



GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

“EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL”

AUTOR: Alonso Tomás Pérez González

TUTOR: Ana María Murcia Clavería

FACULTAD DE COMERCIO

VALLADOLID CURSO 2019/2020



Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	1/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

ÍNDICE

I.	Introducción	3
II.	Panorama actual en el mercado laboral español	5
1.	Situación de la mujer en el mercado laboral antes de la LOI	5
2.	Situación de la mujer en el mercado laboral después de la LOI y en el momento presente	7
III.	Marco legislativo y conceptual contra la discriminación de la mujer en el mercado laboral.....	13
1.	La Constitución Española de 1978, el principio de igualdad y el derecho fundamental a la no discriminación por razón de género/sexo	14
2.	La ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la igualdad en el ámbito laboral. Análisis del principio de corresponsabilidad y sus manifestaciones en el ET	20
IV.	Análisis del Real Decreto-ley 6/2019 y el principio de corresponsabilidad como herramienta para alcanzar la igualdad real	26
1.	El fundamento y contenido del Real Decreto-Ley 6/2019	26
2.	Medidas específicas que incorpora el RDL 6/2019 para fortalecer el principio de corresponsabilidad	28
V.	Conclusiones	40
VI.	Bibliografía	42
1.	Referencias bibliográficas.....	42
2.	Referencias legales	46
	Apéndice.....	48

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	2/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

I. Introducción

El presente Trabajo de Fin de Grado trata sobre las medidas por las que opta la legislación española a fin de alcanzar el principio constitucional de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, principio al que obliga el art.14 de la Constitución Española de 1978 (en adelante CE) cuando señala que “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

El porqué de la elección de este tema surge como consecuencia de no entender cómo en el momento actual todavía se requieren medidas contra la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral. Constatada dicha realidad, como después se expone, la respuesta es clara: se necesitan medidas legales. En este TFG vamos a estudiar las existentes enfocadas en el ámbito de los derechos de conciliación y en el fortalecimiento del principio de corresponsabilidad entre hombres y mujeres como herramienta útil para eliminar discriminaciones contra la mujer trabajadora a favor de una igualdad real, y no solo formal, igualdad real a la que están obligados los poderes públicos en cumplimiento del mandato constitucional del art.14 de la CE en interpretación conjunta con el art.9.2 según el cual: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Para ello se realiza un estudio de la actualidad laboral poniéndolo en una perspectiva histórica y el contexto que nos ocupa, analizando las posibles causas que llevan a la existencia de este trato desigual y perjudicial para la mujer en el ámbito laboral. Se aborda el estudio del principio de corresponsabilidad dentro del marco legal español y con él, el de igualdad real. Se estudia la importancia a este fin de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, LOI), y de las modificaciones que ha llevado consigo 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 (en adelante, RDL 6/2019) centrando el objeto de estudio en las modificaciones que han tenido lugar en el Estatuto de los Trabajadores y en la relevancia que estas tienen para lograr el principio de corresponsabilidad entre hombres y mujeres y así alcanzar una mayor igualdad real.

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	3/49	
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==			

Para este análisis del panorama laboral actual y de los conceptos más relevantes expresados en el trabajo, además de la bibliografía especializada sobre la materia, se ha recurrido a datos estadísticos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística y de otras fuentes oficiales, pretendiendo con todo ello responder a la cuestión central sobre si tales medidas, incluidas las últimas incorporadas por el RDL 6/2019 son suficientes o no para conseguir la igualdad real pretendida por el legislador y a la que le obliga el mandato constitucional antes señalado del art.9-2 CE.

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

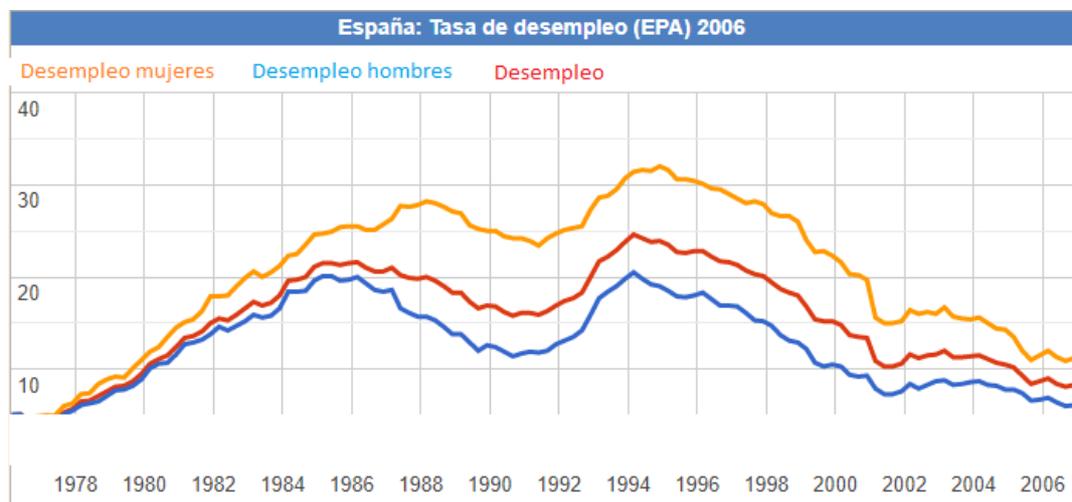
Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	4/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

II. Panorama actual en el mercado laboral español

Para conocer el alcance de la efectividad de la igualdad entre mujeres y hombres objetivo de la legislación española en todas las esferas de nuestra sociedad, vamos a presentar en este apartado datos del Instituto Nacional de Estadística referentes a tasas de desempleo antes y después de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, LOI) además de aportar otros datos que den visibilidad a si se ha conseguido o no unos resultados favorables a este fin. No sería apropiado realizar un análisis de esto mismo teniendo en cuenta que 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 (en adelante RDL 6/2019) constata que a pesar de la LOI, la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral no se ha logrado y de ahí que introduzcan nuevas medidas en dicho RDL cuyos resultados todavía no se pueden valorar, pues ha pasado poco tiempo desde su entrada en vigor. En este sentido, no se harán valoraciones sobre la efectividad de este RDL sino solo sobre qué medidas nuevas incorpora y si estas se consideran suficientes o no.

1. Situación de la mujer en el mercado laboral antes de la LOI

Gráfico 1. Tasa de desempleo antes de la LOI. (%)



Fuente: datosmacro.expansion.com A partir de datos del INE.

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19
Observaciones		Página	5/49
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='="'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==		



En el gráfico 1 podemos observar el recorrido histórico que tiene el desempleo en España separado por géneros, siendo naranja la franja correspondiente al desempleo de mujeres, azul el desempleo de hombres y rojo el desempleo teniendo ambos géneros en cuenta. Se puede apreciar que siempre ha existido una diferencia notable en cuanto a la participación en la población empleada por parte de hombres y mujeres, siendo el primer grupo más contratado que el segundo.

Situándonos en el año inmediatamente anterior a la LOI, 2006, este conforma un momento histórico en términos de población empleada, contando mujeres y hombres con tasas de paro del 11,6% y 6.3% respectivamente habiendo una diferencia del 5.3% entre unos y otros. Este dato ha de ser atendido teniendo en cuenta que la participación de las mujeres en el mundo laboral era de un 48%, un 21,3% inferior a la tasa de actividad de los hombres. Llama especialmente la atención el número de prestaciones por maternidad registrados por mujeres respecto de hombres; 317.318 para mujeres y 5.282 por parte de hombres (Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales 2006). En 2006 la baja por maternidad era propia de la mujer, aunque estas podían decidir compartir el período de baja entre el progenitor varón y ella, por ello también hombres podían ser registrados bajo el concepto prestaciones por maternidad, sin embargo, cuando la mujer estuviera desarrollando una actividad laboral, era obligatorio acogerse a esta baja para ella durante cuatro semanas (Montenegro Leza 2016: 120).

Quedan por tanto en evidencia las diferencias tan notables en las que se encontraban mujeres y hombres lo cual puede deberse a diversos motivos expuestos más adelante.

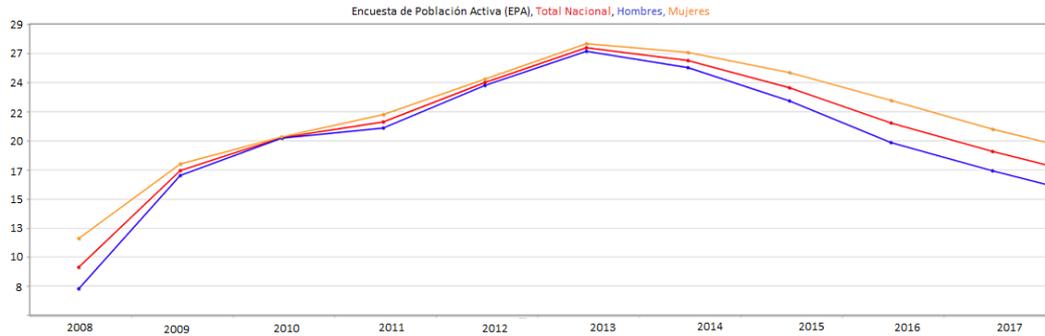
EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	6/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

2. Situación de la mujer en el mercado laboral después de la LOI y en el momento presente

Gráfico 2. Tasa de desempleo a partir de la LOI. (%)



Fuente: INE

En el gráfico 2, podemos seguir constatando una diferencia entre el porcentaje de representación de mujeres y hombres dentro de la población activa desempleada, pero esta vez se aprecia un cambio en el diferencial en los primeros años de aplicación de la LOI, habiendo en 2009 el 17,76% y 17,24% de paro para mujeres y hombres respectivamente, aunque este va agrandándose a partir de 2013, trasladándonos de nuevo a datos que acusan diferencias en el desempleo por parte de mujeres y hombres, habiendo en 2017 el 20,51% y 17,22% (diferencia del 3,29%) respectivamente. La razón de esa poca diferencia entre mujeres y hombres empleados en los primeros años de aplicación de la LOI es debido a la catástrofe laboral que supuso la, por todos conocida, crisis económica de 2008, que no solo ha afectado en el sector inmobiliario, sino también ha derivado en un aumento de la desigualdad social, la cual, siguiendo a Rocha Sánchez (2012) no solo ha sido efecto de la crisis sino una de las razones que nos llevaron a ella. Durante el periodo de la crisis la caída del empleo afectó más a hombres que a mujeres, esto se debió a la composición desequilibrada de los sectores laborales, teniendo los hombres mucha mayor presencia en aquellas ramas de trabajo que se vieron más especialmente afectadas.

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19
Observaciones		Página	7/49
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="		



Sin embargo, como dice Rocha Sánchez (2012:73-74), el impacto de la crisis no debe eclipsar que las mujeres presentan una mayor vulnerabilidad a causa de estos desequilibrios en nuestra estructura laboral, “tales como: menores tasas de empleo; segregación sectorial y ocupacional; mayor presencia de contratos atípicos; y niveles salariales inferiores”, ya existentes antes de la crisis, a los que se suman “los recortes en las políticas sociales – en ámbitos como los cuidados, conciliación... - cuyas consecuencias recaen de forma mucho más significativa entre las mujeres.”

Con todo ello, la crisis financiera presenta una oportunidad para cuestionarse el diseño del sistema económico que rige en España y en el resto del mundo, siendo objetivo de todos garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, reconocido por Naciones Unidas como uno de los propósitos del milenio (Beteta Martín 2013:46). Sin embargo, este escenario no debe haber sido aprovechado correctamente por el ejecutivo a este fin, cuyas decisiones han reforzado, en su lugar, los objetivos del Fondo Monetario Internacional y se han centrado en reducir los índices de desempleo y deuda sin prestar demasiada atención a los intereses sociales del momento, reduciendo “coberturas sociales en dependencia, sanidad, prestaciones por desempleo, educación e igualdad” (Beteta Martín 2013:46).

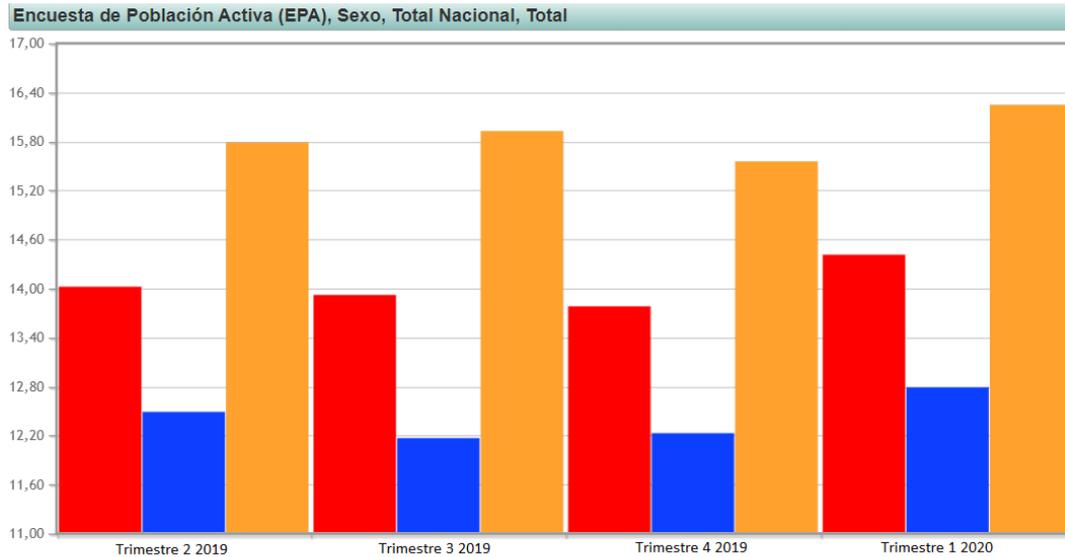
Debido a la ausencia de unos resultados óptimos orientados al fin que persigue la LOI, la igualdad entre mujeres y hombres a todos los niveles, se diseñan nuevas herramientas que corrijan los resultados obtenidos por esta. Ejemplo de ello es el reciente RDL 6/2019, cuya eficacia no podemos constatar todavía, como se ha señalado. No obstante, se exponen a continuación datos a partir de 2019, cuando dichas modificaciones entran en vigor, analizando la estructura de trabajo presente en nuestro país en la que se diferencian sectores predominantemente femeninos y otros masculinos.

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	8/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

Gráfico 3. Tasa de desempleo a partir del Real Decreto-ley 6/2019 (%)



Fuente: INE

En el gráfico 3, cuya franja azul representa el desempleo en hombres, franja naranja el desempleo en mujeres y franja roja el desempleo teniendo ambos géneros en cuenta, vemos aún la diferencia existente entre mujeres y hombres, en el segundo trimestre de 2019 hay un 15,78% y un 12,49% (diferencia del 3,29%) de desempleo y en el primer trimestre de 2020 un 16,24% y 12,79% (diferencia del 3,45%) de desempleo para mujeres y hombres respectivamente. Analizando la evolución histórica que estos gráficos nos proyectan, no transmiten una visión optimista del futuro que depara al entorno laboral español en materia de igualdad ya que las diferencias a nivel porcentual en desempleo van ampliándose.

Y ¿de los datos sobre desempleo podemos inferir que existe efectivamente discriminación entre mujeres y hombres? El mero hecho de presentar unas diferencias significativas en los índices de desempleo de ambos géneros ya indica la existencia de discriminación, que, como se ha señalado antes, subyace en la atribución de tareas al género masculino y femenino, derivadas de la asignación de roles de género. Estos roles son “estereotipos que fortalecen ideas tradicionales sobre mujeres y hombres y refuerzan la discriminación hacia las mujeres” (Organización Internacional del Trabajo 2014). Además, existen otros datos que pueden aportar más argumentos a la existencia de discriminación. El nivel de formación de ambos géneros, por ejemplo, es un indicador que nos puede mostrar el acceso al empleo en función de unos estudios adquiridos, y, de no

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmilXjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19
Observaciones		Página	9/49
Url De Verificación	<a +kmilxjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmilXjKc jn2ESrvINw3+A=="		



existir discriminación por razón de género, se emplearía a aquellas personas que por méritos estén más cualificadas para desempeñar un puesto de trabajo u otro. Por otro lado, otro indicador clave es el género que predomina en los diferentes sectores de actividad, lo cual puede mostrar la concentración de uno de los dos géneros en sectores que estén “prediseñados” para ser trabajos a realizar por un género u otro, dando lugar así a la segregación ocupacional.

Tabla 1. Población ocupada por sexo y rama de actividad en el primer trimestre de 2020 (en miles)

	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	607	178
Industrias extractivas	25	7
Industria manufacturera	1818	687
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	58	28
Construcción	1172	106
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1528	1555
Transporte y almacenamiento	814	205
Hostelería	764	815
Información y comunicaciones	414	198
Actividades financieras y de seguros	206	225
Actividades inmobiliarias	67	84
Actividades profesionales, científicas y técnicas	521	519
Actividades administrativas y servicios auxiliares	454	575
Administración Pública y defensa; seguridad Social obligatoria	761	587
Educación	470	922
Actividades sanitarias y servicios sociales	402	1310
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	239	163
Otros servicios	153	319
Trabajadores del hogar	72	505
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	4	3

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	10/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

De la tabla 1 observamos las notorias diferencias en las que destacan mujeres sobre hombres en los siguientes sectores: educación (+400.000), actividades sanitarias y servicios sociales (~900.000), otros servicios (~250.000) y trabajadores del hogar (+400.000). Tal y como apuntan Torns Martín y Recio Cáceres (2012:187) esto se debe a la clara feminización producto de una “*construcción sexuada de las categorías profesionales*”.

Todo ello nos lleva a constatar la realidad de la segregación laboral existente, y esta no existe solamente en España, sino que está presente en todos los países del mundo, independientemente de su nivel de desarrollo económico (Anker 1997:343). Con los datos concretos de la tabla 1, podemos hacer referencia a la segregación laboral de tipo horizontal, la cual concentra a las mujeres en aquellos sectores cuyas tareas han sido habitualmente femeninas, y viceversa (Barberá Ribera, Dema Pérez, Estellés Miguel y Devece Carañana 2011:988). Concluyendo con Rubio Serrano (2008), en Europa de manera general, las mujeres han estado presentes de manera predominante en cinco sectores: asistencia sanitaria, servicios sociales, administración pública, venta al detalle y educación.

Tabla 2. Ocupados por tipo de puesto laboral y sexo en 2019 (%)

	Hombres	Mujeres
Empleado (con jefes y sin subordinados)	64.1	76.3
Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar	7.9	4.7
Director de pequeña empresa, departamento o sucursal	8.1	4.5
Mando intermedio	7.7	6.3
Director de empresa grande o media	0.8	0.4
Ocupado independiente (sin jefes ni subordinados)	11	7.5

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	11/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

En la tabla 2, se refleja el tipo de puesto que ostentan mujeres y hombres trabajadores en porcentaje, ocupando una mención especial la diferencia existente entre hombres y mujeres en los puestos de dirección, de aproximadamente el doble. Estos datos por sí solos transmiten una clara desigualdad entre hombres y mujeres a la hora de ir avanzando y promocionando en sus respectivas carreras profesionales, pero ¿Este hecho tiene fundamento en el nivel formativo de un género u otro?

Tabla 3. Ocupados por nivel de formación alcanzado y sexo en 2019 (en miles)

	Hombres	Mujeres
Analfabetos	24.1	14.2
Estudios primarios incompletos	115.6	62.1
Educación primaria	535.9	314.7
Primera etapa de Educación Secundaria y similar	3.329,5	1.993,1
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	1.512,2	1.244,8
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluyendo educación postsecundaria no superior)	1.042	928,6
Educación Superior	4.186,3	4.476,2

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Es ahora, con los datos de la tabla 3, que entendemos que la discriminación hacia la mujer no se basa en su nivel formativo, pues son más las mujeres que adquieren un nivel de educación superior con respecto de los hombres ocupados. De esta incongruencia nace la idea del “techo de cristal” (Morrison 1987) que sufren las mujeres para poder desplazarse en la jerarquía empresarial, porque, pese a su nivel de formación, tienen menor acceso que los hombres a puestos de mayor responsabilidad. Es esto lo que define la segregación ocupacional de tipo vertical (Barberá Ribera, Dema Pérez, Estellés Miguel y Devece Carañana 2011:989).

Habiendo realizado un breve análisis de los datos obtenidos en el presente trabajo, queda patente la necesidad por parte de la legislación de crear herramientas que permitan dar efectividad real al derecho fundamental a la igualdad entre hombres y mujeres constitucionalmente reconocido (art. 14 y 9.2 CE).

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	12/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

III. Marco legislativo y conceptual contra la discriminación de la mujer en el mercado laboral

El concepto del derecho a la igualdad tiene su origen ya en la antigua Grecia, cuna de nuestra civilización occidental. Rey Martínez (2011:168) recuerda las palabras de Aristóteles “Parece que la justicia consiste en igualdad, y así es, pero no para todos, sino para los iguales; y la desigualdad parece ser justa, y lo es, en efecto, pero no para todos, sino para los desiguales” (Política 1280a). Fue, en efecto, en la antigua Grecia donde surgió el término isonomía, es decir, “igualdad ante la ley”, que representaba los derechos civiles y políticos entre los ciudadanos.

Esta concepción de la igualdad, con la difusión de la cultura grecorromana y con el advenimiento del cristianismo, derivó en la noción de que todos los seres humanos eran iguales porque “todos somos hijos de Dios” (San Pablo, 3, 26). No obstante, en el pensamiento cristiano y medieval no existen referencias directas a la idea de igualdad que nos ocupa.

Fue la llegada de la modernidad y el proceso de democratización de los Estados el momento en el que la noción de igualdad adquirió una nueva dimensión. Abandonando esa visión “teológica” de la igualdad, surge la lucha por la igualdad en el plano jurídico a finales del siglo XVIII. La *Declaración de Derechos de Virginia*, enmarcada en la Revolución Americana de 1776, junto con la *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano* de 1789 realizada durante la Revolución francesa culminan esa evolución histórica de la concepción de igualdad, expresando que “Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos”¹.

Finalmente, es con el capitalismo cuando la igualdad adquiere dos dimensiones, pues se produce el paso de la consideración de “hombre” a “ciudadano” y de este a “persona jurídica”, dando lugar a los conceptos de “igualdad formal” e “igualdad material o real” (Seco Martínez, 2017:60). La primera, la igualdad formal, se considera el principio de igualdad ante la ley, mientras que la segunda, la igualdad material o real, surge de las luchas sociales de mediados del siglo XX por los derechos de las personas y puede entenderse como “una reinterpretación de la igualdad formal en el Estado social de Derecho que, teniendo en cuenta la posición social real en que se encuentran los

¹ Artículo 1 de la Declaración de Derechos del Hombre y el Ciudadano de 1789.
EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	13/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

ciudadanos, tiende a una equiparación real y efectiva de los mismos” (Carmona Cuenca, 1994:265).

1. La Constitución Española de 1978, el principio de igualdad y el derecho fundamental a la no discriminación por razón de género/sexo

Aceptando el principio de que las normativas deben tener en cuenta las diferencias humanas, en ese contexto, se van a citar las más relevantes en relación con la regulación de la no discriminación por razón de género/sexo. Se considera discriminación por razón de género/sexo “la que se produce por causa de la identidad sexual, así como la originada en el embarazo o la maternidad de la trabajadora” (Ballester Pastor 2019:356). En este contexto, conviene definir ambos términos, género y sexo, pues hasta los años sesenta han sido utilizados indistintamente. El género es “una construcción social referida a los estereotipos, roles sociales, comportamientos, actitudes, características que una sociedad atribuye a mujeres y a hombres” (Fernández de Castro 2012:80). El sexo alude a las diferencias anatómicas y fisiológicas entre hombres y mujeres (Aguilar García 2008:3).

Siguiendo a Rey Martínez (2017), el tradicional sistema patriarcal² guarda para los hombres los espacios públicos tales como la política, la toma de decisiones o el trabajo fuera del hogar, mientras que para las mujeres se reserva los espacios privados, domésticos o de cuidado de las personas. Los hombres se encargan de la producción y las mujeres de la reproducción. “De ahí que la discriminación se produzca no por el sexo, sino por esta particular ideología de género” (Rey Martínez 2017:147). El derecho a la no discriminación por razón de género se ha reconocido en el derecho internacional, vigente en el ordenamiento español, el cual se verá a continuación.

A nivel internacional, el principio de no discriminación aparece en el artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. Esta constituye uno de los primeros instrumentos jurídicos en los que aparece claramente la igualdad entre todos los seres humanos e impulsa la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. En 1946 se crea la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, y es quien impulsa la celebración de la primera conferencia mundial sobre la mujer en 1975 en Ciudad de México, a la que siguen las

² “El patriarcado es un sistema político que institucionaliza la superioridad sexista de los varones sobre las mujeres, constituyendo así aquella estructura que opera como mecanismo de dominación ejercido sobre ellas, basándose en una fundamentación biologicista” (Vacca y Coppolecchia 2012:60)
EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmilXjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	14/49	
Url De Verificación	<a +kmilxjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmilXjKc jn2ESrvINw3+A=="			

conferencias de Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). La IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing está considerada un punto de inflexión en el tratamiento de la igualdad, pues se incorpora la transversalidad de la perspectiva de género³ (Instituto de la Mujer 2020). A partir de este momento, se reconoce que los roles de género han llevado a situaciones de desigualdad y discriminación de las mujeres y se impulsa la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas con objeto de eliminar dichas situaciones (Fernández de Castro 2012:83). Dicho esto, conviene, por tanto, que se haga alusión durante todo el trabajo a la discriminación por razón de género, aunque, en ocasiones, se citará de manera literal la legislación y su correspondiente nomenclatura (es decir, discriminación por razón de sexo o contra la mujer).

En 1979, Naciones Unidas aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en cuyo artículo 1 define, asimismo, la expresión “discriminación contra la mujer”⁴

En el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) expresa en el Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958, la posibilidad de adopción de medidas que ayuden a aquellas personas que, por razones de sexo, edad, discapacidad o nivel cultural, puedan necesitar asistencia especial, definiendo el término “discriminación” en su artículo 1⁵.

A nivel europeo, el tratamiento de la no discriminación está establecido en el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante, TFUE), aprobando que el Consejo Europeo podrá “adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”, así como en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

En el ámbito laboral, la no discriminación por razón de género se puede encontrar en el artículo 157 TFUE⁶, antiguo artículo 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad

³ Siguiendo el Instituto de la Mujer, se define como “la incorporación de la sensibilidad de género como una herramienta para el diseño, la ejecución y la evaluación de todas las políticas públicas.”

⁴ “La expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

⁵ Artículo 1-1 OIT, Convenio 111 “A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”

⁶ El artículo 157.4 TFUE especifica que “con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	15/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

Europea, y en la Directiva 2006/54/CE, 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 modifica las Directivas 76/207/CEE, 86/378/CEE, 75/117/CEE y 97/80/CE, reuniendo en un único texto las principales disposiciones.

A nivel nacional, la normativa referente a la no discriminación la encontramos, en primer lugar, en nuestra Constitución de 1978, en la que aparecen consagrados ambos principios de igualdad mencionados anteriormente. El principio de igualdad formal aparece reflejado en el artículo 14, “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, mientras que el principio de igualdad material o real aparece en el artículo 9.2 CE “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. Conviene aquí diferenciar entre el derecho a la no discriminación y el derecho a la igualdad. El principio de no discriminación obliga a todos los sujetos, tanto públicos como privados, mientras que el principio de igualdad obliga únicamente a los Poderes Públicos (Ballester Pastor 2019:353).

El derecho fundamental a la no discriminación por sexo (Artículo 14 CE) comprende, asimismo, la llamada “igualdad de trato” o no discriminación, dentro de la cual podemos incluir la “discriminación directa” e “indirecta”, y la “igualdad de oportunidades”, principio por el cual hombres y mujeres deben tener las mismas garantías de participación en el empleo, formación y promoción⁷ y, consecuentemente, es un complemento a la igualdad de trato.

La discriminación directa puede entenderse como cualquier norma o actuación que proporcione un trato diferente por cuestión de sexo/género. Por otro lado, la discriminación indirecta se define como “tratamientos jurídicos formalmente neutros respecto del sexo, pero de los que derivan [...] consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tienen sobre los miembros de uno y otro sexo” (Rey Martínez 2010:15). Ambos conceptos aparecen definidos en el artículo 6 LOI.

⁷ Artículo 4 LOI “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.”

Artículo 5 LOI “El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.”

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmilXjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	16/49	
Url De Verificación	<a +kmilxjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmilXjKc jn2ESrvINw3+A=="			

Respecto a ambos tipos de discriminación, directa e indirecta, el Tribunal Constitucional (en adelante, TC) ha emitido numerosas sentencias contrarias a la discriminación por sexo/género. Las competencias del TC, regulado por los artículos 159 a 165 CE, son, entre otras, los recursos de inconstitucionalidad contra leyes y disposiciones normativas con rango de ley y los recursos de amparo por violación de los derechos y libertades (Artículo 161 CE).

En cuanto a la discriminación directa, se pueden destacar, entre otras, las siguientes:

- La STC 7/1983, de 14 de febrero, declara inconstitucional las cláusulas de celibato, por las que se suspendían los contratos de trabajo a las mujeres por causa de matrimonio.
- La STC 166/1988, de 26 de septiembre, ampara a una mujer discriminada por razón de embarazo, cuyo contrato había sido suspendido por ese motivo.
- La STC 224/1999, de 13 de diciembre, configura el acoso sexual como forma de discriminación sexual: “el acoso sexual en el ámbito profesional puede también tener un engarce constitucional con la interdicción de la discriminación en el trabajo por razón de sexo”.
- La STC 144/2003, de 14 de julio, ampara al recurrente acerca de la custodia de su hija menor, pues la norma que establecía que los menores de 7 años, en caso de separación y desacuerdo de los padres, estarían al cuidado de la madre, había sido modificada en el 1990.

En cuanto a la discriminación indirecta, se destacan:

- La STC 145/1991, de 1 de julio, que introduce el concepto de discriminación indirecta⁸.
- La STC 58/1994, de 28 de febrero, en el que se profundiza la cuestión de discriminación salarial por razón de sexo, dictando el “derecho a la igualdad retributiva [...] como remedio necesario para eliminar la desigualdad contraria a la prohibición de discriminación por sexo contenida en el art. 14 CE.”
- La STC 240/1999, de 20 de diciembre, que abarca la problemática de una denegación de excedencia para el cuidado de los hijos, reconociendo “el derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para el

⁸ “La prohibición constitucional de discriminación por características personales y en particular por el sexo, como signo de pertenencia de la mujer a un grupo social determinado objeto históricamente de infravaloración social, económica y jurídica, se conecta también con la noción sustancial de igualdad. Ello permite ampliar y enriquecer la propia noción de discriminación, para incluir no sólo la noción de discriminación directa, o sea, un tratamiento diferenciado perjudicial en razón del sexo donde el sexo sea objeto de consideración directa, sino también la noción de discriminación indirecta.”
EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	17/49	
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==			

cuidado de los hijos con derecho de reserva del puesto de trabajo durante el primer año.”

- La STC 253/2004, de 22 de diciembre, en la que se profundiza el concepto de discriminación indirecta⁹.

El artículo 14 CE, como se ha visto, establece como derecho no sufrir “discriminación alguna” por razón de sexo, entre otras, y el artículo 35 CE el “deber de trabajar y derecho al trabajo”, incidiendo aquí en la no “discriminación por razón de sexo”. Siguiendo la STC 34/1984, “la legislación laboral, desarrollando y aplicando el artículo 14 CE, ha establecido en el artículo 4.2 c) ET y en el 17 ET de igual norma la prohibición de discriminación entre trabajadores”, de aquí la relevancia que tendrá a lo largo del trabajo las modificaciones que determinadas legislaciones han efectuado sobre el ET.

Una de las primeras legislaciones relativa a las relaciones laborales, teniendo en consideración la posible maternidad de las trabajadoras, y su consecuente repercusión en el empleo, fue la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso de maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. Dicha ley dicta las acciones que se ponen en práctica en relación con el descanso por maternidad y la excedencia por el cuidado de los hijos. De acuerdo con el convenio 103 de la OIT sobre Protección de la Maternidad, ratificado por España, se exigía el descanso de seis semanas tras el parto, no contemplado hasta ese momento por el ET. El doble objeto de esta legislación es, por un lado, la ampliación del plazo de descanso por maternidad en dieciséis semanas (hasta ese momento catorce) y, por otro lado, la fijación del carácter obligatorio del mismo. Así pues, se modifica el artículo 48 ET “En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas”.

No obstante, fue la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación¹⁰ de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, la que reguló por primera vez a nivel estatal este concepto de conciliación, con el objetivo de conformar una nueva manera de cooperación entre mujeres y hombres que posibilitara el reparto equitativo de responsabilidades en la vida privada y laboral. Con dicha ley se trasponen las Directivas

⁹ “Conforme a lo dispuesto en el art. 2.1 de la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, “el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar”. Por “discriminación directa” se entiende “la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo”, en tanto que es “discriminación indirecta”, “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios ” (art 2.2 Directiva 76/207/CEE).

¹⁰ Se entiende por conciliación de la vida laboral y familiar la “participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a las personas dependientes” (Diccionario del español jurídico 2020)
EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	18/49	
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==			

europas 95/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y la 96/34/CE, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES¹¹. Ambas tienen como objetivos armonizar las responsabilidades familiares y laborales entre mujeres y hombres.

Con la Ley 39/1999 se introducen modificaciones en la legislación laboral que intentan promover la igualdad de oportunidades entre ambos géneros a través de su participación en el ámbito familiar. Por ello, se producen cambios en el ET, en relación con los permisos por maternidad y paternidad, se flexibiliza el permiso de lactancia, se amplía el derecho a la reducción de la jornada laboral y, la mayor novedad, se regula el acceso por parte de los hombres al cuidado de los hijos recién nacidos o por adopción. Los artículos del ET, por tanto, que modifica esta ley son los siguientes:

- Se producen modificaciones en el artículo 37.4 ET en relación con las reducciones de la jornada por motivos familiares, concretamente, en el permiso de lactancia permitiendo que “la mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho – una hora de ausencia del trabajo – por una reducción de su jornada en media hora” y estableciendo que el permiso podrá disfrutarse “indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”.
- Se amplían los supuestos en los que se puede suspender el contrato de trabajo, añadiendo la situación de “riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora” (artículo 45.1d) ET).
- Se modifica el artículo 48.4 ET por el que el acceso al cuidado de los hijos se facilita también a los hombres, pues podrán disfrutar “de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre”, en el caso de que ambos trabajen.

La Ley 39/1999, en definitiva, introduce cambios en el ámbito laboral “para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, así lo expresa en su exposición de motivos. Sin embargo, el siguiente punto de referencia al que hay que prestar atención es a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

¹¹ UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe), CEEP (Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos), CES (Consejo Económico y Social).
EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmilXjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	19/49	
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=+kmilXjKc jn2ESrvINw3+A==			

2. La ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la igualdad en el ámbito laboral. Análisis del principio de corresponsabilidad y sus manifestaciones en el ET

Esta ley traspone dos directivas comunitarias en materia de igualdad de trato, la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, que promueve la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres referidos al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

La LOI surge de la necesidad de una acción normativa que combata toda manifestación de discriminación, ya sea esta directa¹² o indirecta¹³ por razón de género, además de que dicha normativa sirva para remover aquellos impedimentos que imposibilitan alcanzar una igualdad efectiva, mostrando especial interés en supuestos con grandes dificultades como son las mujeres pertenecientes a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

El objetivo principal de la LOI está en su artículo 1 “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres [...] en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”. Esto es desarrollar los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, con el fin de lograr una sociedad “más democrática, más justa y más solidaria”.

La LOI es pionera en el marco legislativo español del derecho antidiscriminatorio laboral y contribuye a la promoción del principio de igualdad real entre mujeres y hombres sobre todos los ámbitos de la realidad en los que pueda existir desigualdad. La ley prevé posibles medidas de discriminación positiva con objeto de eliminar situaciones de comprobable desigualdad de facto y está dirigida a todos los poderes públicos. Para lograr una igualdad real y efectiva en la sociedad, es necesaria la implicación de los sujetos públicos, pero también esta igualdad ha de incentivarse en las relaciones entre particulares, mediante la regulación del acceso a bienes y servicios y el establecimiento de medidas que promocionen la igualdad en las empresas privadas.

¹² Art 6.1 LOI “Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”.

¹³ Art 6.2 LOI “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”.

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	20/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

La LOI atiende especialmente en el ámbito específico de las relaciones laborales. Merece, en este contexto, especial atención el artículo 14.2 LOI¹⁴ cuyo objetivo es evitar la segregación laboral, tanto horizontal como vertical, además de plasmarse la intención del legislador de que esta ley sea una ley transversal a todas las esferas del ordenamiento.

Dicho esto, se considera menester citar algunos de los artículos del Título IV “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”, pues como se ha citado, en su artículo 1, es el objetivo principal de la ley.

- El artículo 42 LOI promueve el aumento de participación de las mujeres en el mercado laboral a través de políticas de empleo y programas de inserción.
- El artículo 43 LOI promueve medidas de acción positiva mediante la negociación colectiva a fin de que las mujeres sean favorecidas en el acceso al empleo.
- El artículo 44 LOI establece el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Aunque en el artículo como tal no se introduce el concepto de corresponsabilidad de manera expresa, este queda reflejado en su primer y tercer apartado, fomentando la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares
- El artículo 46 LOI describe los contenidos de los planes de igualdad que, obligatoriamente, deberán respetar las empresas. Así, en su segundo apartado se precisa en qué medidas deberán contener los planes de igualdad de las empresas, a saber: a) Proceso de selección y contratación, b) Clasificación profesional, c) Formación, d) Promoción profesional, e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, g) Infrarrepresentación femenina, h) Retribuciones, i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

¹⁴ Artículo 14.2 LOI “La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.”
EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	21/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

La LOI trata de favorecer tanto la incorporación como la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, fomentando así el avance hacia una igualdad efectiva entre mujeres y hombres¹⁵, y trata de reconocer los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para la asunción equilibrada de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres¹⁶.

Corresponsabilidad se define como “el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas entre mujeres y hombres” (Bardón Álvarez 2013:12) y de esta definición hay que subrayar el “reparto equitativo de las responsabilidades” pues en el reparto de los cuidados es fundamental dedicar un tiempo similar por parte de ambos progenitores. Esta idea de corresponsabilidad comienza a fraguarse a causa de la existencia de roles diferenciados entre hombres y mujeres, siendo tradicionalmente tarea de mujeres el mantenimiento y organización del hogar, así como el cuidado de los miembros dependientes de una familia. Esta asignación de roles, de roles de género, ha sido la causa de la discriminación de la mujer en el mercado del trabajo: los hombres han sido los encargados de la función de producción mientras que las mujeres han asumido la función de la reproducción. Por tanto, el camino para la erradicación de la discriminación por razón de género y la consecución de la igualdad efectiva es el perseguido por las normativas no sólo facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sino también reforzando la corresponsabilidad (Pérez del Río 2011:54).

Siguiendo a Ballester Pastor (2012), el camino hacia la igualdad real por razón de género conduce al ámbito del reparto de responsabilidades. Para la obtención de un equilibrio entre la vida laboral y familiar y un reparto de responsabilidades equitativo es necesaria una reorganización del trabajo, por ello, la LOI modifica algunos de los artículos del ET en relación con las medidas de flexibilidad de la jornada laboral (permisos y excedencias).

- Se introduce el apartado 8 en el artículo 34 ET, estableciendo que los trabajadores tendrán derecho a la adaptación y distribución de su jornada laboral “para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”. Desde el punto de vista de la titularidad de este derecho, abarca tanto a hombres como a mujeres, siendo la titularidad individual e intransferible, evitando asignar los derechos de conciliación a la mujer.

¹⁵ Artículo 42 LOI “Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.”

¹⁶ Artículo 44 LOI “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.”

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmilXjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	22/49	
Url De Verificación	<a +kmilxjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmilXjKc jn2ESrvINw3+A=="			

- Se modifica el artículo 37.4 ET añadiendo que la duración del permiso por lactancia para las trabajadoras “se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple” y que este derecho podrá acumularse en jornadas completas según negociación colectiva o según acuerdo con el empresario.
- Se modifica el primer párrafo del artículo 37.5 ET en referencia al cuidado directo de un menor, cambiando la edad del menor de seis a ocho años.
- Se amplía la redacción de la letra d) del artículo 45 ET respecto a la suspensión del contrato, incluyendo “paternidad”, “riesgo durante la lactancia natural”, y estableciendo una duración no inferior a un año.
- Finalmente, la LOI incluye un nuevo artículo 48 bis añadiendo la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, contemplando un permiso de 13 días, ampliable en caso de parto múltiple en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Este artículo fue modificado dos años más tarde con la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad, ampliando la suspensión durante cuatro semanas ininterrumpidas, que se hizo efectiva a partir del 1 de enero de 2017. Siguiendo a López Roca (2011:330), la introducción de este permiso por paternidad “supone el reconocimiento de un derecho necesario a fin de obtener una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, conllevando la posibilidad de un mejor reparto en las obligaciones familiares, fomentando, al mismo tiempo, el protagonismo del padre en el cuidado de los hijos”.

Hasta la citada ley, la suspensión de contrato por maternidad era exclusivo de la mujer, puesto que el género femenino ha estado asociado a la reproducción y cuidado de los hijos, “hechos coercitivos que condicionan socialmente a las mujeres” (Aguilar García 2008:7). Por primera vez se configura el permiso por paternidad como un derecho independiente del permiso por maternidad, lo cual supone un gran avance en el camino hacia la corresponsabilidad.

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	23/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

No obstante, el concepto de corresponsabilidad desarrollado en la LOI presenta algunas deficiencias, pues se limita a realizar correcciones de enunciado en la normativa española y las “novedades” que introduce han sido formuladas de forma incompleta (Ballester Pastor 2012:64). Pues llama la atención, sobre todo, la modificación del artículo 37.4 cuya titularidad es exclusivamente femenina, pues ello se opone a la consecución de la corresponsabilidad familiar, ya que el derecho que pueda ostentar el padre es derivado¹⁷ (Fernández Docampo 2011:176).

Con todo, cabe mencionar que la LOI ofrece un “enfoque integral del principio de igualdad”, el cual es muy necesario para poder encaminar la sociedad hacia esa corresponsabilidad (Fernández de Castro 2012:101).

Los datos que se van a exponer a continuación muestran que el mayor logro de la LOI ha sido en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, pues, volviendo al artículo 34.8 ET, la titularidad del derecho a la adaptación y distribución de la jornada laboral no hace distinción entre hombres y mujeres, apostando por “un reconocimiento de la titularidad del derecho individual e intransferible” (Polo Mercader 2011:214). Sin embargo, es el 92,34% el porcentaje de mujeres que solicitan excedencias por el cuidado de hijas e hijos en 2017 y el 83,66% para el caso de excedencias por cuidado de familiares (Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social), como se puede observar, porcentajes muy elevados.

En efecto, con la incorporación de la mujer al mundo laboral, se produce una sobrecarga de roles, haciendo incontrolable de manera razonable para ella la responsabilización de la ejecución de las diferentes tareas (Maganto Mateo, Etxeberría Murgiondo y Porcel 2010:73). En otras palabras, se produce un conflicto entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado, ya que, ahora, quienes estaban “atadas” en el mundo del trabajo no remunerado se incorporan al mundo del trabajo remunerado, pero encargándose de la misma forma de su histórico trabajo, y esto hace que se produzca la “doble presencia de las mujeres” (Fernández de Castro 2012:97), debido a que la incorporación de la mujer al mundo laboral no trae consigo un reparto equitativo entre los géneros (en el mejor de los casos) de las tareas propias del trabajo no remunerado, ya que los hombres no se atribuyen dicha tarea, por esta razón, es por la que se produce desigualdad en el mercado de trabajo. Observando la siguiente tabla, veremos con datos oficiales lo que se trata de decir.

¹⁷ En el artículo 37.4 citamos literalmente “Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”, aunque el derecho pueda ser cedido al padre, se encuentra condicionado por el hecho de que “ambos trabajen”.
EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	24/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

Tabla 5. Distribución de actividades en un día promedio (en horas y minutos)

Actividades	Varones	Varones	Mujeres	Mujeres
	2002-2003	2009-2010	2002-2003	2009-2010
Cuidados personales	11:24	11:35	11:21	11:29
Trabajo remunerado	3:37	3:03	1:44	1:53
Estudios	0:42	0:47	0:43	0:47
Hogar y familia	1:30	1:50	4:24	4:04
Trabajo voluntario y reuniones	0:11	0:11	0:16	0:15
Vida social y diversión	1:32	1:01	1:27	0:57
Deportes y actividades al aire libre	0:56	0:49	0:39	0:33
Aficiones e informática	0:27	0:44	0:12	0:23
Medios de comunicación	2:25	2:45	2:08	2:33
Trayectos y tiempo no especificado	1:15	1:14	1:05	1:07

Fuente: datos Encuesta de Empleo del Tiempo (INE)

A falta de unos datos más actualizados, la tabla 5 muestra claramente las diferencias de tiempo que dedica un sexo y otro al trabajo remunerado y al no remunerado, es cierto que se puede llegar a percibir una ligera “mejoría” de un año con respecto del otro, pero son datos que distan mucho del principio de corresponsabilidad.

Este enfoque ha dado una enorme relevancia de cara a alcanzar la sensibilidad de la sociedad para procurar una mejor conciliación de la vida laboral y familiar y así lograr una igualdad real entre hombres y mujeres, abordando así la corresponsabilidad familiar. (Maganto Mateo, Etxeberria Murgiondo y Porcel 2010:73)

En conclusión, la mayor incorporación al mundo laboral por parte de la mujer exige actuaciones que permitan eliminar los obstáculos que han evitado el reparto equitativo en los usos del tiempo de mujeres y hombres, medidas de conciliación que, como se verá a continuación, se han intentado promover con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19
Observaciones		Página	25/49
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="		



IV. Análisis del Real Decreto-ley 6/2019 y el principio de corresponsabilidad como herramienta para alcanzar la igualdad real

1. El fundamento y contenido del Real Decreto-Ley 6/2019

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 (en adelante, RDL 6/2019) surge de la necesidad de hacer frente a unos resultados discretos, como se puede observar en los gráficos vistos anteriormente, y diferentes a lo que se hubiera deseado obtener con la LOI y los efectos que esta produciría en otras normas con rango de ley.

Dado que el principio de igualdad entre mujeres y hombres no se logra con la LOI y, por consiguiente, la desigualdad de género es imperante en el ámbito laboral – la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual, discriminación por embarazo o maternidad, discriminación por asunción de obligaciones familiares -, el RDL 6/2019 elabora una nueva legislación transversal que garantice el cumplimiento del principio de igualdad, fundamentado en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

En efecto, el RDL 6/2019 pretende luchar contra cualquier discriminación por razón de género y, así, lograr la igualdad de oportunidades haciendo hincapié en aspectos tales como la maternidad y la asunción de las obligaciones familiares. Igualmente, la efectividad de dicha igualdad supone una ecuanimidad en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones. En definitiva, dicta la normativa que las personas trabajadoras “tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral”. Pues, se debe recordar que las mujeres son las que han llevado el peso del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos durante siglos y, con su incorporación al mundo laboral, se ha producido para ellas una doble jornada o, en palabras de Ramos García (2008), doble presencia¹⁸.

Un sistema de conciliación corresponsable debe abarcar varias perspectivas para su adecuada aplicación. Por un lado, debe existir un equilibrio entre los intereses del trabajador – compatibilidad del trabajo y vida privada – y el empresario – intereses de organización y producción-. Por otro lado, debe facilitar el disfrute y uso de los derechos

¹⁸ “Entendemos por doble presencia el trabajo realizado tanto como empleadas del trabajo remunerado, como el realizado en los trabajos familiares, domésticos, generalmente de cuidados, y este último en todas sus dimensiones.” (Ramos 2008:16) EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	26/49	
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==			

que reconoce: derecho a la salud (artículo 43 CE), derecho a la protección de la familia (artículo 39 CE) y derecho al trabajo (artículo 35 CE). Y, por último, este sistema debe ser igualitario, sin distinción entre géneros. (Fernández Prats, García Testal y López Balaguer 2019:14)

El RDL 6/2019 consta de siete artículos que modifican algunas legislaciones para así incidir directamente en la igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se destacan:

- La modificación de la LOI, que extiende la exigencia de la creación de unos planes de igualdad para las empresas que tengan a partir de cincuenta trabajadores.
- La reforma del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en la que se remarca el derecho que tienen los trabajadores de conciliación de la vida familiar y laboral y, además, el derecho que tiene el trabajador a ser remunerado de manera correspondiente al trabajo desempeñado, haciéndose hincapié en una retribución carente de discriminación.
- De igual forma que lo expresado en el anterior apartado, es efectivo para aquellos trabajadores en el sector público con la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- La adaptación de la normativa de la Seguridad Social tras las medidas adoptadas, redefiniendo así, las prestaciones que ocupan lugar tras los derechos modificados y los nuevos derechos reflejados para trabajadores y trabajadores públicos.

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKcjn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	27/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkcjn2esrvinw3+a='=""' href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=">https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKcjn2ESrvINw3+A=="			

2. Medidas específicas que incorpora el RDL 6/2019 para fortalecer el principio de corresponsabilidad

La legislación laboral en nuestro país ha ido sufriendo diversos cambios en el terreno de la maternidad de las trabajadoras desde la aprobación de la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, mencionada en páginas anteriores.

Siguiendo a Molina González-Pumariega (2020:125), tanto la reforma introducida por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, como la LOI, han contribuido en el avance de la corresponsabilidad familiar a través de los derechos de conciliación. El RDL 6/2019 que nos ocupa supone un paso más en ese camino hacia la corresponsabilidad real.

A continuación, se exponen y analizan las modificaciones relativas al ET que otorgan relevancia al derecho de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a los permisos por nacimiento que afectan a ambos progenitores, persiguiendo de este modo el ejercicio corresponsable por parte de ambos géneros.

El primer análisis que debe llevarse a cabo es el de las modificaciones que sufre la ley en relación con el tiempo de trabajo, en especial en el Estatuto de los Trabajadores con su reforma en el apartado 8 del artículo 34, que ha derivado en la consagración del principio de igualdad entre hombres y mujeres, mediante la regulación de la adaptación en la duración y distribución de la jornada laboral, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la modalidad de su prestación, con el fin de alcanzar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Cabe recordar, asimismo, que la adición del nuevo apartado 8 en el artículo 34 ET fue tarea de la LOI (Martínez Moreno 2020:64), en su disposición adicional décimo primera¹⁹.

Una de las novedades respecto al texto mencionado anteriormente es que la vida personal no está incluida como motivo de conciliación, ocupando ese lugar únicamente la vida familiar y laboral²⁰. Es un dato curioso debido a que una de las razones por las que se utilizaba el concepto de vida personal, era porque este abarcaba en premisa, más

¹⁹ Artículo 34.8 ET a raíz de la LOI "El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla."

²⁰ Artículo 34.8 ET a raíz del RD-ley 6/2019 "Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral"
EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmilXjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	28/49	
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=+kmilXjKc jn2ESrvINw3+A==			

posibilidades conciliatorias, en las que se podría incluir perfectamente lo relacionado con lo familiar.

Otra de las referencias novedosas es que las personas trabajadoras que tengan hijos o hijas tienen derecho a efectuar la solicitud de la reducción de la jornada laboral hasta que los hijos o hijas cumplan doce años, limitación de edad que también queda reflejada en el artículo 37.6 ET en relación con la reducción de la jornada de trabajo²¹.

Por tanto, la finalidad que se persigue con esta modificación es la de adaptar la jornada laboral sin que ello conlleve una reducción de la misma para lograr la conciliación, ofreciendo tres posibles escenarios:

- La adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, también dispuesta en el artículo 37.6 ET. Esta referencia ya se encontraba en el artículo 34.8 ET antes de la reforma que nos ocupa. Desde la LOI, el trabajador que necesite adaptar su jornada con motivo de conciliación de su vida laboral y familiar puede acudir a tal precepto, que puede consistir en: modificación de su horario de trabajo, cambio de turno, horario de mañana, flexibilidad en la entrada y salida del trabajo, por ejemplo (Fernández Prats, García Testal y López Balaguer 2019:99)
- La ordenación del tiempo de trabajo. Este nuevo precepto especifica el anterior, haciendo referencia a la organización de la jornada laboral que puede ser diferente mediante la flexibilidad horaria.
- La forma de prestación, en la que incluye la prestación del trabajo a distancia o teletrabajo, pues tal y como contempla el artículo 13 ET, las personas trabajadoras a distancia²² tendrán los mismos derechos que aquellas que desarrollan su actividad en el centro de trabajo de la empresa. Tal precepto es el más novedoso desde el punto de vista de la conciliación de la vida laboral y familiar permitiendo la realización del trabajo a distancia, aunque con la restricción obvia de que se puede solicitar en aquellas empresas en las que sea posible ese modo de realización.

²¹Artículo 37.6 ET "Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella"

²²Artículo 13.1 ET "Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa".

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	29/49	
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==			

No obstante, este derecho a la adaptación del tiempo de trabajo viene condicionado (Martínez Moreno 2020:74), pues “dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”.

A propósito de las condiciones en que se ejercitará este derecho, es relevante tener en cuenta que el artículo 34.8 ET dicta que los convenios colectivos “pactarán” los términos de su ejercicio “garantizando” la ausencia de discriminación por razón de género. En el caso de que no se prevea respuesta a la solicitud, será la empresa la que entable un proceso de negociación durante un plazo máximo de 30 días, transcurridos estos, la empresa anunciará, por escrito, la aceptación de la petición, una medida alternativa “que posibilite las necesidades de conciliación” o la denegación de dicha solicitud, señalando objetivamente los motivos de la negativa.

Seguidamente, el artículo 34.8 ET prevé la posibilidad de solicitar el regreso a la actividad laboral y con ello poner fin a la nueva ordenación del tiempo de trabajo en dos situaciones: o bien en el momento en que haya finalizado el tiempo acordado, o bien cuando las circunstancias lo justifiquen, aunque “no haya transcurrido el periodo previsto”. Martínez Moreno (2020) alude aquí, y con relación al ejercicio de este derecho, a la necesidad de acreditación de dichas circunstancias. Se observa una doble exigencia: por un lado, justificar la solicitud de la adaptación y, por otro, delimitar temporalmente la misma. La persona trabajadora debe acreditar las causas de su solicitud y el periodo o cambio de forma de prestación requerido, contemplando las necesidades de la empresa, la cual tendrá posibilidad de negarse y/o proponer una alternativa.

Finalmente, el artículo 34.8 ET contempla que las discrepancias surgidas serán resueltas por la jurisdicción social, contemplando y ponderando todas las circunstancias que concurran en el conflicto de intereses (Rodríguez Copé 2018:185), “a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011” regido por las siguientes directrices:

- El plazo para presentar la demanda por parte del/la trabajador/a será de 20 días, a la que podrá sumarse la correspondiente acción de daños y perjuicios a causa de la negativa o demora del derecho.
- La tramitación de la demanda será de carácter urgente por lo que la vista habrá de ser señalada en los 5 días siguientes al de la admisión de la demanda y la sentencia dictada en el plazo de 3 días.

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	30/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

Además de la reforma del artículo 34.8 ET al que ya se ha aludido, una de las novedades fundamentales que aporta es la nueva redacción del artículo 37 ET, denominado permiso por cuidado del lactante, con las lecturas que se exponen a continuación:

- Se modifica el artículo 37.3 b ET, en el que ya no se incluye el permiso de dos días por “nacimiento de hijo”²³
- Se modifica el artículo 37.4 ET, en el que se reconoce el derecho al cuidado del lactante (anteriormente “cuidado del menor”²⁴), el cual posibilita, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el derecho a la ausencia del trabajo o la reducción de la jornada por parte de los progenitores con las siguientes posibilidades:
 - o A ausentarse (o interrumpir) una hora del trabajo, pudiendo dividirla en dos fracciones, lo cual quiere decir que la persona trabajadora debe incorporarse al trabajo, iniciar su actividad, suspender dicha actividad y regresar al trabajo. Por ello, no es posible aplicar dicho disfrute al inicio o al final de la jornada.
 - o A reducir su jornada en media hora que, a diferencia de lo anterior, será aplicable al inicio o al final de la jornada laboral.
 - o A acumular el derecho en jornadas completas cuando lo prevea el convenio colectivo o previo acuerdo entre empresa-persona trabajadora. En este caso, al constituir un derecho individual, no se podrá transferir su ejercicio al otro progenitor. En el caso de que los dos progenitores de la misma empresa ejerzan este derecho por el mismo lactante, la empresa podrá limitar esa simultaneidad por razones de funcionamiento de la misma.

²³ Anteriormente, artículo 37.3b) ET “Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.”

²⁴ Anteriormente, artículo 37.4 ET “En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.”

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	31/49	
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==			

En cuanto a la duración de este permiso:

- Las personas trabajadoras tendrán este derecho hasta que el lactante cumpla 9 meses
 - La duración se incrementará en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción múltiples
 - Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el permiso podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses (con reducción proporcional del salario a partir de los 9 meses)
- Se modifica el art. 37.5 ET, sustituyendo los términos “hijos prematuros” por “nacimiento prematuro de hijo o hija” y “madre o padre” por “personas trabajadoras”. En dicho apartado se ofrecen dos posibles escenarios de disfrute para ejercer este derecho: o bien un permiso para ausentarse una hora durante la jornada diaria o bien una reducción de la jornada y del salario hasta un máximo de dos horas.
- Se siguen modificando cuestiones terminológicas en el artículo 37.7 ET, sustituyendo “trabajador” por “persona trabajadora”. En dicho apartado se establece claramente la exigencia legal de comunicación a la empresa del permiso o reducción de jornada, con un preaviso de quince días y, además, con la precisión del inicio y el fin.

Hay que enfatizar, después de este análisis, sobre todo, el carácter individual de este derecho para el cuidado del lactante, que deja de ser transferible y es aplicable a ambos progenitores²⁵, medida favorecedora del principio de corresponsabilidad, pues, hasta la aprobación del RD-Ley que nos ocupa, la madre era la principal beneficiaria de este derecho y la única titular, pues “bajo el anterior artículo 37.4 ET era solo uno el progenitor que podía disfrutarlo por el mismo sujeto causante, lo que provocaba el efecto de que lo disfrutara mayoritariamente la madre” (Ballester Pastor 2019:33), lo cual perpetuaba así su rol de cuidadora. La nueva redacción no solo cambia la denominación

²⁵ Anteriormente, el artículo 37.4 ET establecía que “Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.”
EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKcjn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	32/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkcjn2esrvinw3+a='=""' href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=">https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKcjn2ESrvINw3+A=="			

del permiso, sino que fomenta la corresponsabilidad a través de la asunción de responsabilidades por parte de ambos progenitores. Hay, por tanto, un equilibrio en la distribución de dicha titularidad de derechos de conciliación entre mujeres y hombres, que determina “la erradicación de los derechos conciliación de titularidad femenina exclusiva o preferente, la creación de derechos masculinos de paternidad, la atribución de derechos individuales a cada progenitor sin posibilidad de transferencia al otro y la adopción de acciones positivas para el ejercicio masculino de derechos de conciliación” (Lousada Arochena y Ron Latas 2020:84).

En definitiva, y a modo de ampliación-resumen sobre las ausencias de las personas trabajadoras a su puesto de trabajo, con previo aviso, justificación y con derecho a remuneración que establece el artículo 37.3 ET son las reflejadas en la siguiente tabla:

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	33/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==			

Tabla 4. Ausencias de las personas trabajadoras a su puesto de trabajo.

Causa	Duración	Observaciones
Matrimonio	15 días	
Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 días	4 días por necesidad de desplazamiento
Traslado del domicilio habitual	1 día	
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo	El tiempo indispensable	Si el cumplimiento del deber supone la imposibilidad de la prestación de trabajo de más del 20% de las horas laborables, la empresa podrá pasar a la persona a la situación de excedencia (artículo 46.1 ET)
Funciones sindicales o de representación personal	El tiempo indispensable	
Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad	El tiempo indispensable	
Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	Una hora (Sustitución por reducción en media hora o acumulación en jornada completa)	
Nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto	Una hora	Tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario
Guarda legal de un menor de 12 años o persona con discapacidad	Reducción de la jornada de trabajo diaria con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella	

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	34/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

Continuando con el análisis, otra de las modificaciones del ET más relevantes realizada por el RDL 6/2019 es la nueva redacción del artículo 48.4 ET, que se ve modificado de manera sustancial, y el cual complementa al artículo 45.1 ET en el que se reconoce como causa de suspensión del contrato de trabajo el nacimiento, la adopción y la guarda con fines de adopción o acogimiento.

La finalidad de dicha modificación, según el preámbulo del RDL 6/2019, es la equiparación de la duración y aplicación de los permisos por nacimiento de hijo a ambos progenitores, para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar y con ello la corresponsabilidad familiar para la consecución de una igualdad de trato y de oportunidades entre ambos géneros.

La suspensión adquiere una nueva denominación, por nacimiento y cuidado del menor, alejándose de las anteriores suspensiones por maternidad y paternidad. Con la entrada en vigor de la nueva regulación, este derecho se configura como individual e intransferible para ambos progenitores, impidiendo así la feminización del permiso. La suspensión persigue proteger la salud de la madre y su recuperación tras el embarazo y parto, favorecer la atención y el cuidado del menor y la relación del niño/a con sus progenitores en sus primeros meses de vida y contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares en esa búsqueda de la corresponsabilidad (Molina González-Pumariiega 2020:127). La autora critica este cambio de nomenclatura y, siguiendo a Ballester Pastor (2019:27), propone que podrían haberse mantenido las denominaciones de permisos “por maternidad biológica” y “por paternidad” mejorando su contenido en clave de corresponsabilidad, pues haciendo referencia a “paternidad” se refuerza esa promoción de la corresponsabilidad.

En cuanto a la duración de la suspensión, en los supuestos de nacimiento, que comprenden el parto y el cuidado del menor de doce meses, la madre biológica suspenderá el contrato durante dieciséis semanas, con la obligación de que las seis inmediatamente posteriores al parto sean ininterrumpidas. El otro progenitor distinto a la madre biológica, asimismo, disfrutará de la suspensión del contrato durante dieciséis semanas con la misma obligación de seis semanas ininterrumpidas posteriores al parto. Dicha duración será la misma para los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

Cabe destacar esta nueva duración del permiso de nacimiento, el cual, como se ha dicho, será de dieciséis semanas y será aplicable de manera paulatina, a saber:

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	35/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

- A partir del 1 de abril de 2019, el periodo de permiso por paternidad será de ocho semanas, cuyas dos primeras serán de obligado disfrute inmediatamente después del nacimiento de manera ininterrumpida. La progenitora podrá ceder al otro progenitor cuatro de sus semanas de disfrute no obligatorias, de forma que ambos tuvieran hasta un máximo de doce semanas para el cuidado del nacido.
- A partir del 1 de enero de 2020, este permiso se prolongará a doce semanas, cuyas cuatro primeras serán de obligado disfrute inmediatamente después del nacimiento de manera ininterrumpida. La progenitora podrá ceder al otro progenitor dos de sus semanas de disfrute no obligatorias, de forma que ambos tuvieran hasta un máximo de catorce semanas para el cuidado del nacido.
- Una vez iniciado 2021, ambos progenitores tendrán un periodo de dieciséis semanas de suspensión del contrato laboral, siendo las seis semanas inmediatamente posteriores al nacimiento, de obligado disfrute de manera ininterrumpida, no siendo posible ya, el canje de semanas de un progenitor a otro.

A excepción de las seis semanas a disfrutar obligatoriamente después del nacimiento, se contempla la posibilidad de solicitar el resto de las semanas con una libre configuración (siempre con al menos quince días de antelación para solicitar a la empresa) desde la cuarta semana anterior a la previsión del parto y desde la siguiente semana a la última obligatoria hasta que el nacido alcance los doce meses de edad. Anteriormente, las dieciséis semanas que tenía de suspensión la madre, habían de ser disfrutadas de manera continuada (Cordero Gordillo 2019:11)

A esta duración general, se establecen ampliaciones en los periodos de descanso en los supuestos de discapacidad del hijo o la hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, cuya ampliación es de dos semanas, una para cada uno de los progenitores y en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, la ampliación es la misma, de dos semanas más por cada hijo o hija distinta del primero. En los supuestos de nacimiento de hijos prematuros con falta de peso o necesitados de hospitalización la ampliación es de los días que el neonato esté hospitalizado. Por último, cabe destacar que, en el supuesto de fallecimiento del hijo o la hija, la duración de la suspensión no se verá reducida con la

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	36/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

salvedad de que, transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

De dicha obligatoriedad del disfrute de la suspensión del contrato de trabajo durante las seis primeras semanas se puede extraer una lectura positiva en relación con el logro de una conciliación de la vida laboral y familiar corresponsable para la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres mediante el reparto de las responsabilidades familiares, al menos, en los supuestos anteriormente mencionados.

Si cabe alguna consideración negativa o aspecto digno de mejora tras este análisis es la ausencia de referencia a las familias monoparentales, pues se entiende que el disfrute también es de dieciséis semanas, pero atendiendo no solo a las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar que se puedan dar en este caso, se puede resaltar que el tiempo del cuidado del menor es más reducido que en el caso de que haya dos progenitores a su cuidado (Cordero Gordillo 2019:23).

Cualquier norma con rango de ley que desee tener una efectividad real ha de proteger a aquellas personas que ejerzan sus derechos con unas medidas que garanticen, en este caso, sus derechos a la conciliación. El RDL 6/2019 protege frente a la extinción del contrato de trabajo de la trabajadora embarazada y de la extinción del contrato por causas objetivas de cualquier persona trabajadora durante el ejercicio de sus derechos de conciliación.

Con estas medidas de garantía, el RDL 6/2019 modifica el artículo 14.2 ET²⁶ para hacer nula la resolución de la relación laboral en el supuesto de la mujer trabajadora por razón de embarazo, desde que dicho embarazo inicie hasta que comience la suspensión del contrato por maternidad. Con ello, la trabajadora embarazada que se encuentre en periodo de prueba, también se ve protegida ante un supuesto de desistimiento empresarial por esta modificación. De esta forma, a la trabajadora embarazada en periodo de prueba solo podrá rescindírsele el contrato “por motivos no relacionados con el embarazo” tanto si la empresa es conocedora del embarazo de la trabajadora o no. Para esto último, también se ha dispuesto la forma de proceder ante el conocimiento o desconocimiento del embarazo por parte de la empresa (Fernández Prats, García Testal y López Balaguer 2019:172):

- En caso del conocimiento del embarazo por parte de la empresa, se habrán de acreditar las causas en las que la empresa basa su decisión de desistir el contrato durante el periodo de prueba.

²⁶ Nuevo segundo párrafo del artículo 14.2 ET “la resolución 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 período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad”.
EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	37/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

- En caso de desconocimiento del embarazo por parte de la empresa, el desistimiento del contrato tendrá lugar de manera ordinaria, es decir, sin necesidad de causa acreditadora, pero en caso de que la trabajadora reclame la nulidad del desistimiento, la empresa deberá acreditar dichas causas.

Esta modificación, pues, altera la naturaleza del periodo de prueba, pues durante este, tanto trabajador como empresario podían rescindir el contrato de manera unilateral sin necesidad de aportar causa o razón alguna, y, tras la aprobación del presente RDL, para el caso señalado, ahora es imperativo legal alegar causa objetiva del desistimiento por parte del empresario. (Fernández Prats, García Testal y López Balaguer 2019:172)

Asimismo, también se declara nulo el despido colectivo de cualquier trabajador que ejercite sus derechos de conciliación a través de la modificación del quinto párrafo del artículo 53.4 ET²⁷, en el que las empresas, ahora, además de acreditar a los trabajadores afectados por el despido las causas del mismo, han de comunicarse con la persona trabajadora afectada en ejercicio de sus derechos conciliatorios, alegando los criterios objetivos llevados a cabo por la empresa para estipular dicho despido. Dicho requerimiento, conforma una especie de “prioridad de permanencia” de los trabajadores en ejercicio de sus derechos de conciliación con el resto de trabajadores. (Fernández Prats, García Testal y López Balaguer 2019:174).

Además, con la modificación del artículo 53.4 ET y 55.5 ET se amplía el periodo de protección ante los casos de despido para las personas trabajadoras una vez se han reintegrado en su trabajo, tras finalizar los periodos de suspensión del contrato relativos al nacimiento, adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento de nueve meses a doce meses.

Como ya se ha mencionado, tanto hombres como mujeres comparten escenario en el ámbito laboral y, dada la desigualdad que ha sufrido la mujer con respecto del hombre en la asunción de responsabilidades, se necesita reflejar en un marco jurídico un reparto justo en la distribución de las tareas, dando lugar a una “responsabilidad compartida”, en ambos entornos, laboral y familiar, llegando así al concepto de corresponsabilidad (Maganto Mateo, Etxeberria Murgiondo y Porcel 2010:74)

Tal y como se ha visto, en el ámbito jurídico-laboral el término corresponsabilidad implica a varios sujetos. Por un lado, todos los miembros de una unidad familiar deben repartirse responsabilidades de cuidado y domésticas, haciéndose hincapié en la

²⁷ Modificación artículo 53.4 ET “Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.”
EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	38/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

implicación del hombre en estas. Por otro lado, ha de añadirse la intervención del empresario en el rediseño adecuado de las responsabilidades en el trabajo, posibilitando también la efectividad de la corresponsabilidad. Por último, en dicha efectividad participan las Administraciones Públicas, las cuales han de intervenir “financieramente en las actividades de cuidado y normativamente para asegurar la corresponsabilidad de la unidad familiar y del propio empresario” (Ballester Pastor 2012:56).

Ejemplos que reflejan la colaboración por parte del empresario con la sociedad en un marco de igualdad dentro de la empresa son aquellas empresas que ostentan el distintivo “Igualdad en la Empresa”, las cuales conforman la Red DIE, existente desde 2013 en la que concurren 148 empresas de diversas categorías, ocupando alrededor de 257.000 puestos de trabajo habiendo aproximadamente una participación en ellos del 45% de mujeres. El fin de este concepto es el intercambio de buenas prácticas para la consecución de la igualdad material entre mujeres y hombres en el trabajo, coordinado todo ello por el Instituto de la Mujer.

Otro ejemplo, de gran actualidad, pero esta vez del compromiso que ha de realizarse por parte de las Administraciones Públicas en este sentido, es el anuncio que ha realizado la ministra de Igualdad, Irene Montero, en el que establece que se está trabajando en una ley que garantice la conciliación de la vida laboral y familiar a través de un sistema público de cuidados, llamada Ley de Tiempo Corresponsable. Con esta ley, en teoría, se garantizaría el derecho a “recibir cuidados y la remuneración y condiciones de trabajo dignas de quien los da” (El Mundo 2020). Esta noticia puede darnos una visión de la perspectiva que, en mi opinión, desea abordar el actual gobierno, y es, en vista de los discretos resultados obtenidos con la LOI o el RDL 6/2019 (de momento), que desea afrontar el tema de la conciliación desde otra perspectiva, la de valorar retributivamente lo que hasta ahora era un trabajo no remunerado.

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	39/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='="'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==			

V. Conclusiones

Para la consecución del principio de una igualdad real, tras el respectivo análisis de las legislaciones españolas a tal efecto y siempre teniendo en consideración que tal igualdad es un derecho establecido por nuestra Carta Magna en los artículos 9.2 y 14 CE, se puede concluir que es menester por parte del legislador la adopción de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar corresponsable, dejando a un lado los roles tradicionales atribuidos por razón de género en cuanto a las cuestiones de la maternidad y los permisos, sobre todo, relacionados con dicha condición.

Por ello, el RDL 6/2019 configura un avance en el ámbito de la corresponsabilidad, que debe ser objetivo de nuestra política laboral, y así también esta debe favorecer la no discriminación por razón de género en el ámbito del trabajo, pues, tal y como se ha hecho referencia, la doble presencia de las mujeres en las esferas productiva y reproductiva ha imposibilitado esa consecución del principio de una igualdad real.

No solo la segregación laboral a la que se ha hecho alusión y la dificultad de ostentar cargos que conlleven toma de decisiones por parte de las mujeres refleja todavía un fracaso en cuestión de una igualdad real. También podríamos hacer mención a la asunción de las responsabilidades familiares por una parte de las mujeres y las asignaciones sociales de género de la maternidad, asumida por ellas como un “deber”. Ello puede provocar o bien la no inclusión en el mundo laboral o la aceptación de empleos en consonancia con su rol de género. Es por ello que, en este siglo, se persiguen nuevas medidas que integren las realidades de las mujeres y tanto hombres como mujeres compartan derechos y obligaciones.

Y tal como se puede apreciar, a la vista de los datos facilitados, la conciliación de la vida laboral y familiar no se consigue con la eficacia que resultaría idónea, pues se vislumbran mejoras de carácter progresivo en el entorno laboral y familiar, pero distan mucho del ideal y la finalidad perseguida por la legislación vigente.

Por la histórica segmentación de las tareas es por lo que aún tiene significado la proclama aristotélica de “tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales”, ya que estas desigualdades que sufren aún hoy día las mujeres han de ser disueltas con disposiciones normativas que fomenten la discriminación positiva hacia el género femenino, en pro de romper con la barrera de los sectores ampliamente masculinizados y también con los feminizados, así como favorecer la igualdad de oportunidades laborales de cara a emprender una carrera laboral.

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	40/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

Pese a este no ser el objeto del presente trabajo, pero tiene mucha relación, es necesario hacer mención al ámbito de la educación, pues esta es esencial para conseguir con el transcurso de las generaciones, romper con la estructura de trabajo actual y caminar hacia una sociedad concienciada con la corresponsabilidad.

Lo refleja la propia LOI en su Capítulo II “Acción administrativa para la igualdad”, la cual establece que entre las finalidades del sistema educativo se encuentra la educación en el respeto de los derechos y las libertades y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Suscribo su intencionalidad, pero, en mi opinión, poco avance se ha hecho en este aspecto. La educación ha de ser el pilar fundamental en el que sostener una sociedad corresponsable, en la que los prejuicios por formar parte de un género u otro desaparezcan.

Aun así, en último lugar, merece especial atención e interés la “Guía de Corresponsabilidad: La corresponsabilidad también se enseña” que se puede consultar a través de la web del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en la sección de Educación, cuyo objetivo es la aplicación de la corresponsabilidad en y desde los centros de educación, ofreciendo un amplio glosario de terminología y actividades para trabajar en las aulas²⁸.

En definitiva, también debe ser tarea del sistema educativo transmitir a las futuras generaciones las nociones de corresponsabilidad para la consecución de una igualdad efectiva y real, pues la educación en valores debe ser integrada en todas las etapas de la educación de una persona y desde todas las perspectivas.

²⁸ <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/MaterialesDidacticos.htm>
EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	41/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

VI. Bibliografía

1. Referencias bibliográficas

- AGUILAR GARCÍA, María Teresa (2008), “El sistema sexo-género en los movimientos feministas”, en *Amnis*, núm. 8 (pp. 1-11)
- ANKER, Richard (1997) “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías” en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116 (1997), núm.3 (pp. 343-370)
- BALLESTER PASTOR, María Amparo (2012) “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria”, en *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm.25 (pp. 53-77)
- BALLESTER PASTOR, María Amparo (2019) “El RDL 6/2019 Para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol” en *Temas Laborales* núm. 146/2019 (pp. 13-40)
- BARBERÁ RIBERA, Teresa, DEMA PÉREZ, Carlos M, ESTELLÉS MIGUEL, Sofía y DEVECE CARAÑANA, Carlos (2011) “La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal”, en *XV Congreso de Ingeniería de Organización* (pp. 986-995)
- BARDÓN ÁLVAREZ, Fermina (2013) “Guía de corresponsabilidad: la corresponsabilidad también se enseña”, Editorial Organización de Mujeres de Confederación Intersindical; Organización de Mujeres de STES-Intersindical.
- BETETA MARTÍN, Yolanda (2013) “La feminización de la crisis financiera global. La regresión del estado de bienestar en España y su impacto en las

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	42/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

políticas de igualdad y de erradicación de la violencia contra las mujeres. Nuevos retos.” *Asparkía: investigación feminista*, núm.24 (pp. 36-52)

- BURGOS GARCÍA, Olga (2011) “Paridad y acción positiva”, en *Investigación y género, logros y retos: III Congreso Universitario Nacional Investigación y género* (pp. 179-198)
- CABEZA PEREIRO, Jaime (2011) “*Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*”, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011
- CARMONA CUENCA, Encarnación (1994) “El principio de igualdad material en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, en *Revista de Estudios Políticos*, núm. 84 (pp. 265-285)
- CASAS BAAMONDE, María Emilia (2018) “Igualdad y no discriminación de las mujeres por sexo y género: el lenguaje de los derechos”, en *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 22 (pp. 25-61)
- CORDERO GORDILLO, Vanessa (2019) “La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el RDL 6/2019, de 1º de marzo” en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo* (pp. 5-26)
- CRUZ ORUEZABALA, Marisa (2020) “Irene Montero anuncia una Ley de Tiempo Corresponsable para garantizar la conciliación y aboga por un sistema público de cuidados” en *El Mundo* 18 de junio de 2020
- GARCÍA VALDÉS, Manuela (Trad. 1988) Aristóteles, “*Política*”, Editorial Gredos 1988
- GOERLICH PESET, José María (2019), *Derecho del Trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2019

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmilXjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	43/49	
Url De Verificación	<a +kmilxjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmilXjKc jn2ESrvINw3+A=="			

- FERNÁNDEZ DE CASTRO, Patricia (2012) “El camino hacia la transversalidad de género, el empoderamiento y la corresponsabilidad en las políticas de igualdad de género” en *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, núm. 16, 2012 (pp.79-104)
- FERNANDEZ PRATS, Celia, GARCIA TESTAL, Elena y LÓPEZ BALAGUER, Mercedes (2019) “*Los derechos de conciliación en la empresa*”, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia 2019
- MAGANTO MATEO, Juana, ETXEBERRÍA MURGIONDO, Juan y PORCEL, Ana (2010) “La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación” en *Educatio Siglo XXI*, Vol. 28 nº1 (pp. 69-84)
- MARTINEZ MORENO, Carolina (2020) “La nueva regulación de la adaptación de la jornada con fines de conciliación ¿Hasta dónde llega el avance? En *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 12 (pp. 61-80)
- MOLERO MARAÑÓN, María Luisa (2008) “Derechos de conciliación: derechos de adaptación y reducción del tiempo de trabajo, suspensión por paternidad y excedencias familiares”, en *Igualdad de género y relaciones laborales*. Ed. Mº de Trabajo e Inmigración. Madrid, 2008.
- MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, Rocío (2020) “Un paso más hacia la corresponsabilidad real: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el real decreto-ley 6/2019” en *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 12/2020 (pp. 122-149)
- MONTENEGRO LEZA, Sofía (2016) “El antes y el después de la Ley Orgánica 3/2007” en *Revista electrónica del Departamento de Derecho de la Universidad de La Rioja, REDUR* núm. 14 (pp. 117-136)

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	44/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

- MORRISON, Ann (1992) "Breaking the glass ceiling: can women reach the top of america's largest corporations?" Ed. Perseus Group, Nueva York, 1992.
- MURGUIALDAY MARTÍNEZ, Clara, PÉREZ DE ARMIÑO, Karlos y EIZAGIRRE MARAÑÓN, Marlen (2001) "Empoderamiento", en *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*. Icaria y Hegoa, Barcelona.
- ORSINI VARGAS, Marta (2012) "El concepto de empoderamiento en los estudios de género y en la prensa femenina" en *I Congreso Internacional de Comunicación y Género* (2012, pp. 951-971)
- QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz y VALDES DAL-RÉ, Fernando (2008) "Igualdad de género y relaciones laborales" Ed. Mº de Trabajo e Inmigración. Madrid, 2008.
- RÁMIREZ ALVARADO, María del Mar (2008) "*Mecanismos para el avance de las mujeres: las medidas de acción positiva*". Mujeres, Política y Medios de Comunicación. Ed. Fundación Audiovisual de Andalucía (pp. 131-139)
- RAMOS GARCÍA, Elvira (2008) "Doble Presencia: Salud y Prevención", en *Clave Sindical*, vol.5 (pp.16-18)
- REY MARTÍNEZ, Fernando (2011) "¿De qué hablamos cuando hablamos de igualdad constitucional?", en *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, núm. 45 (pp. 167-181)
- REY MARTÍNEZ, Fernando (2017) "Igualdad y prohibición de discriminación: de 1978 a 2018", en *Revista de Derecho Político*, núm. 100 (pp. 125-171)
- ROCHA SÁNCHEZ, Fernando (2012) "La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España", en *Gaceta sindical: reflexión y debate*, núm.19/2012 (pp. 67-90)

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmilXjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	45/49	
Url De Verificación	<a +kmilxjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmilXjKc jn2ESrvINw3+A=="			

- RODRÍGUEZ COPÉ, M^a Luisa (2018) “El alcance del derecho a adaptar la jornada y a la elección de turno de trabajo como medida de conciliación de la vida familiar y laboral: una controversia aún por resolver” en *Temas laborales*, núm. 141/2018 (pp. 173-183)
- RODRÍGUEZ PIÑERO, Miguel (1979) “El principio de igualdad y las relaciones laborales”, en *Revista de Política Social*, (pp. 381-414)
- RUBIO SERRANO, Fina (2008) “Desigualtats de gènere en el mercat de treball”, en *La Bastida (Fundació Surt)*
- SECO MARTÍNEZ, José María (2015) “De la igualdad formal a la igualdad material. Cuestiones previas y problemas a revisar”, en *Derechos y libertades*, núm. 36 (pp. 55-89)
- TORNOS MARTÍN, Teresa y RECIO CÁCERES, Carolina (2012) “Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación”, en *Revista de economía crítica* núm. 14/2012 (pp. 178-202)

2. Referencias legales

- Constitución Española 1978
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 266, de 06 de noviembre de 1999.
- Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm.251, de 19 de octubre de 2000

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmilXjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	46/49	
Url De Verificación	<a +kmilxjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmilXjKc jn2ESrvINw3+A=="			

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23 de marzo de 2007.
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 242, de 07 de octubre de 2009
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 245, de 11 de octubre de 2011
- 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. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015
- 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. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 261, de 31 de octubre de 2015
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 57, de 7 de marzo de 2019
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 73, de 18 de marzo de 2020.
- Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 112, de 22 de abril de 2020.

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	47/49	
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code+=+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==			

Apéndice

Ante la situación que hemos sufrido por motivo del coronavirus, cabe señalarse la legislación extraordinaria que ha incorporado medidas destinadas a ralentizar el impacto y suavizar los efectos del COVID-19 fundamentalmente en materia fiscal, mercantil, concursal y laboral. Estas medidas se han materializado con el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Este Real Decreto manifiesta la necesidad del refuerzo de las medidas de contención de la enfermedad las cuales suponen una alteración de la oferta y la demanda de la economía española. A su vez, estas medidas están destinadas con una clara finalidad a minimizar el impacto social que pueda producir la limitación de la economía ante el decreto del estado de alarma.

Las medidas que caben resaltarse en relación a la conciliación laboral se localizan en el artículo 6, llamado Plan MECUIDA. Dicho artículo protege a los trabajadores por cuenta ajena para que puedan adaptar y/o reducir su jornada laboral en caso de que tengan personas dependientes a su cargo por las circunstancias excepcionales que supone la prevención de la propagación del COVID-19. Se entenderán como circunstancias que manifiesten este derecho las de necesaria presencia por parte de la persona trabajadora para atender a estas personas dependientes por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesitando así el cuidado personal y directo como consecuencia del COVID-19.

Este derecho es individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, ayudando a la asunción de las responsabilidades de cuidado, fomentando, un reparto corresponsable de las obligaciones y evitando la perpetuación de roles.

El derecho de la adaptación de la jornada podrá consistir en cualquier cambio de condiciones disponible en la empresa o que pueda incorporarse de forma “razonable y proporcionada”²⁹. Por otro lado, cabe el derecho a la reducción especial de la jornada de trabajo para las situaciones previstas en el artículo 37.6 ET, por motivo de estas circunstancias excepcionales, pero sin necesidad de que la persona dependiente por estas causas excepcionales no desempeñe ninguna actividad retribuida, con la correspondiente reducción de su salario en proporción a la jornada reducida. Dicha reducción especial habrá de ser comunicada por parte de la persona trabajadora 24 horas antes, alcanzando hasta

²⁹ Estos cambios podrán traducirse además de lo dicho “en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia [...] teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma, que se limita al periodo excepcional de duración del COVID-19.” Artículo 6.2 RDL 8/2020 EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	48/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			

la totalidad de la jornada de trabajo en el caso de resultar necesario. Para estos casos deberá estar justificado y ser proporcional atendiendo a la situación de la empresa.

Si la persona trabajadora se encontrara ya con su jornada laboral adaptada, por motivos de conciliación o reducida, podrá renunciar a su derecho para acogerse a estos derechos siempre y cuando “concurran las circunstancias excepcionales previstas” debidamente acreditadas.

Estas medidas tendrán vigencia no solo durante el estado de alarma, sino también durante los dos meses posteriores, medida aprobada por el Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.

Todo lo establecido, en consonancia con lo estipulado por el artículo 5 del presente Real Decreto, que prioriza el trabajo a distancia para los casos en los que sea posible, refleja los deseos de la legislación vigente de fomentar la conciliación laboral y familiar en esta situación de emergencia sanitaria.

EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD Y EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

PÉREZ GONZÁLEZ, ALONSO TOMÁS

Código Seguro De Verificación:	+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	13/07/2020 20:14:19	
Observaciones		Página	49/49	
Url De Verificación	<a +kmi1xjkc="" href="https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=" jn2esrvinw3+a='=""'>https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code="+kmi1XjKc jn2ESrvINw3+A=="			