcurso del plazo de duración establecido, por reincorporación voluntaria al trabajo o actividad, por causar el beneficiario pensión de jubilación, de incapacidad permanente o por fallecimiento del propio beneficiario.

#### 4.3. La Sentencia del Tribunal Constitucional de 17 de octubre de 2018

En referencia al objeto de estudio del presente trabajo, es necesario hacer una breve referencia a la STC 111/2018, de 17 de octubre de 2018<sup>52</sup> que trata sobre la duración de los permisos de paternidad y maternidad. La asociación PPiNA junto con un progenitor varón, trabajador de la Universidad Autónoma de Madrid, que, a partir de la fecha de 20 de septiembre de 2015, disfrutó de un permiso por paternidad de trece días. El trabajador, primeramente, solicitó al INSS el 5 de octubre de 2015 que se le reconociera el derecho al disfrute y correlativa prestación económica, del permiso por paternidad en igualdad de condiciones que, de maternidad, pero el INSS no formuló ningún tipo de respuesta, así que formuló reclamación previa el 14 de diciembre de 2015. Sin embargo, ante el silencio del INSS, decidió presentar demanda junto con PPiNa ante los Juzgados de lo Social de Madrid, el 14 de marzo de 2016.

El fundamento de su reclamación se encontraba: en primer lugar, en el art. 14 CE al considerar discriminatorio por razón de sexo para los varones la diferencia de la duración de los permisos de paternidad y maternidad. En segundo lugar, que la equiparación de ambos permisos se conecta con la conciliación de responsabilidades familiares dimanante del principio de protección de la familiar del art. 39 CE y, por último, dicha equiparación es además una exigencia del derecho comunitario, en base a los arts. 2 y 3 del TUE, los arts. 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo. A tal efecto se proponía el planteamiento de una cuestión prejudicial ante el TJUE, en caso de que no se estimasen directamente inaplicables los preceptos denunciados de la normativa laboral y de la Seguridad Social aplicables.

Así, el Juzgado de lo Social nº. 30 de Madrid dictó sentencia desestimatoria el 22 de diciembre de 2016, absolviendo al INSS de las pretensiones deducidas en su contra por

---

<sup>52</sup> ECLI:ES:TC:2018:111

los demandantes, al entender que el diferente régimen jurídico de los permisos de maternidad y paternidad en relación con su duración no contradice las exigencias del principio de igualdad y de no discriminación, ya que se trata de situaciones distintas que justifican el trato desigual fundado en razones objetivas, como son las derivadas del hecho biológico de la maternidad, de conformidad con la jurisprudencia constitucional en dicha materia<sup>53</sup>. Contra esa sentencia, los demandantes interpusieron recurso de suplicación, que fue desestimado por la Sentencia de la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 30 de junio de 2017<sup>54</sup>, confirmando en su integridad el pronunciamiento de instancia.

El argumento que utiliza el TC para desestimar el recurso de amparo se encuentra en que la duración diferente entre los permisos se encuentra fundamentada por una diferente finalidad, por lo que, al no tratarse de situaciones iguales, no se concurre en una discriminación. La finalidad que persigue el ordenamiento jurídico en la protección laboral y de Seguridad Social dispensada en el supuesto de parto es diferente según se trata del permiso de maternidad o paternidad. Por un lado, en el caso de la madre, la finalidad primordial que se persigue es la protección de la salud de la trabajadora, durante el embarazo, parto y puerperio, mientras que, para el padre, la finalidad es favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de madres y padres en el cuidado de los hijos<sup>55</sup>. De esta forma, “siendo diferentes las situaciones que se traen a comparación, no puede reputarse como lesiva del derecho de igualdad ante la ley, la diferente duración de los permisos por maternidad o paternidad y de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social”<sup>56</sup>.

Sin embargo, es necesario señalar que existe un voto particular formulado por la Magistrada doña María Luisa Balaguer Callejón, que considera que la STC debería ser estimatoria ya que la normativa laboral y de Seguridad Social resulta lesiva del derecho a la igualdad y a la interdicción de la discriminación por razón de sexo regulada en el art. 14 CE, en relación con la garantía de la protección de la familia del art. 39 CE, debido a

---

<sup>53</sup> STC 75/2011, de 19 de mayo, ECLI:ES:TC:2011:75.

<sup>54</sup> ECLI:ES:TSJM:2017:7911.

<sup>55</sup> STC 111/2018, de 17 de octubre, FJ. 5.

<sup>56</sup> STC 111/2018, de 17 de octubre, FJ. 7.

que una duración distinta de los permisos de maternidad y paternidad provoca una desincentivación de la contratación de mujeres en edad fértil, por lo que la maternidad supone un coste laboral mucho mayor a las mujeres en relación a los hombres. De esta forma, la maternidad se convierte en el mercado de trabajo en una discriminación indirecta de las mujeres, que el legislador debería erradicar por el mandato del art. 9.2 CE.

## **5. El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**

El RDL 6/2019, de 1 de marzo, publicado en el BOE el 7 de marzo de 2019, viene a incorporar a nuestra normativa laboral un ambicioso paquete de medidas encaminada a obtener una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Estas medidas se centran en alguno de los ámbitos más reclamados por la sociedad, como son la brecha salarial de género y las discriminaciones hacia la mujer en el mercado de trabajo vinculadas a la maternidad. De esta forma, su objetivo se centra en garantizar la efectividad de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, terminando con las discriminaciones, directas e indirectas, por razón de género, especialmente las derivadas por la maternidad, así como proyectar el cambio de los roles tradicionales de género e impulsar la corresponsabilidad en el trabajo reproductivo.

Según la Disposición Final segunda, las medidas entraron en vigor el pasado 8 de marzo de 2019, con dos precisiones jurídicas importantes en los apartados 2 y 3. En primer lugar, la regulación en materia de adaptación de jornada, reducción de jornada por cuidado del lactante, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en el trabajo por cuenta ajena, público y privado, así como las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes será de aplicación a los supuestos que se produzcan o constituyan a partir de la entrada en vigor. En segundo término, la nueva regulación de los nuevos permisos de nacimiento y cuidado del menor como el permiso de corresponsabilidad en el cuidado del lactante, de la misma forma que el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento entraron en vigor el día 1 de abril de 2019.



### 5.1. Introducción

El contexto político español, en el cual se aprueba el RDL, se trata de una situación convulsa e inestable con unas elecciones convocadas para el 28 de abril de 2019. La inestabilidad de la situación política actual proviene de la aprobación de la moción de censura en junio de 2018, que acabó abruptamente con el Gobierno de Mariano Rajoy, provocando la formación por Pedro Sánchez de un nuevo gobierno. Este nuevo gobierno contaba en el Congreso con 84 diputados, que conformaban una cuarta parte del hemicycle, por lo que se encontraba en una situación de gran debilidad que precipitó su caída al no conseguir sumar los suficientes apoyos para aprobar los Presupuestos Generales. Finalmente, el 5 de marzo de 2019 se disuelven las Cortes con motivo del adelanto electoral a fecha de 28 de abril de 2019.

Dentro de este contexto, es necesario señalar que la primera referencia que se hace a la voluntad de impulsar unos permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles la encontramos en la Proposición de Ley relativa a la reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores, en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento presentada por el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea que recoge el diseño de permisos parentales promovidos por la Plataforma PiiNA. En el proceso de toma en consideración, la Proposición de Ley fue aprobada en la sesión plenaria nº. 126 del Congreso de los Diputados por unanimidad el 26 de junio de 2018. Dicho proyecto, prevé unos permisos parentales por nacimiento de hijo iguales, intransferibles y pagados al 100% para cualquier persona progenitora. El sistema de disfrute de tales permisos se divide en “permiso parental inicial”, de dos semanas de disfrute obligatorio y a tiempo completo inmediatamente a partir del nacimiento, y en el caso de adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento, inmediatamente a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, y el “permiso parental para la crianza”, con una duración de catorce semanas, de las cuales cuatro serán de disfrute obligatorio y a tiempo completo, mientras que las diez restantes son de disfrute voluntario, ya sea en bloque o en varios, pero siempre antes de que transcurran doce meses a partir del nacimiento, adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento. Estas últimas diez semanas, también podrán disfrutarse a tiempo parcial.

Respecto a cuándo se debían iniciar estos permisos se determina que, por parte de la madre biológica, bajo decisión de la interesada, es posible comenzar el permiso maternal hasta cuatro semanas antes del parto, mientras que, por parte del otro progenitor, el permiso inicial deberá comenzar a partir del nacimiento del hijo o hija. Además, la Proposición contemplaba un calendario de implantación que establecía la equiparación progresiva de los permisos hasta alcanzar la igualdad en la duración del permiso en dieciséis semanas. A pesar de que la Proposición de Ley fue tomada en consideración y fue aprobada por unanimidad, caducó por la convocatoria de elecciones y la disolución de las Cortes Generales.

Otro precedente se encuentra en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado<sup>57</sup> para la ampliación del permiso de paternidad de dieciséis semanas, el cual amplía la duración del permiso de paternidad hasta igualarlo al de maternidad con duración de dieciséis semanas, de las cuales las cuatro primeras deberán ser disfrutadas de forma inmediata e ininterrumpida a la fecha posterior del parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, mientras que las doce semanas restantes, podrán distribuirse a opción de la persona solicitante, siempre que no sean simultáneas a la semana siete a dieciséis del permiso por parto, o a las semanas cinco a las dieciséis del permiso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento del otro progenitor. Además, se establece también un periodo de ampliación del permiso progresivo, obteniendo en 2021, finalmente, la plena equiparación.

Por otro lado, también sirven de precedente a las modificaciones efectuadas por el RDL 6/2019 la Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, el 16 de marzo de 2018, la Proposición de Ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, presentada por el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea de 10 de noviembre de 2017, así como el Proyecto

---

<sup>57</sup> Resolución de 22 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publican los acuerdos para la ampliación del permiso de paternidad a dieciséis semanas y para la aplicación de la bolsa de horas prevista en la Disposición Adicional centésima cuadragesima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

de Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2019, que ya contenía todas estas modificaciones.

## 5.2. Modificaciones

Antes de proceder al análisis de las modificaciones efectuadas, es necesario decir que el presente RDL 6/2019, ha quedado convalidado por cuarenta votos a favor y 25 en contra en la novena sesión de la Diputación Permanente celebrada el 3 de abril de 2019. Sin embargo, se ha rechazado su tramitación por el procedimiento de urgencia, por 12 votos a favor y 53 en contra. Por otro lado, también es necesario decir que las nuevas redacciones efectuadas de los artículos modificados, se ha cambiado el concepto “trabajador” a “persona trabajadora” con la finalidad de introducir un lenguaje más inclusivo.

### 5.2.1. Modificación LOIMH y LISOS

Antes de la entrada en vigor del RDL 6/2019, la LOIMH imponía la elaboración y aplicación de planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores. Sin embargo, teniendo en cuenta las características del sector empresarial en nuestro país, el tejido empresarial se encuentra integrado, casi en su totalidad, por pequeñas y medianas empresas<sup>58</sup>, lo que implica, de hecho, que solo a un porcentaje muy escaso de las empresas españolas se les exigía tener un plan de igualdad<sup>59</sup>. También, es posible ver que España tenía el listón de exigencia a empresas con un número de trabajadores muy elevado si comparamos con la ley sueca que establece la obligación en empresas con 10 trabajadores o los 30 trabajadores que establece la ley en Finlandia<sup>60</sup>. De esta forma, el art. 1 del RDL 6/2019, consciente de esta problemática, modifica la exigencia de la elaboración y aplicación de planes de igualdad a empresas de más de 250 trabajadores, por la nueva redacción que incorpora actualmente, siendo ahora las empresas de 50 o más trabajadores las obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad.

---

<sup>58</sup> En efecto, según datos del INE, más del 99 por 100 de las empresas del país tienen menos de 50 trabajadores.

<sup>59</sup> BODELÓN, Encarna y IGAREDA, Noelia, *Los planes de igualdad en tiempos de crisis: problemas de aplicación y carencias conceptuales*, Ed. Dykinson, Madrid, 2013, p. 18.

<sup>60</sup> BODELÓN, Encarna y IGAREDA, Noelia, *Los planes de igualdad en tiempos de crisis: problemas de aplicación y carencias conceptuales*, p.18.

Además, de forma relacionada, la modificación de varios apartados del art. 46 LOIMH es muy relevante debido a que es más concreta e incisiva que la anterior, en cuanto a que pretende que el Plan incluya todas las materias que afectan a la vida laboral desde el inicio del proceso de selección y contratación, previa elaboración de un diagnóstico de la situación que habrá de ser negociado con la representación del personal. Así, frente a la regulación hasta ahora vigente, donde no se determinaban las materias a contemplar por los planes de igualdad, listando, a título ejemplificativo, aquellas que podían incluirse, la nueva redacción del art. 46.2 LOIHM establece la obligatoriedad en los planes de igualdad de un contenido mínimo, previo diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras.

En otras palabras, los planes de igualdad contendrán un conjunto de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en cuanto a diferentes materias que serán el contenido mínimo: el proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la infrarrepresentación femenina, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A continuación, en ese mismo apartado número dos del art. 46 se establece que la elaboración del referido diagnóstico previo negociado se hará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad, fijándose para la dirección de la empresa la obligación de facilitar todos los datos e información necesaria para elaborarlo en relación con las materias enumeradas como los datos del Registro regulado en el nuevamente redactado art. 28 TRLET.

Asimismo, esta primera modificación incorpora tres nuevos apartados en el art. 46 LOIHM. La adición del art. 46.4 LOIHM establece la creación del Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, y seguidamente, el art. 46.5 LOIHM implanta la obligatoriedad para las empresas de la inscripción de los planes de igualdad en el citado registro. También, el art. 46.6 LOIHM incorpora la necesidad del desarrollo reglamentario respecto las cuestiones que afectan al diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad,

y en cuanto al Registro de Planes de igualdad en aquello relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Además, es de suma importancia señalar que la Disposición Transitoria décima segunda del RDL 6/2019 fija una implantación gradual del cambio en tres años dependiendo del tamaño de la plantilla: un año desde la entrada en vigor de la norma para las empresas entre 151 y 250 trabajadores, dos años para aquellas que tengan entre 100 y 150 trabajadores, y tres años para las empresas de 50 a 100 trabajadores.

Por último, de forma complementaria, el art. 6 del RDL 6/2019 modifica la redacción del art. 7.13 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, el cual define el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad. Se tipifica como infracción grave no cumplir con las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad se establecen, no solo en el TRLET o en el convenio colectivo aplicable, como disponía la redacción anterior, sino que se introduce también la LOIHM.

#### 5.2.2. Modificación TRLET

La modificación del TRLET, se encuentra en el art. 2 RDL 6/2019 que introduce modificaciones con miras a reforzar la igualdad salarial, ampliar los derechos de conciliación de vida familiar y laboral, así como establecer medidas de protección para los trabajadores que ejerzan estos derechos y ampliar las competencias de la representación del personal sobre estas temáticas.

En primer lugar, uno de los objetivos clave de este nuevo RDL es alcanzar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. De esta forma, el art. 2.7 RDL 6/2019 que modifica el art. 28 TRLET, introduce el deber del empresario de pagar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor, ya sea satisfecha directa o indirectamente y tenga naturaleza salarial o extrasalarial, con la finalidad de evitar que se pueda producir discriminación alguna por razón de sexo. El concepto de trabajo de igual valor ha sido

definido por el TJUE<sup>61</sup> en multitud de ocasiones, estableciendo que “un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

Asimismo, el art. 2.6 RDL 6/2019 introduce una nueva redacción del art. 22.3 TRLET relativo al sistema de clasificación, estableciendo que la definición de grupos profesionales se deberá ajustar a criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puesto de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones que tengan como objeto la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre mujeres y hombres, como también, a su vez, deberán cumplir con la igualdad retributiva por trabajo de igual valor prevista en el también reformado art. 28.1 TRLET.

Además, el art. 2.7 del RDL 6/2019 introduce la obligación del empresario de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. A la vez, se concede el derecho a las personas trabajadoras, a través de la representación legal de los trabajadores a acceder al registro salarial de su empresa. También, se incluye la precisión de que cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, se considerará que existe brecha salarial. De esta forma, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas, con el objetivo de evitar esa presunción. Por último, en materia de igualdad retributiva, en línea con el nuevo redactado del art. 28 TRLET, el art. 2.15 RDL 6/2019 modifica el 64.3 TRLET, incorporando a los representantes de los trabajadores el derecho de recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de

---

<sup>61</sup> Entre otras, STJUE nº. C-109/88, de 17 de octubre de 1989, asunto Danfoss, ECLI:EU:C:1989:388, STJUE, nº. C-400/93, de 31 de mayo de 1995, asunto Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155 y STJUE nº. C-309/97, de 11 de mayo de 1999, asunto Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1995:155.

trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que se incluye el Registro salarial previsto en el art. 28 TRLET, así como, sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales. Por último, el tercer párrafo del art. 64.7a) TRLET cuando establece la labor de los representantes de los trabajadores de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se incorpora una especial referencia en materia salarial, con el objetivo de dar cumplimiento a la igualdad retributiva regulada en el nuevo art. 28 TRLET.

En segundo lugar, otras de las modificaciones que introduce este art. 2 del RDL 6/2019 son las medidas de protección de las personas trabajadoras en supuestos de tiempo parcial y periodo de prueba, ya que se tratan de dos situaciones laborales de vulnerabilidad dónde la discriminación puede darse de forma muy notoria. Por un lado, respecto al tiempo parcial, el art. 2.4 que modifica la letra d) del apartado 4 del art. 12 TRLET, consciente de que un gran volumen de mujeres ocupa empleos de media jornada, determina que las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Por otro lado, el art. 2.5 que modifica los apartados 2 y 3 del art. 14 TRLET, incorpora una protección a la mujer embarazada durante el periodo de prueba, ya que se trata de una situación en la que la discriminación por maternidad es muy elevada, por eso, se establece que la resolución del contrato de trabajo a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del permiso de maternidad regulado en el art. 48.4 TRLET, salvo que dicho despido esté fundamentado en motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

En tercer lugar, el art. 2.9 RDL 6/2019 modifica la regulación de la letra b) del apartado 3 y los apartados 4, 5 y 7 del art. 37 TRLET. De esta forma, el art. 37.3.b) TRLET regulaba el permiso por nacimiento de duración de dos días ampliables a cuatro en caso de desplazamiento, pero la nueva redacción de este artículo provoca la eliminación de este permiso, ya que se elimina la referencia “nacimiento de hijo” cuando se otorgan los permisos de dos días. La desaparición de este permiso comporta que, ateniendo a la entrada en vigor de las nuevas redacciones regulada en la Disposición Final Segunda, se haya producido un desajuste, ya que la eliminación del permiso de nacimiento que recogía

el art. 37.3.b) TRLET entró en vigor el 8 de marzo, mientras que la ampliación del permiso de paternidad no entró en vigor hasta el 1 de abril.

Otra de las modificaciones que tiene lugar en este apartado se trata de la reforma del art. 37.4 TRLET relativo al permiso por lactancia o, como actualmente se denomina, “permiso de cuidado del lactante”. Se trata de una reforma muy importante, debido a que la normativa anterior, el permiso por lactancia se constituía como un derecho individual de los trabajadores, pero que solamente podía ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajasen. De esta forma, la nueva regulación, además de reiterar que se trata de un derecho individual de las personas trabajadoras, determina que es un permiso que se reconoce a ambos progenitores y que su ejercicio es intransferible al otro progenitor. De esta forma, se introduce la posibilidad de que los dos progenitores ejerzan simultáneamente su derecho con la misma duración y régimen. Sin embargo, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá ser comunicado por escrito. Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con la reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

A continuación, el art. 2.12 RDL 6/2019 introduce la reforma de diversos apartados del art. 48 TRLET relativos a los antiguos permisos de maternidad y paternidad, que es la modificación que ha merecido una mayor atención mediática. Antes de nada, es necesario señalar el cambio de denominación de los permisos de maternidad y paternidad, que pasan a designarse como “permisos por nacimiento”. La nueva redacción del art. 48.4 TRLET dispone que se suspenderá el contrato de trabajo por nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses. Este permiso por nacimiento se configura como un derecho de titularidad individual tanto para la madre como para el otro progenitor e intransferible, es decir, no se puede ceder el disfrute del mismo al progenitor distinto. En referencia al permiso por nacimiento de la madre biológica, la duración es de dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que deberán disfrutarse a jornada completa, con el objetivo de asegurar la protección de la salud de la madre. De esta forma, es posible



ver que el RDL no incorpora ningún tipo de mejora en el permiso por nacimiento de la madre biológica, solamente se elimina la posibilidad de transferibilidad del mismo.

A su vez, el nacimiento también suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto que habrán de disfrutarse a jornada completa para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el art. 68 del Código Civil. El art. 68 del Código Civil fija la necesidad de la corresponsabilidad entre los progenitores respecto las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes, descendientes y otras personas dependientes a su cargo. Las disposiciones de este artículo se aplican a todos los progenitores, con independencia de la existencia, o no, de vínculo matrimonial. De la misma forma que el permiso por nacimiento de la madre biológica, este permiso se concibe como un derecho individual del otro progenitor intransferible.

Una vez transcurrido el periodo obligatorio de descanso de seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, los progenitores podrán distribuir a su voluntad la duración del resto del permiso, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o ininterrumpida, hasta que la criatura recién nacida cumpla doce meses. Además, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

La modalidad del disfrute de los citados permisos transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, tal y como se señalaba con anterioridad, podrá ser en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, así como, en conformidad, de lo que se determine reglamentariamente. Así, es posible ver que se elimina el requisito que imponía el disfrute en régimen de jornada parcial del permiso de paternidad de un mínimo del 50%. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación de quince días, el ejercicio de estos derechos y en la forma en que se van a ejercer. Sin embargo, cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas que deberán ser debidamente motivadas por escrito.

Sin embargo, la Disposición Transitoria decimotercera del RDL 6/2019 establece la aplicación paulatina del permiso por nacimiento. El apartado primero de la citada Disposición Transitoria determina que la madre biológica podrá disfrutar del permiso por nacimiento regulado por el RD 6/2019 desde su entrada en vigor, a diferencia del permiso de nacimiento para el otro progenitor que está sujeto a una aplicación progresiva. Esta Disposición se remite al tercer apartado de la Disposición Final segunda, la cual determina que lo dispuesto en el apartado doce del art. 2 RDL 6/2019, dónde se regula el permiso por nacimiento, entró en vigor a partir del 1 de abril de 2019. De esta forma, la aplicación del permiso de nacimiento del otro progenitor se configura:

- a) A partir del 1 de abril de 2019 el permiso de nacimiento del otro progenitor tendrá una duración de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberán disfrutarse de forma interrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.
- b) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un permiso de nacimiento de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras se disfrutarán de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.
- c) Finalmente, a partir del 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el RDL 6/2019.

Por otra parte, el art. 2.13 y 2.14 RDL 6/2019 introducen modificaciones en los apartados 53.4 y 55.5 TRLET con el objetivo de reforzar la protección de la persona trabajadora en el caso de extinción del contrato de trabajo. En consonancia con las modificaciones en materia de permisos, se amplía el periodo de tiempo en el que se puede considerar nulo la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas regulado en el art. 53 TRLET como despido disciplinario recogido en el art. 55 TRLET de nueve meses a doce meses, tras la finalización de los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Además, se refuerzan las garantías en la declaración del despido por causas objetivas exigiéndose no sólo que la resolución contractual no se base en motivos relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias, sino que también, se debe acreditar suficientemente

que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

Además, se remarca de forma expresa que solo se considerará procedente el despido por causas objetivas en los casos de trabajadores con situaciones especialmente protegidas, cuando se acredite suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de esa persona específica.

### 5.2.3. Modificación EBEP

En primer lugar, es necesario hacer referencia a la Disposición Adicional vigesimosegunda, que excluye del ámbito de aplicación la regulación del permiso por nacimiento contenida en el TRLET, remitiendo al personal de la administración en cuanto al ejercicio de sus derechos a la regulación contemplada en el EBEP. Además, se vuelve a hacer hincapié sobre esto en el art. 3.1 RDL 6/2019 que modifica el art. 7 EBEP ya que mediante la adición de un nuevo párrafo se determina que el personal laboral al servicio de la Administración Pública en materia de permisos por nacimiento, la regulación aplicable será la del EBEP y no la del TRLET sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho. Esta diferenciación se puede justificar en que la prestación de servicios para la Administración Pública, aunque no sea en régimen de funcionario, sino en régimen laboral, supone una cierta especificidad y éste puede ser el argumento que justifique tal diferenciación.

En segundo lugar, el art. 3.2 RDL 6/2019 modifica el permiso de lactancia, de la misma forma que el TRLET, configurando el nuevo permiso de lactancia un hijo menor de doce meses como un derecho individual de los funcionarios e intransferible al otro progenitor. Se permite al funcionario ausentarse de su puesto de trabajo durante una hora al día, que podrá dividirse en dos fracciones, o este permiso podrá substituirse por una reducción de jornada en media hora al inicio y al final, o en una hora al inicio o al final. Además, aunque la anterior redacción ya disponía el derecho a solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas el periodo correspondiente, la nueva redacción determina que esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso de nacimiento de la madre biológica o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden esos permisos.

En tercer lugar, el art. 3.3 RDL 6/2019 en materia de permisos por nacimiento se incluye una modificación en los apartados a) y c) del art. 49 EBEP para introducir los permisos por nacimiento, con las mismas características que el TRLET. Además, en caso de que ambos progenitores trabajen y hayan transcurrido las seis primeras semanas que corresponden a descanso obligatorio, el periodo de suspensión podrá distribuirse a voluntad de los interesados y la modalidad de disfrute podrá ser en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. Sin embargo, si se desea disfrutar de permiso de forma interrumpida, se requerirá de un preaviso de al menos quince días y el disfrute deberá ser por semanas completas. La nueva regulación añade, también, que, en el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Otra diferencia añadida con la regulación anterior es el derecho a poder participar en los cursos de formación convocados por la Administración. Anteriormente, no se establecía limitación alguna para participar en los cursos de formación convocados por la Administración, pero, la nueva regulación, ha introducido un pequeño matiz: durante las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto no se podrá participar en ningún curso de formación convocado por la Administración, solamente se podrá participar una vez haya finalizado dicho periodo. Es de señalar también, que la posibilidad de disfrute a tiempo parcial del permiso de paternidad es una novedad introducida por el citado RDL 6/2019, ya que la anterior regulación no recogía tal posibilidad.

No obstante, es necesario destacar que existe un párrafo que incorpora una regla en la nueva redacción del art. 49.c) EBEP, que al comparar con el texto del TRLET no se encuentra. Se trata de la regla que determina que en caso de que se opte por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el mismo progenitor que disfruta de ese permiso ha solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas recogido en el art. 48.f) EBEP, cuando finalice dicho periodo, se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso por nacimiento de hijo del progenitor distinto de la madre biológica. Quizás el argumento de introducción de dicha regla es incentivar de forma

indirecta el disfrute del permiso por nacimiento de hijo por parte de otro progenitor de forma ininterrumpida durante las dieciséis semanas inmediatamente posteriores al nacimiento.

Por último, la Disposición Transitoria novena, introduce, de la misma manera que la Disposición Adicional vigesimosegunda, la aplicación progresiva del permiso por nacimiento del progenitor distinto de la madre biológica para los empleados públicos.

#### 5.2.4. Modificaciones LGSS

El art. 4 RDL 6/2019 incorpora las modificaciones del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Por un lado, el art. 4.1 RDL 6/2019 que modifica la letra c) del art. 42.1 LGSS, modifica la designación de la prestación por “maternidad” a “nacimiento y cuidado de menor”. De esta forma, el art. 4.3 RDL 6/2019 introduce el nacimiento como una situación protegida a efectos de la prestación por nacimiento y cuidado del menor. Sin embargo, los siguientes apartados del art. 4 del RDL 6/2019 dirigidos a modificar la regulación de la LGSS relativa a los beneficiarios, la cuantía de la prestación y la pérdida o suspensión del derecho a la prestación solamente han modificado los términos para que tal regulación encaje con la nueva designación del permiso, además, de incorporar lenguaje inclusivo. También, se ha modificado la designación del subsidio de maternidad a subsidio por nacimiento, que es la prestación económica para aquellas personas trabajadoras que no cumplen el requisito de carencia para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado del menor.

Por otro lado, una de las reformas estrella del RDL 6/2019 se encuentra recogida en el art. 4.9 que modifica el art. 183 LGSS. Anteriormente, ese art. como hemos visto anteriormente, regulaba la prestación por paternidad, mientras que ahora regula la prestación de corresponsabilidad en el cuidado del lactante. Así, el art. 4.1. RDL 6/2019 que modifica la letra c) del art. 42.1 LGSS, también, introduce dentro de la acción protectora de la Seguridad Social la prestación económica por el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante. Según la nueva redacción del art. 183 LGSS efectuada por el art. 4.9 RDL 6/2019 la situación protegida pretende reforzar el cuidado conjunto del menor más allá de los nueve meses que la normativa laboral permite en cuanto a reducción de jornada, de tal manera que si ambos progenitores mantienen la reducción de media hora

en su jornada laboral hasta que el menor cumpla doce meses, se reconoce una prestación económica, siendo requisito añadido que ambos progenitores trabajen y que ello quede debidamente acreditado por las empresas en la que presten sus servicios, si bien una vez más se deja al desarrollo reglamentario la concreción de los requisitos que deberá cumplir la documentación a presentar para poder acceder a la prestación.

Los requisitos que deberán cumplir los beneficiarios para poder acceder a esta prestación son los mismos que se exigen para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado del menor. Cumplidos estos requisitos, la prestación solamente se reconocerá a uno de los dos progenitores, excluyendo de su ámbito de aplicación a los empleados públicos. La cuantía será del 100% de la base reguladora establecida para la prestación de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y se abonará en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Con el objetivo de buscar más concreción, el art. 4.10 RDL 6/2019 modifica las a) y b) del art. 318 LGSS. La letra a) del art. 318 LGSS determina que la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora, cuya cuantía diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas durante los seis meses inmediatamente anteriores al nacimiento entre ciento ochenta. Sin embargo, si la persona trabajadora no ha permanecido en alta durante la totalidad de periodo de seis meses, la base reguladora será el resultado de dividir las bases de cotización acreditadas en los seis meses inmediatamente anteriores al nacimiento entre los días en que la persona trabajadora haya estado en alta dentro de ese período. Mientras que la letra b) del art. 318 LGSS, se deja una vez más el cálculo al desarrollo reglamentario.

Finalmente, es necesario hacer referencia al art. 4.14 que establece Disposición Transitoria trigésima segunda de la LGSS, donde se determina un periodo transitorio para el abono del periodo no obligatorio de la prestación por nacimiento y cuidado del menor. Este nuevo precepto dispone que una vez hayan transcurrido las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, se disfruten las diez semanas restantes de forma interrumpida, el abono de la prestación de estos periodos no se producirá hasta el agotamiento total del disfrute de los mismos, en tanto que no se realicen, por parte de la Entidad Gestora, los desarrollos informáticos necesarios en los aplicativos de gestión,

trámite y pago de la citada prestación. Este nuevo precepto es un claro ejemplo de la importancia de la informática en las relaciones laborales y de protección social, ya que se vincula el abono de una prestación al correcto funcionamiento del sistema informático.

#### 5.2.5. Modificación LETA

Finalmente, el art. 7 RDL 6/2019 incorpora modificaciones a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, para introducir en la normativa la regulación de las nuevas situaciones de conciliación. En primer lugar, el art. 7.1 RDL 6/2019 modifica las letras g) y h) del art. 4.1 LETA, para introducir el derecho de suspender la actividad profesional en las situaciones de nacimiento y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, junto con el reconocimiento del derecho a una pensión para sufragar las pérdidas de ingresos durante ese periodo de tiempo, con el objetivo de fomentar la conciliación de la actividad profesional con la vida personal y familiar. De esta forma, el art. 7.4 RDL 6/2019 introduce en el art. 16.1.d) LETA el nacimiento como una interrupción justificada de la actividad profesional.

En referencia a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, el art. 11.2 LETA determina como un requisito para acceder a esta designación el no tener trabajadores por cuenta ajena a su cargo. Sin embargo, el art. 7.2 y 7.3 RDL 6/2019 modifican el artículo 11.2 LETA, para incluir el nacimiento entre los supuestos y situaciones excepcionales en los que se permitirá la contratación de un único trabajador. Además, en el caso de suspensión del contrato de trabajo de ese trabajador por cuenta ajena por nacimiento, se posibilita la sustitución de la persona inicialmente contratada, pero en ningún momento ambas personas trabajadoras por cuenta ajena podrán prestar sus servicios de manera simultánea.

También, el art. 7.5 RDL 6/2019 que modifica el art. 16 LETA, incluye el nacimiento como una de las causas que no podrán fundamentar la extinción contractual por voluntad del cliente. Sin embargo, cuando la interrupción de la actividad profesional por el nacimiento ocasione un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad, el cliente podrá extinguir el contrato al considerarse causa justificada. No obstante, si el trabajador autónomo económicamente dependiente mantiene la actividad gracias a la contratación de un trabajador por cuenta ajena, el cliente

no podrá extinguir el contrato, ya que no existirá esa causa justificada de perjuicio a la actividad.

El art. 7.6 RDL 6/2019 introduce en el art. 26.1b) LETA las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, con el objetivo de intentar sufragar el perjuicio de pérdida de ingresos por la suspensión de la actividad profesional. De esta forma, el art. 318 LGSS determina que el trabajador por cuenta ajena tendrá derecho a percibir el subsidio por nacimiento y cuidado de menor, en términos similares a los trabajadores por cuenta ajena, en lo relativo a su duración como a su distribución, por lo que los trabajadores por cuenta propia podrán percibir el subsidio por nacimiento y cuidado de menor en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

Por último, se introducen mediante el art. 7.7 RDL 6/2019 en los art. 38 y 38 bis LETA unas ciertas bonificaciones en el sistema de Seguridad Social. Por un lado, la nueva redacción del art. 38 LETA introduce bonificaciones del 100% de la cuota de autónomos de la Seguridad Social, durante los periodos de descanso por nacimiento, siempre que ese periodo tenga una duración de al menos un mes. La bonificación se aplicará a la base media de cuota de autónomos que tuviera la persona trabajadora en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida. No obstante, si la persona trabajadora lleva menos de doce meses de alta en la Seguridad Social, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta. Además, la nueva redacción del art. 38 bis LETA determina que las trabajadoras autónomas que habiendo cesado su actividad por nacimiento de un hijo o hija, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la fecha efectiva del cese, tendrán derecho a una bonificación de sesenta euros mensuales en su cuota por contingencias comunes y contingencias profesionales durante los doce meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo, siempre que opten por cotizar la base mínima establecida con carácter general en el régimen especial que corresponda por razón de la actividad por cuenta propia. En el caso de que se opte por una base de cotización superior a la mínima, la bonificación asciende al 80% de la cotización por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento.



## **6. Conclusiones**

El objeto del presente trabajo se ha centrado en el análisis de las modificaciones realizadas en materia de protección por nacimiento de hijo bajo el principio de igualdad y el derecho comparado, por lo que se presentan las siguientes conclusiones:

- I. En primer lugar, es necesario señalar que la técnica legislativa utilizada por el Gobierno para introducir en nuestro ordenamiento jurídico las diferentes modificaciones en materia de igualdad es el Decreto-Ley. Cabe recordar que, conforme al art. 86 CE, los Decretos-Leyes están reservados únicamente a aquellas situaciones que por su carácter extraordinario, o por ser de urgente necesidad, el Gobierno se encuentra facultado para dictar disposiciones legislativas provisionales y que, como no pueden ser promulgadas a través del procedimiento legislativo ordinario, en el plazo de los treinta días siguientes a su promulgación, deberán ser sometidos a debate y votación en el Congreso de los Diputados, quien se pronunciará sobre su convalidación o derogación y, en su caso, la tramitación como proyectos de ley por el procedimiento de urgencia.

En la exposición de motivos, el Gobierno se acoge al amplio margen del que dispone para valorar la extraordinaria y urgente necesidad, argumentando que la falta de efectividad de las medidas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad y el retraso de las políticas de igualdad que ha provocado el mantenimiento de unas desigualdades sociales, laborales y económicas hacia las mujeres insostenibles, por lo que un mayor retraso, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido conllevaría un daño de difícil reparación. Esto es lo que justifica el recurso normativo utilizado por el ejecutivo.

No obstante, en mi opinión, hubiera sido conveniente y necesario un mayor esfuerzo argumental para justificar la extraordinaria y urgente necesidad requerida por el art. 86.1 CE, debido a que el uso del Decreto-Ley para legislar de forma continua y sistemática desvirtúa su propia naturaleza y menoscaba la soberanía nacional depositada en las cámaras parlamentarias, suponiendo una usurpación irregular del poder legislativo asignado a las Cortes. De esta forma, creo que hubiera sido más acertado, que el trámite de dichas modificaciones se hubiera hecho mediante el procedimiento legislativo

ordinario para buscar más consenso en esta materia, pero debido a la falta de apoyos para poder sacar adelante la norma por la constitución de un Gobierno en minoría y la convocatoria de elecciones de forma adelantada, se promulga el RDL 6/2019, quizás con una gran finalidad electoralista detrás. Además, cabe mencionar, que un Real Decreto Ley modifique una Ley Orgánica, que por su naturaleza exige un gran consenso en el Congreso, podría incluso conllevar a una declaración de inconstitucionalidad.

- II. En segundo lugar, al analizar los datos de la comparación de la situación laboral en el mercado de trabajo de la mujer en España con Suecia, Islandia y Noruega, que son tres países donde las políticas de igualdad asumen una gran importancia y tienen los permisos por nacimiento más amplios e iguales del continente europeo<sup>62</sup>, es posible ver que la mujer no se encuentra en la misma situación, debido a que la tasa de empleo de las mujeres españolas está muy por debajo a la del resto de países y bastante lejos de conseguir una igualdad<sup>63</sup>. Esto puede ser fundamentado, entre otras muchas razones, en la dificultad de la mujer española de conciliar la vida personal, laboral y familiar. Además, las altas tasas de desempleo estructural de nuestro país afectan en un porcentaje más elevado a las mujeres, situación que difiere de los países nórdicos<sup>64</sup>, donde es el hombre quien posee unos valores más elevados de desempleo, por lo que esto es otro símbolo de la discriminación hacia la mujer en el mercado de trabajo español. En cuanto a la situación del trabajo no reproductivo, es posible ver una gran diferencia entre las horas de dedicación de las mujeres y los hombres españoles y las mujeres y hombres noruegas. En Noruega, existe un repartimiento equitativo de las tareas del hogar y del cuidado de menores<sup>65</sup>, mientras que en el caso español vemos que es la mujer quien las asume de una forma muy relevante<sup>66</sup>. Por eso, en España, muchas mujeres acuden a regímenes de jornadas parciales para poder conciliar la vida personal, familiar y laboral, asumiendo la mayor parte de las tareas de

---

<sup>62</sup> Anexo VIII.

<sup>63</sup> Anexo IX.

<sup>64</sup> Anexo X.

<sup>65</sup> Anexo XI.

<sup>66</sup> Anexo XII.

cuidado<sup>67</sup>. De esta forma, es posible determinar que la mujer está sufriendo una importante discriminación indirecta en el mercado de trabajo por culpa de su condición biológica, por lo que creo que la equiparación de los permisos por nacimiento de hijo es una acción positiva orientada hacia la mujer, para evitar que se la siga discriminando por ello, tal y como se mencionaba en el voto particular de la STC 17 de octubre de 2018.

Ante esta situación, creo que la medida del RDL 6/2019 de establecer permisos iguales e intransferibles puede ser una medida para ayudar a contrarrestar la discriminación que sufre la mujer tanto en el mercado de trabajo como en el trabajo reproductivo, ya que, por un lado, los empresarios ya no discriminarán a la mujer en edades fértiles por que la duración del permiso de nacimiento será igual y, por otro lado, va a provocar que los padres u otros progenitores se involucren más en el trabajo reproductivo, especialmente, en el cuidado de menores.

III. Sin embargo, con solamente una equiparación de los permisos por nacimiento no se va a conseguir la igualdad y no discriminación de la mujer en el mercado de trabajo. Es un paso muy importante, pero no es más que el inicio de una carrera, que tiene como fin la igualdad de género. Si bien es cierto que el hecho de que el permiso por nacimiento y cuidado de menor tenga la misma duración para ambos progenitores, va a provocar que los empleadores dejen de discriminar a las mujeres, de entrada, por razón de la maternidad. No obstante, si no hay un cambio de mentalidad y una ruptura con los roles tradicionales de género que provoque que el hombre se involucre en el trabajo reproductivo a fin de conseguir la corresponsabilidad para que las mujeres puedan consolidar su situación en el mercado de trabajo, el tener que conciliar la vida personal, familiar y laboral, va a seguir siendo un factor de discriminación hacia la mujer, ya que seguirá siendo ella la que se encargue del trabajo doméstico, en especial, el cuidado de menores.

---

<sup>67</sup> Anexo XIII.

- IV. De esta forma, creo que debería haber sido clave en la reforma de los permisos, del mismo modo en que ha introducido la intransferibilidad de los mismos para evitar que se ceda el permiso a la madre biológica y así evitar el disfrute del mismo y seguir consolidando los roles tradicionales de género, que después del periodo de descanso obligatorio no se pudieran simultanear los periodos de permiso con el objetivo de involucrar realmente al otro progenitor en el cuidado del bebé. En las primeras semanas posteriores al parto la madre se encuentra en el proceso de recuperación del parto, por lo que el disfrute simultáneo del permiso es necesario para ayudarla con la atención del bebé, pero, una vez se ha superado este primer periodo, si los dos progenitores se encuentran en el hogar, será la madre que, una vez más, asumirá el cuidado del recién nacido, mientras que el otro progenitor realizará una tarea de acompañante o ayudante que no será beneficiosa para conseguir esa corresponsabilidad, por ello, una vez superado ese primer periodo, los permisos no deberían poder compaginarse, para que ambos progenitores pudieran realizar las labores de cuidado por igual fomentando esa corresponsabilidad.
- V. Además, es necesario señalar que como las medidas del RDL 6/2019 son la primera etapa de la carrera para conseguir la igualdad de género en el mercado de trabajo, es necesario seguir evolucionando para poder conseguirla. Para que los trabajadores y trabajadoras puedan alcanzar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como, la igualdad en el mercado de trabajo, la negociación colectiva deberá jugar un papel fundamental. Dichos beneficios solamente podrán alcanzarse a través de medidas negociadas y no impuestas en torno a la flexibilización del tiempo de trabajo para dar respuesta a las necesidades de conciliación de los trabajadores y trabajadoras, sin que ello provoque un perjuicio para las empresas. Así, la negociación colectiva se erige como la herramienta adecuada e incluso imprescindible para adecuar la jornada de trabajo a las particularidades del sector o de la empresa como a las necesidades individuales de las personas trabajadoras.

Pero todo esto, solamente se podrá llevar a cabo con un cambio de mentalidad, pero no solamente de los progenitores, sino en general de la sociedad y de los

agentes sociales, tanto los sindicatos, Gobierno, y fundamentalmente, los empresarios de que las políticas de igualdad y de conciliación aunque representan un coste, es más que eso, suponen una oportunidad, ya que crean un círculo virtuoso para la economía del país generando más eficiencia, además de mejorar el bienestar social y la igualdad de género. Los países con políticas que facilitan combinar el trabajo y la familia consiguen tener altas tasas de ocupación tanto masculina como femenina, que contribuye a financiar con impuestos un Estado de bienestar con generosos servicios de cuidado que permiten conciliar. Al mismo tiempo, un Estado de bienestar expansivo que absorbe tareas de cuidado realizadas tradicionalmente de forma no remunerada, crea puestos de trabajo.

- VI. Por último, no hay que olvidar que esta igualación de los permisos es, también, una inversión hacia nuestro futuro, debido a que el hecho de ser padre está condicionado a una multitud de factores, uno de los más importantes, la posibilidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral. De esta forma, si se apuesta por unos buenos planes de conciliación se reactivará la natalidad que, al fin y al cabo, en sociedades envejecidas contribuirá a que la sociedad se reproduzca de forma sostenible y, por tanto, al mantenimiento del Estado.

## 7. Bibliografía

AGUILERA RULL, Ariadna, “Discriminación directa e indirecta. Comparación y crítica del concepto de discriminación en el Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz y en el Proyecto español de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres”. *InDret Revista per a l’anàlisi del dret* 396, Barcelona, enero de 2007.

AA.VV. “El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España”, *Documentos de Trabajo en Análisis Económico*, Volumen 7. Consultado en: [http://www.unagaliciamoderna.com/eawp/coldata/upload/permiso\\_paternidad\\_2\\_versio\\_n.pdf](http://www.unagaliciamoderna.com/eawp/coldata/upload/permiso_paternidad_2_versio_n.pdf) (visitado por última vez: 26 de marzo de 2019)

AAVV, *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, CASAS BAAMONDE, María Emilia y GIL ALBURQUERQUE, Román (dir.), Francis Lefebvre, Madrid, 2018.

BALLESTER PASTOR, María Amparo, “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria”, *Lan harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, nº. 25, 2011.

BODELÓN, Encarna y IGAREDA, Noelia, *Los planes de igualdad en tiempos de crisis: problemas de aplicación y carencias conceptuales*, Ed. Dykinson, Madrid, 2013.

Confederación Española de Organizaciones Empresariales, “Análisis de la brecha salarial de género en España: identificando las causas para encontrar las soluciones”, 2019. Consultado en: [https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications\\_docs-file-597-analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espanav1.pdf](https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-597-analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espanav1.pdf) (última vez visitado: 4 de abril de 2019).

Dirección General de Cooperación con el Estado y Asuntos Europeos y la Dirección General de la Mujer de la Consejería de Presidencia de la Comunidad de Madrid, *La igualdad de trato entre mujeres y hombres en la jurisprudencia europea*, Madrid, 1993. GIMÉNEZ GLÜCK, David, *Juicio de igualdad y Tribunal Constitucional*, Ed. Bosch, 2004, Barcelona.

IGLESIAS VILA, Marisa, “Acción positiva y género en la Unión Europea: ¿Es la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas un obstáculo para la acción positiva en Europa?”, *Los derechos de las mujeres en el Derecho Internacional*, Fontmara – SCJN, México, 2010. Consultado en: [https://www.academia.edu/7502692/Acci%C3%B3n\\_positiva\\_y\\_g%C3%A9nero\\_en\\_la\\_Uni%C3%B3n\\_Europea\\_Es\\_la\\_jurisprudencia\\_del\\_Tribunal\\_de\\_Justicia\\_de\\_las\\_Comunidades\\_Europeas\\_un\\_obst%C3%A1culo\\_para\\_la\\_acci%C3%B3n\\_positiva\\_en\\_Europa](https://www.academia.edu/7502692/Acci%C3%B3n_positiva_y_g%C3%A9nero_en_la_Uni%C3%B3n_Europea_Es_la_jurisprudencia_del_Tribunal_de_Justicia_de_las_Comunidades_Europeas_un_obst%C3%A1culo_para_la_acci%C3%B3n_positiva_en_Europa), (última vez visitado: 27 de marzo 2019).

LOUSADA AROCHENA, José Fernando, *Permiso de Paternidad y conciliación masculina*, Ed. Bomarzo, primera edición, 2008.

MARTÍNEZ GARCÍA, M<sup>a</sup> Luisa, “La cara oculta de la protección por maternidad y paternidad”, LÓPEZ ANIORTE, Maria del Carmen (dir.), Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, 2016.

MONTOYA MELGAR, Alfredo y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda. “La igualdad como valor, como principio y como derecho fundamental”, *Estudios y Comentarios Legislativos (Civitas), Igualdad de Mujeres y Hombres*, Ed. Aranzadi, septiembre, 2007. Consultado en: <https://parlamento-cantabria.es/sites/default/files/dossieres-legislativos/Montoya.pdf> (visitado por última vez: 27 de marzo de 2019).

OIT, “Global Wage Report 2018/19 what lies behind gender pay gaps”, *Internacional Labour Office*, Génova, 2018. Consultado en: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_650553/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang--es/index.htm) (última vez visitado 4 de abril de 2019).

PÉREZ, DEL RÍO, Teresa, *El principio de igualdad: no discriminación por razón de sexo en el derecho del trabajo*, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1984, Madrid.

PÉREZ PÉREZ, Jorge, *Contratación laboral de personas con discapacidad. Incentivos y cuotas de reserva*, Ed. Lex Nova, 1<sup>a</sup> edición, 2015.

Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, Tomo I, a-g, Ed. 21ª, Espasa Calpe, Madrid, 1992.

RIADAURA MARTÍNEZ, Mª Josefa, “El principio y derecho fundamental a la igualdad y la prohibición de discriminación”, *Tirant Lo Blanch*, 2017. Consultado en: [https://tirant.com/editorial/actualizaciones/Tema%2005\\_Todo\(16-02-2017\).pdf](https://tirant.com/editorial/actualizaciones/Tema%2005_Todo(16-02-2017).pdf) (última vez visitado 1 de mayo de 2019)

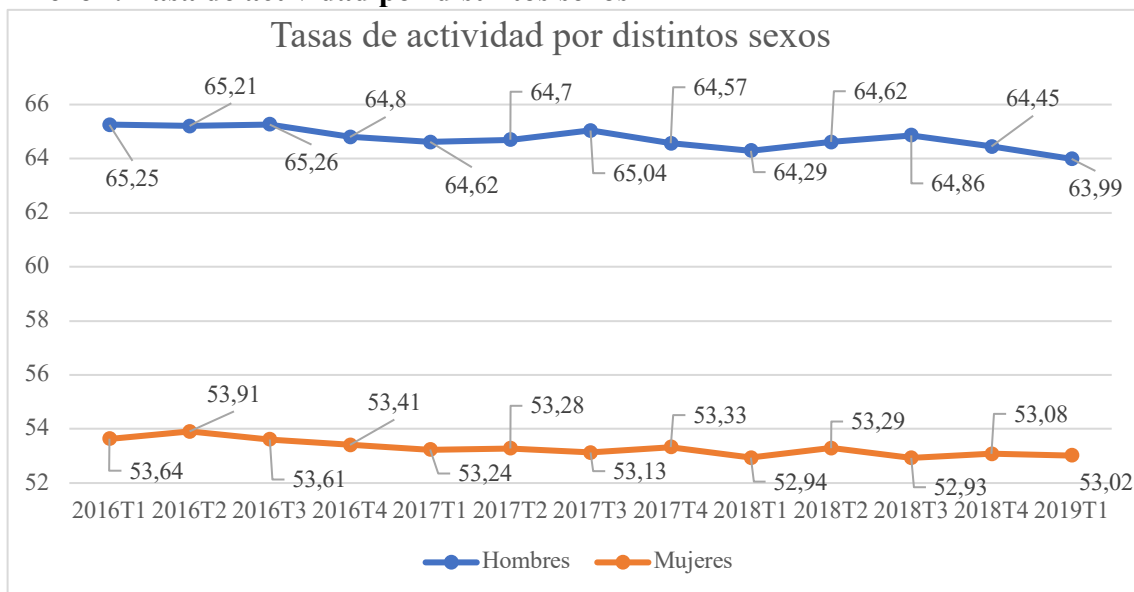
RODRÍGUEZ CANOTLHO, Mariana, *El principio de igualdad en el derecho constitucional europeo*, Ed. Aranzadi, primera edición, 2017.

VIDAURRETA CAMPILLO, María, *La guerra y la condición femenina en la sociedad industrial*, Ed. Reis.



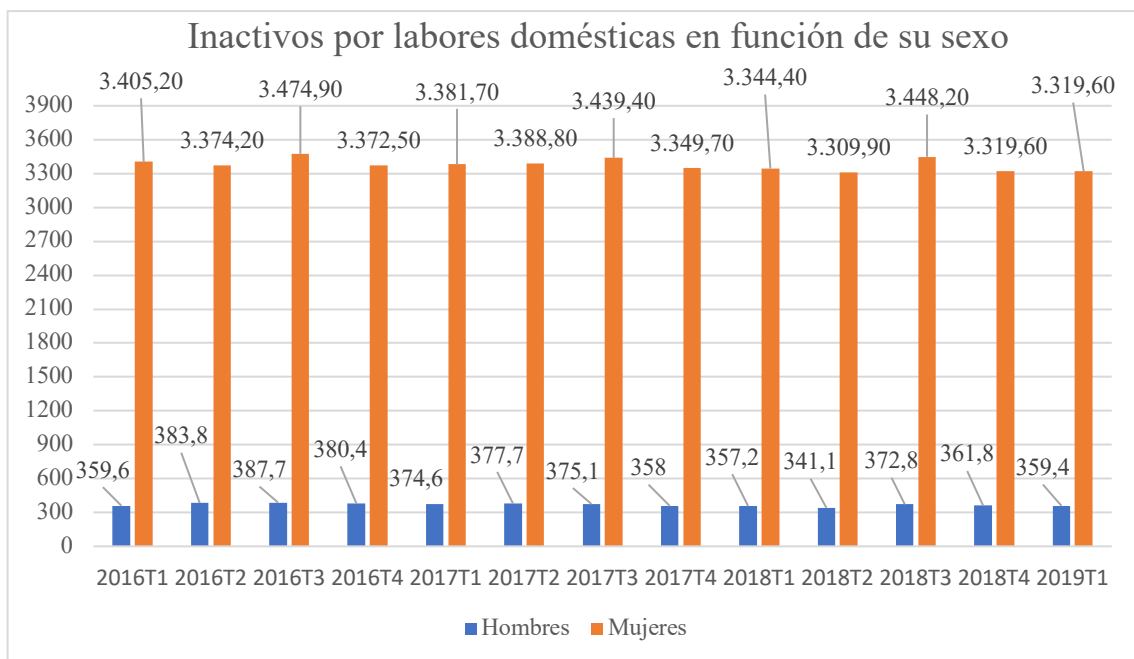
## 8. Anexos

### Anexo I. Tasa de actividad por distintos sexos



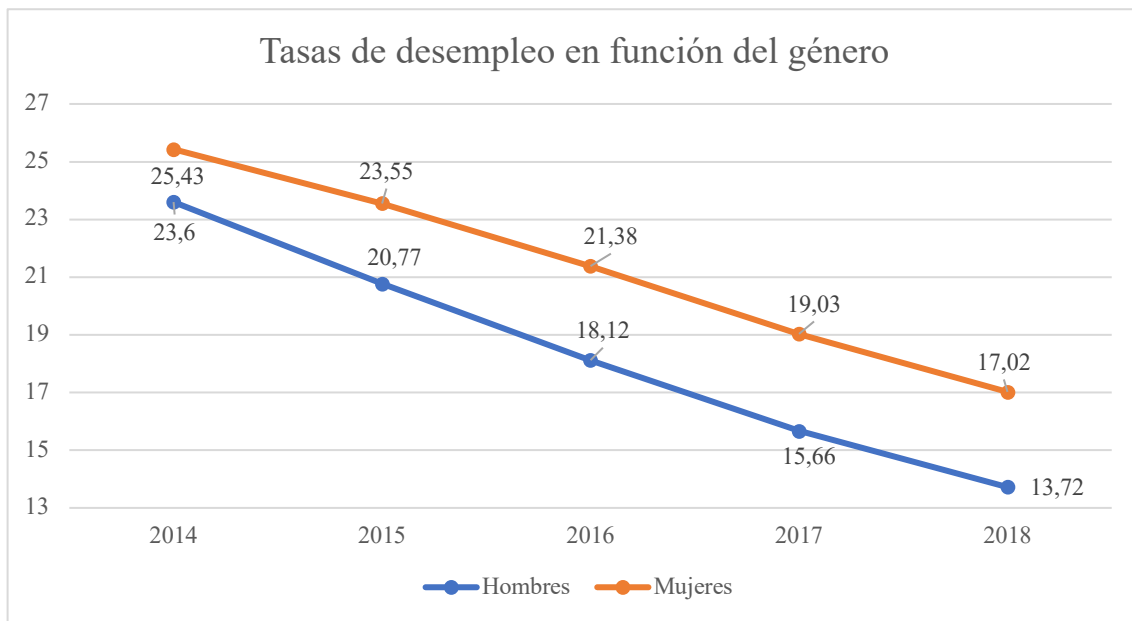
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

### Anexo II. Valor absoluto de inactivos por labores domésticas en función de su sexo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

### Anexo III. Tasa de desempleo en función del género



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

**Anexo IV. Porcentaje de personas ocupadas a tiempo parcial según motivo y género**

**2018                      2017                      2016**

<b>% Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>74,59</b>	<b>73,86</b>	<b>72,61</b>
	Seguir cursos de enseñanza o formación	58,17	59,19	52,84
	Enfermedad o incapacidad propia	69,53	74,07	55,96
	<b>Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores</b>	<b>95,22</b>	<b>95,21</b>	<b>96,04</b>
	Otras obligaciones familiares o personales	93,73	92,05	90,68
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	71,51	71,14	69,92
	No querer trabajo de jornada completa	81,50	82,81	78,82
	Otros motivos de tener jornada parcial	63,44	62,95	66,15
	No sabe el motivo	70,59	62,96	72,86

<b>Ambos sexos (en miles)</b>	<b>TOTAL</b>	<b>2.894,8</b>	<b>2.805,4</b>	<b>2.833,0</b>
	Seguir cursos de enseñanza o formación	227,8	205,1	163,7
	Enfermedad o incapacidad propia	38,4	32,4	32,7
	<b>Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores</b>	<b>343,2</b>	<b>281,7</b>	<b>260,4</b>
	Otras obligaciones familiares o personales	165,9	142,2	143,7
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	1.527,1	1.607,3	1.714,9
	No querer trabajo de jornada completa	272,4	233,8	235,6
	Otros motivos de tener jornada parcial	308,0	294,7	275,0
	No sabe el motivo	11,9	8,1	7,0

<b>Mujeres (en miles)</b>	<b>TOTAL</b>	<b>2.159,3</b>	<b>2.072,1</b>	<b>2.056,9</b>
	Seguir cursos de enseñanza o formación	132,5	121,4	86,5
	Enfermedad o incapacidad propia	26,7	24,0	18,3
	<b>Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores</b>	<b>326,8</b>	<b>268,2</b>	<b>250,1</b>
	Otras obligaciones familiares o personales	155,5	130,9	130,3
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	1.092,0	1.143,5	1.199,1
	No querer trabajo de jornada completa	222,0	193,6	185,7
	Otros motivos de tener jornada parcial	195,4	185,5	181,9
	No sabe el motivo	8,4	5,1	5,1

<b>Varones (en miles)</b>	<b>TOTAL</b>	<b>735,5</b>	<b>733,3</b>	<b>776,0</b>
	Seguir cursos de enseñanza o formación	95,3	83,7	77,2
	Enfermedad o incapacidad propia	11,7	8,4	14,4
	<b>Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores</b>	<b>16,4</b>	<b>13,6</b>	<b>10,2</b>
	Otras obligaciones familiares o personales	10,4	11,4	13,4
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	435,1	463,9	515,9
	No querer trabajo de jornada completa	50,4	40,2	50,0
	Otros motivos de tener jornada parcial	112,6	109,1	93,0
	No sabe el motivo	3,5	3,0	1,9

Fuente: Instituto de la Mujer.

## Anexo V. Brecha salarial de género en el mundo

REGION	País	Media bruta de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres	Media ponderada de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres	Año	
NSWE	Albania	-2,4	11,2	2013	
	Eslovenia	4,5	12,6	2014	
	Luxemburgo	6,8	7,4	2014	
	Bélgica	7,4	2,7	2014	
	Italia	8,4	11,0	2014	
	Malta	10,4	10,2	2014	
	Lithuania	10,4	15,7	2014	
	España	14,9	14,0	2014	
	Letonia	15,0	21,6	2014	
	Suecia	15,3	10,2	2014	
	Portugal	15,8	22,1	2014	
	Francia	16,3	13,3	2014	
	Noruega	16,8	11,7	2014	
	Suiza	17,4	6,8	2016	
	Países Bajos	17,4	8,8	2014	
	Finlandia	19,6	19,1	2014	
	Reino Unido	23,2	16,6	2014	
	Estonia	23,8	25,7	2014	
		<b>Europa Septentrional, Meridional y Occidental</b>	16,2	13,3	
EE&CWA	Turquía	-1,2	12,0	2015	
	Rumania	4,6	12,4	2014	
	Polonia	8,8	20,7	2014	
	Hungría	11,2	12,4	2014	
	Chipre	12,6	12,4	2014	
	Bulgaria	13,2	18,7	2014	
	Ucrania	17,8	19,1	2012	
	Eslovaquia	19,6	18,0	2014	
	Armenia	20,3	26,3	2015	
	República Checa	22,1	19,6	2014	
	Rusia, Federación de	22,9	24,9	2015	
		<b>Asia Central y Occidental y Europa Oriental</b>	16,2	20,8	
	NA	Canadá	14,9	15,4	2015
Estados Unidos		16,0	15,3	2016	
<b>América del Norte</b>		15,9	15,3		
LAC	Costa Rica	-6,8	12,3	2016	
	Panamá	-6,7	11,0	2016	
	Ecuador	-4,3	11,9	2015	

	Paraguay	-3,7	16,9	2016
	Argentina	-2,9	13,0	2015
	El Salvador	2,2	16,0	2016
	Uruguay	3,0	17,3	2016
	México	4,8	15,6	2016
	Perú	9,2	16,2	2016
	Brasil	10,2	26,4	2015
	Chile	12,7	23,7	2013
	<b>América Latina y el Caribe</b>	6,5	20,6	
	Namibia	-6,5	18,9	2012
	Cabo Verde	-3,9	14,3	2015
	Tanzanía, República Unida de	2,4	7,7	2014
	Gambia	6,0	1,0	2012
	Madagascar	11,7	17,1	2012
	Malawi	14,4	10,4	2012
	Sudáfrica	19,4	28,5	2015
SSA	<b>África subsahariana</b>	14,8	21,8	
	Jordania	-6,1	15,5	2014
	Egipto	-4,7	12,6	2012
	Túnez	-4,1	14,5	2014
NAAS	<b>África del Norte y Estados Árabes</b>	-4,7	13,1	
	Filipinas	-10,3	15,7	2016
	Bangladesh	-5,5	-4,7	2017
	Tailandia	-2,7	10,9	2015
	Viet Nam	7,7	11,4	2016
	Indonesia	7,8	20,2	2016
	Mongolia	8,1	17,0	2016
	Sri Lanka	10,2	24,0	2013
	Australia	13,1	13,3	2016
	China	17,2	20,8	2013
	Nepal	28,9	18,9	2008
	Corea, República de	32,5	26,2	2016
	Pakistán	34,0	36,3	2015
AAP	<b>Asia y el Pacífico</b>	14,8	19,8	
	Países de bajos ingresos	14,6	12,6	
	Países de ingreso mediano alto	15,1	20,9	
Grupos de ingresos	Países de ingresos altos	16,2	15,5	
	Países de ingreso mediano bajo	16,2	16,9	
	<b>Mundo</b>	15,6	18,8	

Fuente: OIT. Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 Qué hay detrás de la brecha salarial de género.

## Anexo VI. Evolución del permiso de maternidad

Norma	Ámbito de aplicación y subjetivo	Duración	Remuneración	Transferibilidad al otro progenitor
Ley 13 de marzo de 1900	Concesión a la trabajadora por parto	3 semanas	No	No
Reglamento de aplicación de la Ley de 13 de marzo de 1900	Concesión a la trabajadora por parto	4 semanas	No	No
Ley 8 de enero de 1907	Concesión a la trabajadora por parto	De 4 a 6 semanas. La duración mínima era de 4 semanas que podía extenderse a 5 o 6 con la presentación de un certificado médico que probara que la mujer no estaba en condiciones de reanudar la prestación laboral.	No	No
Real Decreto de 21 de agosto de 1923	Concesión a la trabajadora por parto	12 semanas, 6 semanas antes del alumbramiento y 6 semanas más después del parto	Subsidio provisional 50 pesetas pagadas por el Estado mientras se creaba el seguro obligatorio de maternidad	No
Ley 9 de septiembre de 1931	Concesión a la trabajadora por parto	12 semanas, 6 semanas antes del alumbramiento si fueran necesarias y 6 semanas más después del parto como descanso obligatorio	Subsidio obligatorio de maternidad de 4.000 pesetas/año	No

Decreto 11 de noviembre de 1943	Concesión a la trabajadora por parto	12 semanas, 6 semanas posteriores al parto con posibilidad de disfrute de 6 semanas antes del alumbramiento por prescripción médica	Seguro obligatorio de enfermedad del 60% del salario	No
Ley 193/1963, de 21 de abril, sobre Bases de Seguridad Social	Concesión a la trabajadora por parto	12 semanas, 6 semanas antes del parto por prescripción médica y 6 semanas de forma posterior al alumbramiento	75% de la base de cotización	No
Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales	Concesión a la trabajadora por parto	14 semanas, 6 semanas antes del parto y 8 semanas de forma posterior al alumbramiento	75% de la base de cotización	No
Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores	Concesión a la trabajadora por parto	14 semanas que podrán distribuirse a opción de la interesada	75% de la base de cotización	No
Ley 3/1989, de 3 de marzo	Concesión a la trabajadora por parto. Posibilidad de transferencia al otro progenitor.	16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El periodo de suspensión se distribuía a opción de la interesada, respetando las 6 semanas posteriores al parto	75% de la base reguladora	Posibilidad de transferibilidad al otro progenitor de 4 semanas
Ley 42/1995	Concesión a la trabajadora por parto.	16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El	100% de la base reguladora	Posibilidad de transferibilidad al otro progenitor de 4 semanas

	Posibilidad de transferencia al otro progenitor.	periodo de suspensión se distribuía a opción de la interesada, respetando las 6 semanas posteriores al parto		
Ley de Conciliación de 1999	Concesión a la trabajadora por parto. Posibilidad de transferencia al otro progenitor	16 semanas bajo distribución de la propia interesada, ampliable a 2 semanas más por parto o adopción múltiple.  Posibilidad de disfrute a tiempo completo o parcial	100% de la base reguladora	Posibilidad de transferibilidad al otro progenitor de 10 semanas
Ley Orgánica Igualdad 3/2007	Concesión a la trabajadora por parto.	16 semanas, 6 de las cuales de forma obligatoria deben ser inmediatamente posteriores al parto. Ampliables a dos semanas en caso de discapacidad del menor y hasta 13 semanas por nacimiento prematuros u hospitalización del neonato	100% de la base reguladora  Subsidio de maternidad no contributiva, 100% IPREM	Posibilidad de transferibilidad al otro progenitor de 10 semanas

Fuente: Elaboración propia

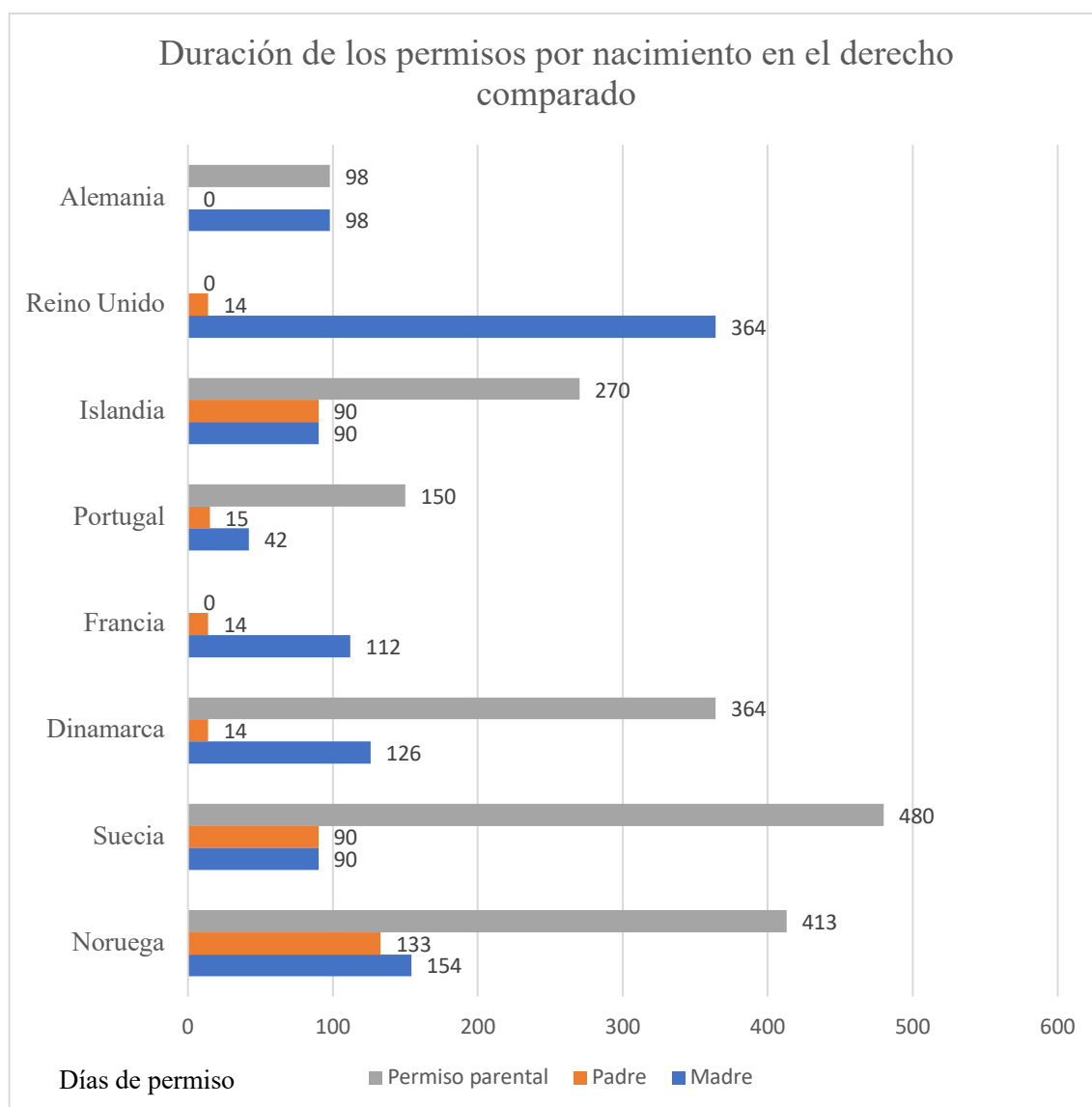


## Anexo VII. Porcentaje de ocupados a tiempo parcial por número de hijos y periodo

	2016	2015	2014	2013
<b>Sin hijos</b>				
Hombres	8,90	8,90	8,80	9,30
Mujeres	20,40	21,30	21,60	20,50
<b>1 hijo</b>				
Hombres	5,70	5,80	5,90	6,40
Mujeres	26,60	27,60	28,20	29,30
<b>2 hijos</b>				
Hombres	3,90	5,10	5,20	4,70
Mujeres	26,60	27,90	28,40	30,30
<b>3 hijos o más</b>				
Hombres	6,40	5,90	8,40	5,90
Mujeres	26,20	25,40	29,40	30,10

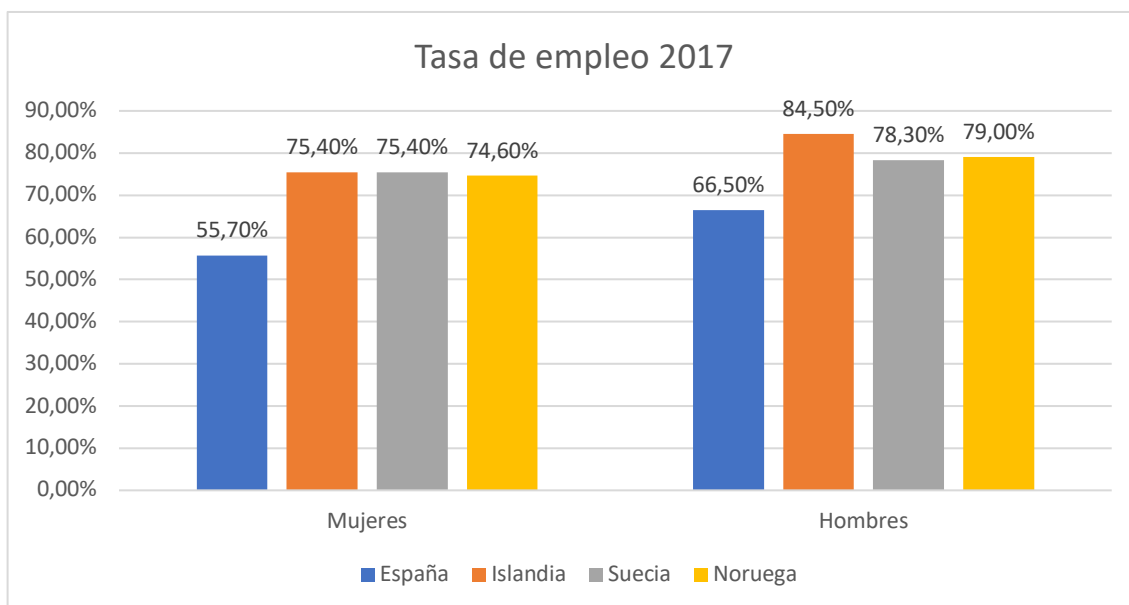
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

## Anexo VIII. Duración de los permisos por nacimiento en el Derecho Comparado



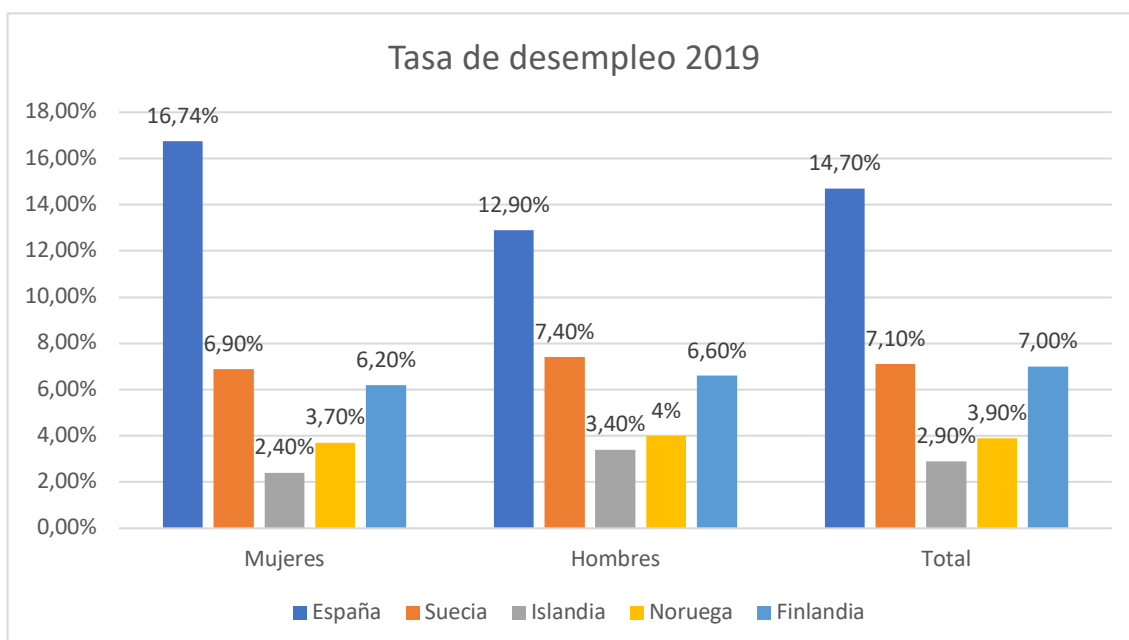
Fuente: Eurostat. Elaboración propia.

### Anexo IX. Tasa de empleo por razón de género. Comparativa entre España, Islandia, Suecia y Noruega



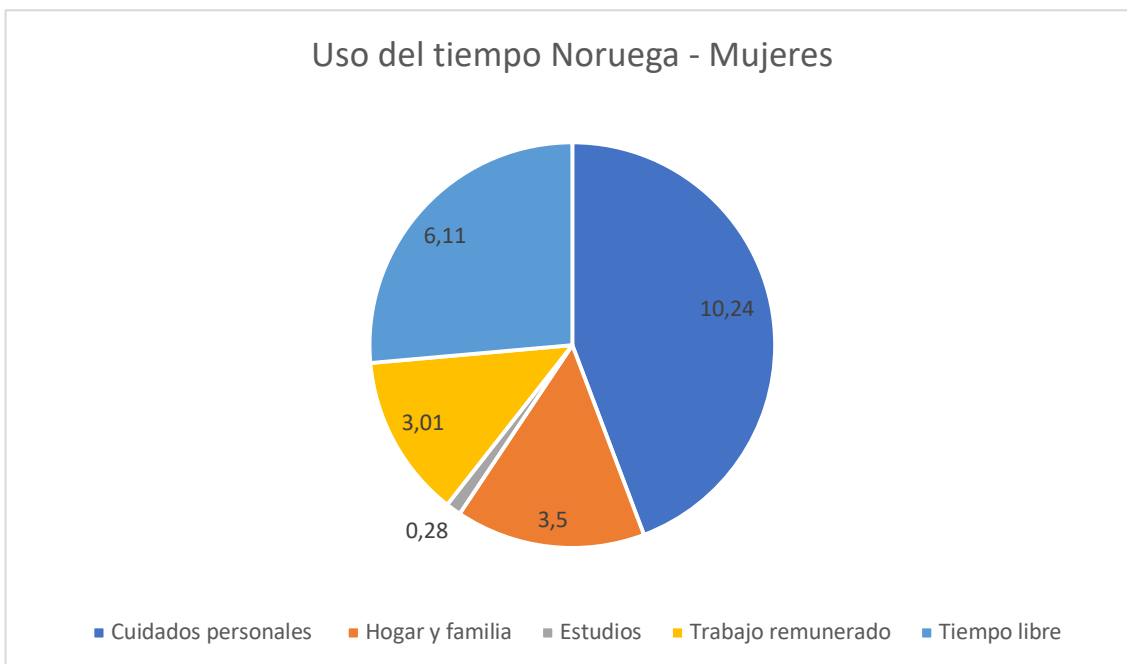
Fuente: Eurostat, INE, Statistics Norway y Statistics Iceland. Elaboración propia.

### Anexo X. Tasa de desempleo por razón de género. Comparativa entre España, Islandia, Suecia y Noruega

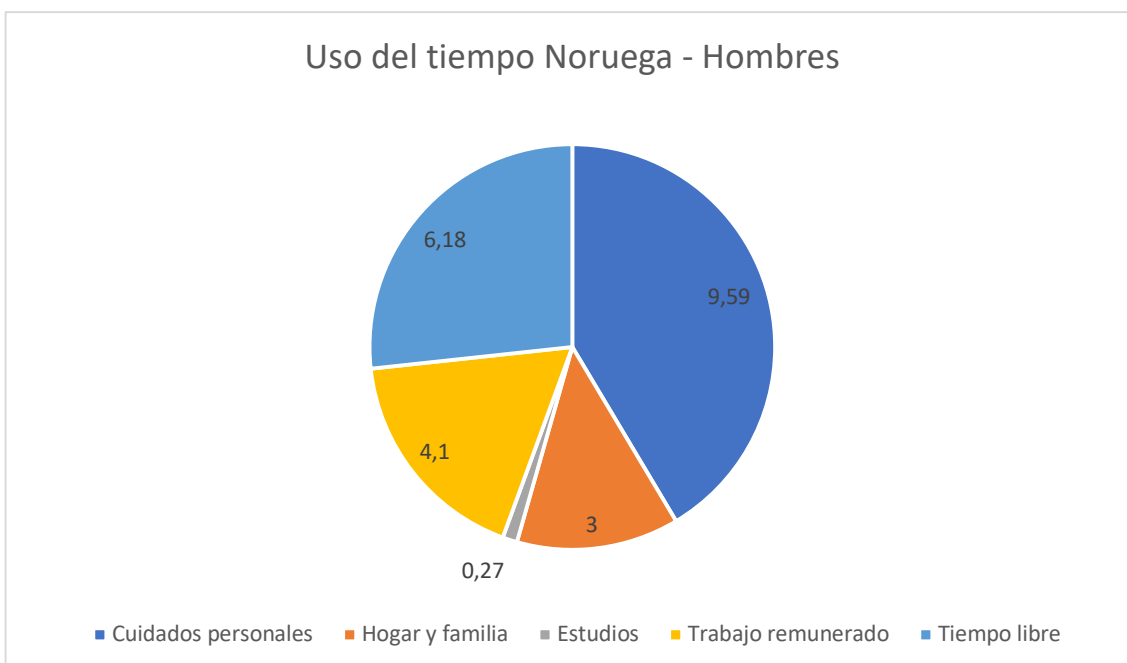


Fuente: INE, Statistics Norway, Statistics Iceland y Statistics Finland. Elaboración propia.

## Anexo XI. Uso del tiempo Noruega en función del sexo

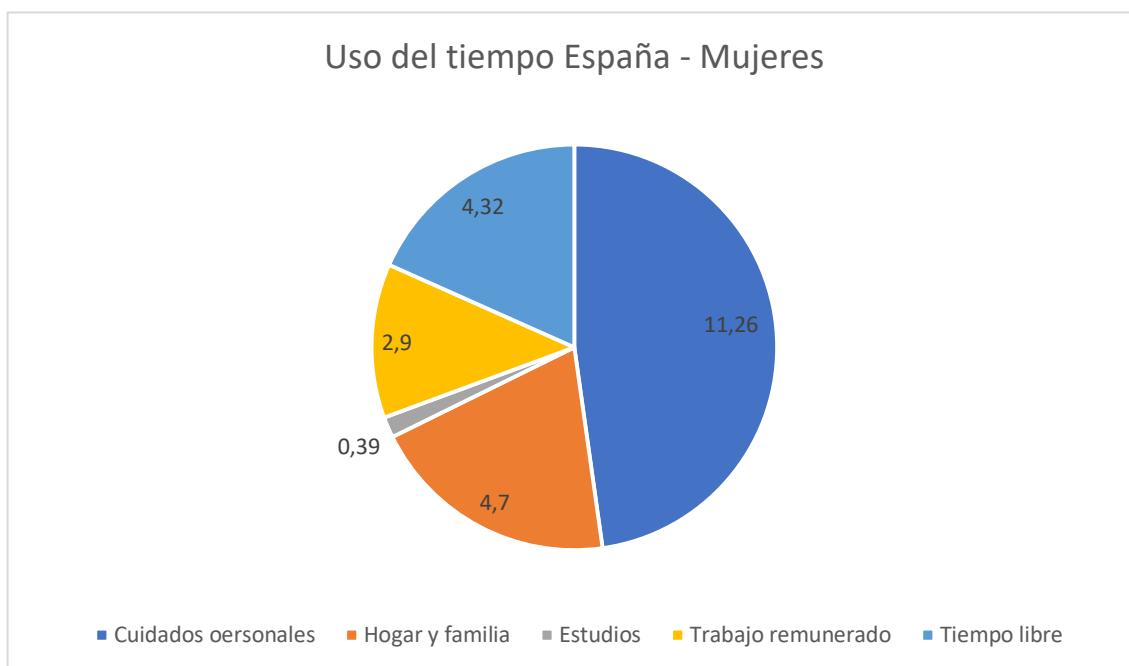


Fuente: Encuesta de uso del tiempo 2010. Statistics Norway. Elaboración propia

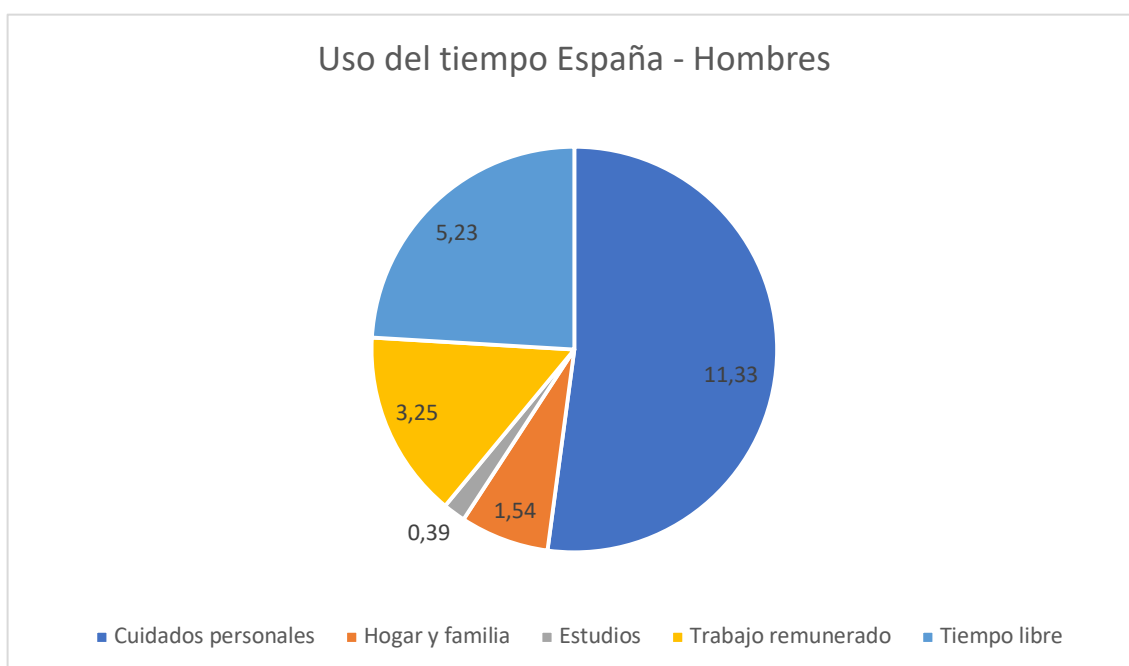


Fuente: Encuesta de uso del tiempo 2010. Statistics Norway. Elaboración propia

## Anexo XII. Uso del tiempo España en función del sexo



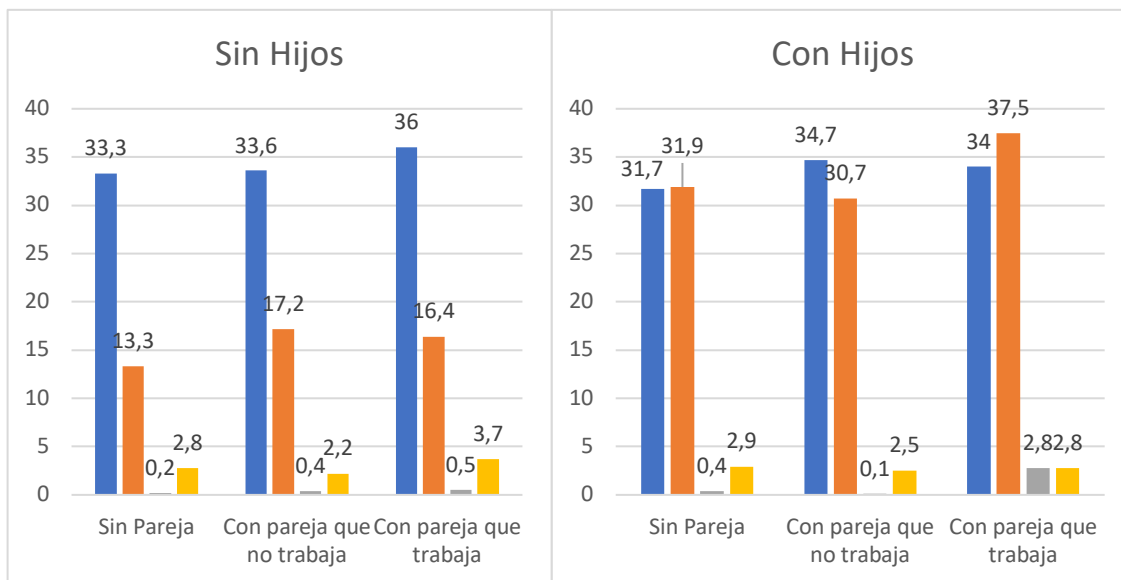
Fuente: Encuesta de empleo del tiempo 2010. Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia



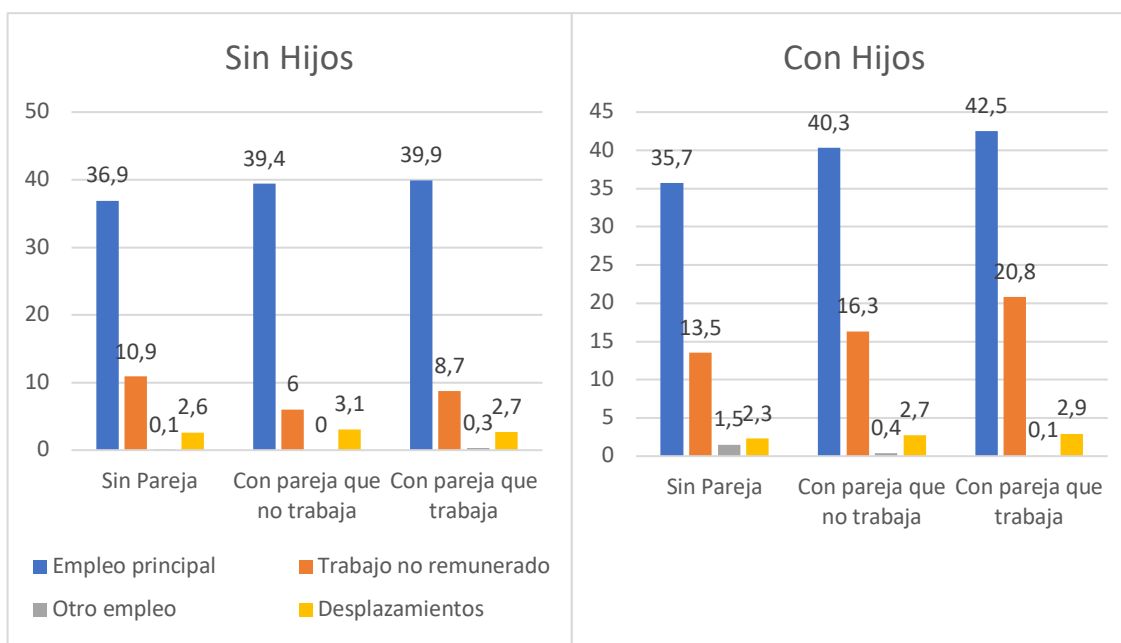
Fuente: Encuesta de empleo del tiempo 2010. Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia

**Anexo XIII. Porcentaje del tiempo de dedicación en horas al trabajo remunerado, no remunerado, desplazamientos y otro empleo en función del género y si tienen hijos o no**

**Mujeres**



**Hombres**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.