



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

La conciliación de la vida laboral y familiar desde la perspectiva de la maternidad

Presentado por: Yolanda Goni Aguilar

Tutelado por: José Ángel De Miguel Pérez

Soria, Mayo de 2019

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

RESUMEN

Lo que se pretende con este trabajo es visualizar la falta de conciliación existente para la mujer entre el mundo laboral y el personal.

Dicho desequilibrio se ve reflejado sobre todo en el ámbito de la maternidad, un aspecto que pertenece claramente a la esfera privada de la fémína y que al tratar de adaptarse a la esfera laboral entra en conflicto generando una falta de conciliación entre ambos mundos, además de la desigualdad y discriminación hacia la mujer.

Este trabajo vamos a desarrollarlo en tres partes. En la primera parte abordaremos lo que la maternidad le supone para la mujer. En la segunda parte las consecuencias sociales que pueden llegar a tener la toma de decisión que la mujer adopta. Y por último, las medidas que el Estado está adoptando para paliar ese desequilibrio que existe en la conciliación de la vida laboral y personal, intentando esclarecer si éstas son suficientes o no.

PALABRAS CLAVE

Mujer, conciliación, maternidad, igualdad, discriminación.

ÍNDICE

1. Introducción	4
1.1. Justificación	4
1.2. La mujer en la Historia	5
1.3. Los derechos de la mujer	6
1.4. Conciliación de la vida laboral y familiar	9
2. La Mujer y la maternidad	12
2.1. La maternidad: el aspecto biológico y las consecuencias que conlleva para la mujer	12
2.2. La discriminación laboral que sufre la mujer	16
2.3. Mobbing maternal	18
3. Trascendencia de las decisiones tomadas por la mujer en la sociedad	21
3.1. Situación actual	21
3.2. Consecuencias futuras	24
4. Medidas adoptadas por el Estado para paliar los problemas que la mujer tiene al intentar conciliar la vida laboral y familiar	27
4.1. Normativa Internacional	27
4.2. Normativa Europea	28
4.3. Normativa Española	31
5. Conclusiones	38
5.1. Conclusiones	38
4.2. Propuestas	39
6. Bibliografía	41

1. INTRODUCCIÓN

Con el presente trabajo vamos a tratar de visualizar la disfunción que existe cuando la mujer intenta realizarse profesional y personalmente. Más concretamente, nos centraremos en los problemas a los que la fémina se enfrenta para poder conciliar su vida laboral y personal desde el punto de vista de la maternidad. Y es que aunque nos parezca extraño, en pleno siglo XXI en el que nos encontramos, veremos como la maternidad genera en la mujer un desequilibrio entre la vida profesional y familiar, además de una discriminación laboral que favorece al hombre.

Posteriormente abordaremos las consecuencias, la trascendencia que para la sociedad pueden acarrear las decisiones que la mujer adopte en el ámbito de la maternidad. Y es que el problema de la baja natalidad que en la actualidad existe puede acarrear que el sistema de bienestar social peligre en un futuro no muy lejano.

Finalmente analizaremos todas aquellas medidas que los poderes públicos han puesto en marcha a través de las distintas leyes para paliar esos obstáculos con los que la mujer se encuentra. Y trataremos de averiguar si esas medidas son efectivas para que exista una real conciliación de la vida familiar y profesional y una real igualdad laboral entre hombres y mujeres.

1.1. Justificación

El motivo por el que se decidió realizar este trabajo es para hacer visible la situación tan injusta que la mujer está atravesando. A pesar de que los años van pasando, el cambio que se está dando en el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal por parte de las féminas es apenas inexistente. Poca es la mejora que ha habido a pesar de la aplicación de la Ley de Conciliación que el Estado aprobó.

En el ámbito familiar la mujer sigue siendo la que mayor carga doméstica tiene. Ella es la que realiza la mayoría de las tareas de la casa, además del cuidado tanto de descendientes como de personas mayores y dependientes. Y es que nos encontramos todavía en una sociedad patriarcal donde el reparto de roles sexuales está a la orden del día. Y por lo tanto, la ideología que predomina socialmente y que se traslada al ámbito familiar es el de la mujer sumisa, cuidadora y ama de casa y la del hombre fuerte, líder y portador de la riqueza.

En el ámbito profesional la mujer es la que sufre las mayores tasas de desempleo, la que peores empleos tiene, ya sean contratos a tiempo parcial o empleos precarios, la que encuentra más inconvenientes a la hora de promocionar u obtener un puesto de responsabilidad o directivo, la que está peor pagada... y a todo eso se le suma las dificultades que el empresario le otorga por el hecho de ser fémina y de tener el poder de procrear, hecho único que pertenece a la mujer. Es por ello, que la mujer, se enfrenta a unas condiciones y particularidades en el ámbito laboral que al hombre no se le exigen y que por lo tanto son discriminatorias. Entre algunas de ellas se encuentra la dificultad de acceso al empleo, ahí se lleva a cabo la realización de una entrevista de trabajo que conlleva una batería de preguntas “sexistas” acerca de si se está casada o no, de si desea tener hijos/as o no, la tan mirrada pregunta acerca de la edad que se tiene, etc. Otra de esas particularidades es el problema de las continuas faltas o asistencias tanto al parto como al cuidado de los descendientes y por último, la “presunción” del abandono del puesto de trabajo cuando se da a luz. En definitiva, un interrogatorio que está

dirigido específicamente a la mujer por el simple hecho de ser ella la que lleva todo el peso de la maternidad.

Y es que toda mujer se encuentra tarde o temprano en un momento de su vida en el que tiene que elegir entre formar una familia (ser madre y tener hijos/as) o el realizarse profesionalmente porque parece ser que ambas situaciones no pueden darse simultáneamente.

1.2. La mujer en la Historia.

La mujer a lo largo de la historia ha sido una mera espectadora de su potestad o derecho para elegir o actuar libremente. La fémina ha estado a merced de lo que el hombre, primero su padre y luego su marido, decidía con respecto a lo que ella podía realizar o no. No tenía derecho a voto, ni mucho menos a trabajar (trabajo asalariado), sólo podía dedicarse a las tareas del hogar y al cuidado de hijos y esposo. A pesar de que en la actualidad esa situación ha mejorado, muchos son los años que han tenido que pasar para que la mujer se incorporase a la vida cultural, científica y política que pertenecía exclusivamente a los hombres.

Vamos a hacer un breve repaso del papel de la mujer a lo largo de la Historia. De él podremos deducir como se han ido formando los diferentes estereotipos y roles de género que tanto daño han hecho a las féminas y siguen haciendo a nuestra sociedad.

En la prehistoria existían las sociedades recolectoras, en ellas los hombres eran los que tenían asignada la tarea de caza de animales de gran tamaño y de pescar. Las mujeres se dedicaban a recoger frutos y legumbres, además de cazar animales pequeños. De aquí empezaron a salir las diferencias de género, al hombre se le relacionaba con aquellas tareas que implicaban fuerza física.

En la Edad Media, los hombres eran los que tenían el conocimiento revelado por Dios, la verdad. Las mujeres, en el medio rural, participaban en las tareas agrícolas (cultivar el huerto, recoger leña, cuidar de los animales) y realizaban las tareas domésticas (cocinar, limpiar, cuidar de los hijos/as, etc). Las que vivían en núcleos urbanos también realizaban tareas domésticas y productivas en talleres artesanos comercializando los productos.

En la Edad Moderna, las mujeres trabajaban fuera de casa como niñeras, lavanderas, comerciantes o en talleres. En aquellos tiempos no estaba bien visto el que una mujer amantara a sus hijos, así que las mujeres de clase alta pagaban a las mujeres que contaban con menos recursos económicos para que alimentaran a sus hijos.

En Europa, en la época de industrialización, la producción textil fue ejercida en su totalidad por mano de obra femenina. Pero se trataba de un trabajo que simplemente ayudaba al sustento de la familia ya que los salarios eran muy bajos.

Fue a partir de la II Guerra Mundial cuando las mujeres se incorporaron al trabajo “productivo o extradoméstico” de forma considerable puesto que los hombres se marcharon a la guerra y ellas tenían que realizar las tareas que hasta entonces ellos hacían.

A lo largo de la Historia se fue relegando el papel de mujer a las tareas domésticas o de cuidado y el del hombre al sustento de la casa, esto ha generado una segregación en el trabajo, además de la creación de unos roles y estereotipos de género.

Las mujeres se dedican más a trabajos que implican la educación, limpieza o cuidado de personas y los hombres a trabajos de fuerza o poder. Deducimos que el género es por lo tanto un aprendizaje que viene impuesto en el momento en que nacemos asignándonos un rol dependiendo del sexo que tengamos, condicionando así nuestra identidad, conducta y forma de relacionarnos. Según Fajardo con el sistema “*sexo/género*” se hace referencia a “*todas las prescripciones y normatividades establecidas por la sociedad, familia, economía, religión, que regulan, disponen, posibilitan la interrelación entre el sexo y el género: el sexo como ente biológico y el género como ente sociohistórico-cultural*”. Como decía Comas d’Argemir: “*la vinculación entre trabajo y sistemas de género depende de factores culturales y no de diferencias biológicas entre hombres y mujeres*”. Este sistema patriarcal en el que el hombre tiene el poder es el mediante la legislación y la educación estamos intentando echar abajo, pero como todos sabemos, es muy difícil cambiar a la sociedad y todo ello implica tiempo.

El incremento de las mujeres a trabajos asalariados se produjo por diferentes variables, entre otras, las variaciones de las estructuras familiares, la tardanza tanto a la hora de casarse como de tener el primer hijo/a, el mayor acceso a la educación y las necesidades económicas.

En la actualidad es más común que las féminas trabajen fuera del hogar pero continua dándose la falta de participación e implicación de los hombres en las actividades reproductivas.

1.3. Los derechos de la mujer

Primero haremos un repaso de la evolución de los derechos que la mujer ha tenido en Europa y posteriormente nos centraremos en España.

En **Europa** a finales del siglo XVIII y durante el XIX, surgieron movimientos que exigían los derechos de las mujeres, el derecho al sufragio universal, etc.

En el siglo XVIII muchos eran los que querían seguir manteniendo el sistema patriarcal que existía, aquel en el que la mujer era una sumisa del hombre, claro ejemplo de ello lo vemos en el filósofo Jacques Rousseau al escribir que “*las mujeres hacen mal a quejarse de la desigualdad de las leyes hechas por el hombre, esta desigualdad no es hechura de los hombres, o en todo caso no es resultado de un simple prejuicio, sino de la razón*”. En fin, la mujer debía obedecer al hombre porque estaba en su naturaleza.

En Francia, en 1791 Olympia de Gouges publicó la “*Declaración de derechos de la Mujer y la Ciudadana Mujer*”, copiando el modelo creado en 1789 de “*Declaración de los Derechos del Hombre y del ciudadano*”. En dicha declaración se mofa del fracaso que la buscada igualdad tuvo en la Revolución Francesa y parodia la declaración realizada para el hombre. En ella escribió que “*esta revolución sólo tendrá efecto cuando todas las mujeres sean plenamente conscientes de su condición deplorable, y de los derechos que han perdido en la sociedad*”.

En Gran Bretaña, en 1792 la filósofa Mary Wollstonecraft publicó “*Vindicación de los Derechos de la Mujer*” en el que atacaba la opresión que las mujeres padecían, afirmando que las limitaciones que la mujer sufría provenían de la educación y de la forma en que las criaban. Y en ella exigía para todos “*justicia*” y “*derechos humanos*”.

El filósofo británico John Stuart Mill en el ensayo que escribió en 1869 y cuyo nombre es “*El sometimiento de las mujeres*”, dijo “*se nos dice constantemente que la*

civilización y el cristianismo han devuelto a la mujer sus justos derechos. Mientras tanto, la esposa es una verdadera esclava de su marido, y no en menor medida, en lo que a las obligaciones legales, que los esclavos a los que se suele dar comúnmente nombre de tales". Mill solicitaba el derecho a votar por parte de las mujeres, pero éste fue aceptado entre risas en el parlamento británico.

En Gran Bretaña fue en 1918 cuando por un proyecto de ley se permitió votar a las mujeres mayores de treinta años.

Fue en el año 1948 cuando se aprobó la Declaración Universal de Derechos Humanos que se dirigió hacia la igualdad y la equidad. En ella se busca *"la igualdad de derechos entre hombres y mujeres"*.

En 1979 la Organización de Naciones Unidas (ONU) aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), cuyo fin es el de aplicar la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y que entró en vigor en septiembre de 1981. La definición de discriminación es: *"cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, gozado o ejercido 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 el campo político, económico, social, cultural y civil o en cualquier otra"*.

Si nos centramos en **España**, a principios del S.XX, el 70% de las mujeres eran analfabetas y estaban totalmente subordinadas a los maridos.

Cuando llegó la República, con la creación de la Constitución de 1931 la situación de la mujer mejoró. Los hombres y las mujeres eran iguales ante la ley, se estableció el voto femenino, se creó el matrimonio civil y también el divorcio.

Durante la Guerra Civil, las mujeres se unieron a la revolución como milicianas u obreras creando una organización llamada "mujeres libres" que abogaba por su libertad, independencia e igualdad como cualquier ciudadano. Muchas fueron encarceladas bien por su ideología política o bien porque eran familia (esposa, hermana, etc) de algún hombre al que querían apresar.

En la época franquista, las mujeres eran sumisas del hombre, mientras eran menores de edad del padre y una vez casadas debían pedir permiso a sus maridos tanto para firmar un contrato de trabajo, como para abrir una cuenta bancaria o disponer de una herencia. La mujer solo podía ser ama de casa y madre y no se le permitía salir de casa a menos que no fuera acompañada por su esposo.

En el ámbito educacional, se dio una separación de género, las chicas con las chicas y los chicos con los chicos. Las clases, pues no eran mixtas, y las asignaturas eran diferenciadas según el sexo. Se creó "la sección femenina" que lo que pretendía era imponer un sistema patriarcal. Crearon la *"guía de la buena esposa"*, donde figuraban *"11 reglas para mantener a tu marido feliz"*. Es decir, a las chicas se les enseñaban tareas del hogar (coser, planchar, cocinar...). Pilar Primo de Rivera decía: *"La mujer tiene obligación de saber todo lo que podríamos llamar la parte femenina de la vida; la ciencia doméstica es quizá su bachillerato. Un arquitecto no puede ser bueno si no dibuja bien; un ingeniero, sin el conocimiento de las matemáticas, sería un fracaso; lo mismo sucede con las mujeres: su base fundamental es la casa; guisar, planchar,*

zurcir, etc. Son otros tantos los problemas, que en un momento dado, deberá resolver, por lo tanto, debe capacitarse para ellos”.

También tenemos que referirnos a la diferenciación que había en el ámbito de la educación física o deportiva persiguiendo el fin de “(...) conseguir que la mujer se beneficie de los efectos de esta actividad, teniendo un fondo espiritual y considerando como meta el perfeccionamiento del cuerpo, a fin de que pueda servir los intereses del alma que en él se encierra (tener hijos y cuidar de la familia)”.

Se prohibieron los matrimonios civiles y los divorcios. La mujer no podía tener sexo sino estaba casada y podía ser condenada si lo incumplía, sin embargo para el hombre solo era un delito, puesto que se entendía que él tenía necesidad sexual.

En el ámbito laboral, se eliminó a la mujer de cualquier trabajo que se llevase a cabo en una fábrica o taller. Para ello se obligó a la mujer a abandonar dicho trabajo una vez se casara. Solo podían realizar un trabajo, no varios, su redujo su salario y era el marido el que debía permitir que la mujer se reincorporase al trabajo.

Fue en los años sesenta cuando se dio una época de industrialización que conllevó la necesidad de mano de obra. Se dio entonces un traslado de la mano de obra rural a la industrial en las ciudades. De ello se vieron beneficiadas las mujeres puesto que empezaron a incorporarse a las fábricas textiles, cigarreras, etc. La tasa de actividad de las mujeres pasó del 16% en 1950 al 28,5% en 1975. Ese incremento se dio sobre todo en mujeres jóvenes y solteras de entre 15 y 24 años. Entre las casadas hubo un ligero incremento apenas reconocible y es que la mujer casada tenía que estar en casa cuidando de hijos y marido.

En 1961 se creó la ley que prohibió la discriminación laboral en base al sexo y salario. Y en 1966 las mujeres comenzaron a estudiar en la universidad.

A finales de los sesenta, comenzaron los movimientos feministas, todavía no reconocidos así por posibles represalias. Se crearon una serie de organizaciones y grupos clandestinos, muchos de ellos pertenecientes a partidos políticos opuestos al régimen que buscaban la liberalización de la mujer y acabar con la discriminación que estaban sufriendo.

Fue a partir del fallecimiento del dictador en 1975 y de la declaración del Año Internacional de las mujeres por Naciones Unidas, cuando el papel de la mujer comienza a salir de la represión que hasta entonces había sufrido. En ese año desaparece la Licencia Marital (un permiso firmado por el marido y que la mujer necesitaba para firmar contratos de trabajo, cobrar el salario, sacarse el carnet de conducir o el pasaporte, intervenir en las cuentas bancarias, etc).

En el año 1978 se aprueba la Constitución Española, por la que se garantiza en su artículo 14 “(...) no discriminación alguna por razón de sexo (...)”, en su artículo 32.1 a “contraer matrimonio con plena igualdad jurídica” y en su artículo 35.1. “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, (...) sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

En 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. En su artículo 11 se da una definición legal de lo que es acción positiva: “1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres

para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”. “2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

Varias son las Políticas Activas que han favorecido tanto la incorporación de la mujer al empleo por tratarse de desempleadas de larga duración, como de la entrega de una ayuda económica por ser mujeres mayores de cuarenta y cinco años. También se facilitaron diferentes ayudas para la formación o para la creación de sus propias empresas, etc.

Se crearon diversas medidas de discriminación positiva llevadas a cabo para conseguir la igualdad de presencia femenina en aquellos puestos de empleo donde predominaba la masculinidad (fuerzas armadas, etc).

Pero en la actualidad, a pesar de todas las acciones realizadas, la lucha de la mujer por la igualdad con respecto al hombre y la búsqueda de equilibrio entre la vida laboral y personal sigue activa porque todavía en pleno siglo XXI existe la discriminación entre ambos sexos.

1.4. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Aragón Sánchez, P. define la conciliación de la vida familiar y laboral como *“un conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales cuyo objetivo es el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa. Es un modo de organizar el entorno laboral que facilita a hombres y a mujeres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares. Conciliar no supone trabajar menos, sino de forma distinta”.*

Como hemos diciendo durante este punto, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo cuenta con importantes obstáculos, muchos de ellos provienen de las cargas familiares que tradicionalmente han sido asumidas por las mujeres, y que hacen que sea difícil el alcanzar la igualdad plena entre mujeres y hombres.

A lo largo de muchos años se ha insistido en la necesidad de acabar con la discriminación existente por razón de sexo en el acceso y continuidad en el empleo, de manera que la gran mayoría de las normas creadas iban encaminadas a conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Lo que ocurrió es que no se tuvo en cuenta que las diferencias por razón de sexo en el empleo son en realidad un reflejo del rol que mujeres y hombres asumen en el seno familiar. Es un hecho que junto al aumento de la incorporación de la fémina al mundo laboral se ha producido un incremento del número de mujeres que se dedican simultáneamente al trabajo fuera y dentro del hogar familiar, dando lugar a la “doble jornada de trabajo” (trabajo productivo y trabajo reproductivo). Las responsabilidades familiares y, por lo tanto, la maternidad, constituyen un obstáculo para el acceso y permanencia de la mujer en el trabajo.

Con el fin de acabar con dicha situación se han ido creando a lo largo de los años diferentes medidas para conciliar la vida familiar y laboral. El Estado, mediante la legislación, lo que ha intentado es establecer aquellas medidas necesarias para la búsqueda de la igualdad de oportunidades en el trabajo, y también el adoptar medidas

que persiguen la distribución más justa entre hombres y mujeres de sus responsabilidades familiares y poder hacer compatible el cuidado de la familia con el trabajo.

En el año 2000 el Consejo Europeo propuso:

Sistema social	<ul style="list-style-type: none"> • Construir una sociedad entorno a la calidad de vida de las personas. • Aumentar la tasa de natalidad. • Contribuir al sostenimiento público de la seguridad social.
Sistema económico	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con los objetivos europeos de empleo para el 2010 de lograr una tasa general de empleo del 70% y femenina del 60%. • Aumentar y mantener la mano de obra femenina y masculina en el mercado de trabajo.
Sistema democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar una sociedad donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en el ejercicio pleno de sus derechos y obligaciones. • Democratizar las responsabilidades familiares y de atención y cuidado a las personas. • Mejorar y ampliar el marco regulador legislativo.
Organizaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la productividad y el rendimiento económico. • Adaptarse a los nuevos requerimientos del mercado laboral que considera los recursos humanos como un elemento clave de desarrollo. • Aprovechar todo el capital humano disponible.
Ámbito familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidar un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y domésticas entre las mujeres y los hombres. • Mejorar la calidad de vida de las mujeres y los hombres. • Mejorar la cobertura de servicios para la atención de personas dependientes.

Tabla 1 obtenida de la Fundación Mujeres

No se puede hablar de la conciliación de la vida familiar y personal sin hablar de la igualdad entre mujeres y hombres, y es que si no hay igualdad, tanto en la esfera privada como en la pública, difícilmente habrá conciliación. Es por ello, que las dos grandes leyes que tratan el tema de la conciliación son la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

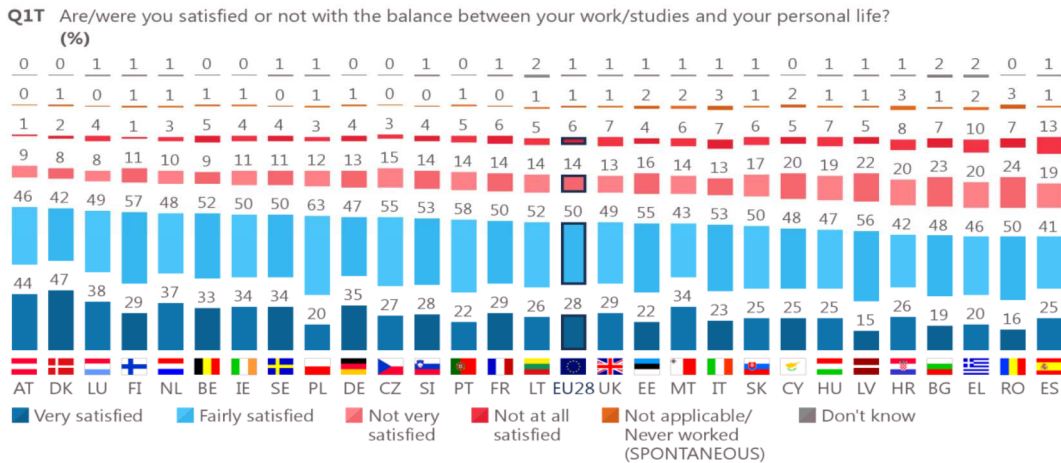
La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en su preámbulo dice que el hecho de que la mujer se haya incorporado al trabajo ha motivado un cambio social muy profundo y que por ello es *“necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada”*.

Dicha ley *“introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que:*

- 1. los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*
- 2. (...) guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres.*
- 3. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia”*.

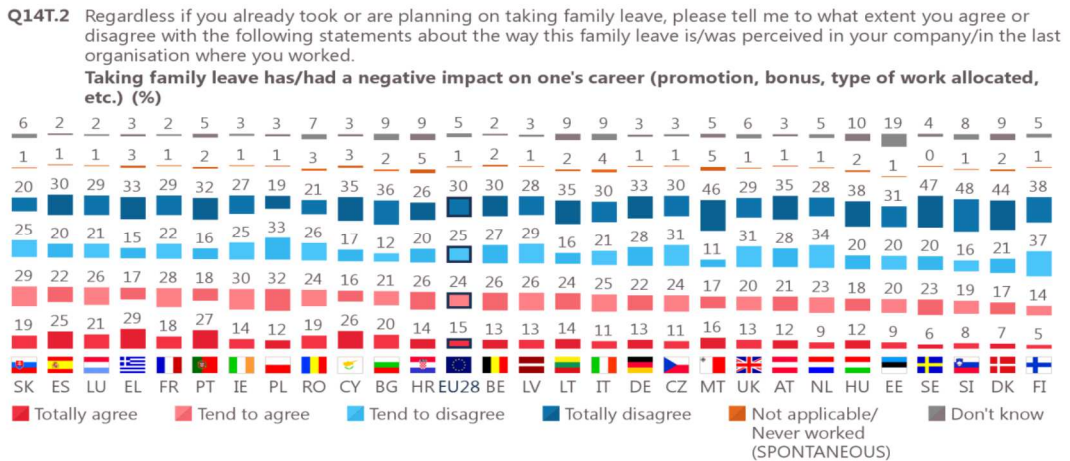
Según la última encuesta realizada por la Comisión Europea (work-life balance 2018), España se encuentra a la cabeza de la Unión Europea en insatisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar. El estudio afirma que España está entre los países que menos concilian y entre los que menos reparten entre mujer y hombre las bajas para el cuidado de los hijos.

- En España, un 13% de los encuestados están descontentos con la conciliación entre trabajo y vida personal, mientras que el resto de países está por debajo del 10%, Dinamarca se sitúa con un 2% y Finlandia y Austria con un 1%.



De la media de la UE del 66% de "satisfechos" en España varía, llega al 69% en los hombres y baja al 63% en las mujeres. La media de "muy satisfechos" se sitúa en el 26% en los hombres y el 24% en las mujeres.

- La mitad de los españoles piensa que coger la baja familiar tiene un impacto negativo en la carrera laboral. De la media de la UE del 39% de "totalmente de acuerdo" en España sube al 47% en los hombres y al 52% en las mujeres.



Mayoritariamente todos los países coinciden en que coger una baja familiar tiene un impacto negativo en las carreras profesionales, sin embargo, esa estadística en España sube al 47%, en Luxemburgo al 47% y en Eslovaquia al 48%, mientras que en Finlandia es baja al 19%.

Anotar la rotunda afirmación al "totalmente de acuerdo" de España con 25%, Chipre con 26%, Portugal con 27% y Grecia con 29%, frente al resto de países.

2. LA MUJER Y LA MATERNIDAD

2.1. La maternidad: el aspecto biológico y las consecuencias que conlleva para la mujer.

Comenzaremos hablando de la situación de las mujeres y sus hijos/as en el trabajo, y para ello nos centraremos en la Real Fábrica de Tabacos de Sevilla.

De los años 1620 a 1812, sólo trabajaron hombres en ella. Fue a partir de diciembre de 1812, después de la crisis que tenían, cuando echaron a 700 hombres y decidieron emplear a mujeres a la hora de reanudar la fabricación de cigarros, a semejanza del resto de fábricas del país (Cádiz, Alicante, La Coruña y Madrid). En febrero de 1813 se creó el "Establecimiento de mujeres", fecha en la que se encargó la enseñanza de las nuevas operarias a un grupo de expertas trabajadoras de Cádiz. El motivo principal por el que se contrataron mujeres fue porque eran mano de obra barata, flexible y sumisa.

Cada grupo de operarias (de seis a diez mujeres) se sentaba en una mesa de trabajo (o rancho) y funcionaban como unidades de producción a la hora de entregar el trabajo y de ser remunerado. En el grupo un "ama de rancho" llevaba las cuentas.

Las cigarreras llevaban a sus hijos al trabajo, según el libro *"Compañía Arrendataria de Tabacos 1887-1945. Cambio tecnológico y empleo femenino"* de Lina Gálvez-Muñoz, *"la costumbre de que las cigarreras fueran acompañadas de sus hijos siguió a lo largo de todo el siglo incluso después de que se prohibiera a partir de 1882, cuando sólo permitieron llevar niños que fueran de pecho"*.

Ana Aguado en su libro *"Feminismos y antifeminismos: Culturas políticas e identidades de género en la España del siglo XX"* dice que *"La relación de las mujeres trabajadoras y la maternidad adquiría especial relieve en el caso de las cigarreras, teniendo en cuenta que en algunas de las fábricas estaba muy arraigada la costumbre de que acudieran al trabajo con sus hijos, depositados en cajones cuando eran muy pequeños mientras las madres los mecían y realizaban sus labores. Se consideraba que la nocividad del ambiente fabril no sólo les afectaba a ellas, sino que eran los propios niños y niñas quienes sufrían. Para paliar los efectos de estas prácticas se fundaron varios asilos que tenían por objeto recoger a estas criaturas "cuidarlas y prestarles con mucho cariño y esmero una caritativa asistencia durante las horas en que sus madres estén en sus trabajos". Evidentemente en una sociedad que estigmatizaba el trabajo femenino el asilo no se concibe como un servicio para la mujer trabajadora. En sus reglamentos destaca la rigidez y la culpabilización de las madres porque no son capaces de desempeñar sus funciones correctamente. En la admisión de los niños y niñas tenían preferencia los de "legítimo matrimonio" sobre los naturales y especialmente sobre los ilegítimos. Las uniones ilegítimas eran consideradas como un atentado directo al orden social, por tanto se asociaban automáticamente con ambientes marginales e incluso con la prostitución". Además estos reglamentos estipulaban un horario de lactancia que obligaba a las madres a "dar el pecho a sus hijos a las horas que se les marquen" sin "pasar de la antesala, donde les serán entregados" y procurando "detenerse el menor tiempo posible"."*

En aquellos tiempos había flexibilidad tanto en la asistencia como en la entrada al trabajo y el empleo era hereditario (se transmitía de madres a hijas). Según Lina Gálvez, *"Las cigarreras llevaban a sus hijas pequeñas a las fábricas para que*

ayudaran en el cuidado de los niños de pecho que, en cunas suministradas por la dirección se encontraban a cientos repartidos por los talleres”. A partir del siglo XX comenzaron a poner guarderías dentro de la fábrica.

Posteriormente, en 1923 se aprobó una ley que creó un horario fijo para la lactancia, “con la introducción de las máquinas se prohibió que las madres tuvieran a los niños consigo en los talleres mecánicos; estos se quedaban con las abuelas en los manuales y las madres sólo los tenían para el pecho dos veces al día durante media hora cada vez”. Además de, la suspensión del contrato de la mujer, con reserva del puesto de trabajo, durante un plazo de seis semanas después del parto.

Con la mecanización, se terminó la herencia madre-hija de los trabajos y el hombre comenzó a ser el cabeza de familia. Sobraba personal y durante los años veinte del siglo XX ya no admitían nuevo personal femenino, era la “nueva política de contratación” de la empresa: “Hay que tener en cuenta que, desde que ingresaron las aprendizas a principios de la década de los veinte para ocupar los puestos en los talleres mecánicos de cigarrillos no volvieron a entrar operarias hasta finales de los años cincuenta. Fue, por tanto, a principios de la década de los sesenta que se admitieron aprendizas, que sólo podían ser solteras. Durante algunos años aquellas que se casaban tenían que abandonar su puesto de trabajo algo que cambió pronto.”

Varias fueron las huelgas y reivindicaciones que llevaron a cabo, exigían un modelo de trabajo femenino, donde la jornada fija de ocho horas no era posible, puesto que ellas tenían otro trabajo que hacer además del de la fábrica, el trabajo doméstico.

Como hemos visto, el trabajo que la mujer realizaba estaba mal pagado con respecto al del hombre, pero ellas tenían independencia y se sentían valoradas. También había una flexibilidad horaria que les favorecía a la hora de conciliar la vida familiar y laboral, al igual que el hecho de poder llevar a sus hijos/as al trabajo, aunque esto les acarrease problemas de salud a los pequeños/as.

La maternidad desde el punto de vista civil de la Real Academia Española (RAE) es el “hecho jurídico relacionado con la reproducción del ser humano, del cual surgen derechos y obligaciones”. Desde el punto de vista laboral, es la “situación protegida por el Sistema de la Seguridad Social por vía de subsidios y suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural”.

Lo que está claro, es que la maternidad consta de varios periodos: la concepción, el embarazo, el parto, la crianza y el desarrollo. Dentro de estos periodos, varios son puramente biológicos, en cambio, otros son sociales.

El género (desde la perspectiva de la salud), es diferente entre mujeres y hombres. Y es que, aunque pensemos y busquemos la igualdad de género, la mujer posee la facultad exclusiva de procrear (embarazo) que el hombre no tiene. Y esa diferencia le está generando una discriminación en el ámbito familiar y en el ámbito laboral. Tenemos pues, que diferenciar entre la concepción (hecho biológico) y la crianza (hecho social) para poder entender que ambos procesos son totalmente independientes y que no es sólo la mujer la que tiene que desempeñarlos. Actualmente, es la fémina la que sigue llevando todo el peso del embarazo, del parto y además del cuidado y crianza del hijo/a. Cuando seamos conscientes de que la crianza no sólo es cosa de las féminas, de que también los hombres tienen que implicarse en este proceso, es cuando lograremos la igualdad entre hombres y mujeres y lograremos la conciliación

entre la vida familiar y laboral. Y es que la corresponsabilidad no sólo es de la mujer, es también del hombre, del Estado y del empresario. Todos tenemos que unirnos para facilitar que la mujer pueda quedarse embarazada y continuar en su puesto de trabajo.

El mundo laboral fue construido por y para patrones masculinos, no teniendo en cuenta factores como la maternidad y la atención a las responsabilidades familiares. Es por ello, por lo que la igualdad de género intenta integrarse dentro de las políticas de empleo. En España, se han elaborado unas normas cuyo fin es el de planificar la vida laboral para que la maternidad no perjudique la carrera profesional de la mujer. Las dos leyes más importantes son la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La primera incorpora el principio de igualdad en el acceso al empleo, la formación la promoción profesional, las condiciones de trabajo y el acceso a bienes y servicios y su suministro. En el tema de seguridad y salud, incide en la evaluación de riesgos, para evitar los posibles problemas que la madre o el feto pueden sufrir. Así como la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La segunda, pretende fomentar que las responsabilidades familiares se asuman por partes iguales entre hombres y mujeres sin que ello suponga discriminación. Para lograr esto, se modifica el permiso de maternidad y se crea el nuevo de paternidad. Además de mejorarse los permisos, las reducciones de jornada y las excedencias.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal surge como estrategia para facilitar la igualdad efectiva de mujeres y hombres teniendo en cuenta su género y teniendo como fin, alcanzar un nuevo orden social y económico donde ambos géneros compatibilicen las diferentes facetas de su vida.

La maternidad ocasiona problemas a la mujer:

<p>1. PERSONALES Y FAMILIARES</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Problemas con la Pareja: <ul style="list-style-type: none"> - El cónyuge se siente desplazado, pasa a estar en un segundo plano. - Enfados del cónyuge, por problemas que él tiene con sus compañeros de trabajo o con el empresario por disfrutar de los permisos a los que tiene derecho (paternidad, maternidad, etc). 2. Problemas con el Tiempo libre: <ul style="list-style-type: none"> - La mujer al tener que ocuparse de ambos trabajos (doméstico y laboral), no tiene tiempo para sí misma. 3. Problemas con la Familia: <ul style="list-style-type: none"> - El Sistema Patriarcal en el que nos encontramos hace que persista el rol de mujer cuidadora y empleada de hogar, esto genera conflictos con la familia propia y la política que no ven el cambio del papel de la mujer.
<p>2. ECONÓMICOS</p> <p>Trabajo y maternidad pueden resultar incompatibles.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aceptación de condiciones de trabajo inferiores: <ul style="list-style-type: none"> - La mujer acepta contratos de jornada parcial para poder compaginar trabajo y familia. - Y acepta reducir la jornada laboral, por el mismo motivo. - Realiza tareas o funciones que son de la categoría inferior, porque no quieren ascenderla. - Acepta trabajos de menor remuneración, con tal de trabajar. 2. Pérdida de derechos económicos: <ul style="list-style-type: none"> - La mujer apenas realiza horas extras y ello le genera una pérdida tanto monetaria como para los objetivos. - El hecho de no poder ascender o llegar a los puestos de dirección, le genera una pérdida monetaria. 3. No encuentra trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - La mujer es la que lidera la tasa de desempleo.

<p>3. LABORALES</p> <p>El Empresario cree que la Maternidad es un problema:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De tiempo: búsqueda de una sustituta para la trabajadora embarazada. - De dinero: cotización de la trabajadora que está de baja (a menos que se haga un contrato de interinidad), faltas de asistencia al trabajo por revisiones médicas de los hijos/as, etc. <p>Para las PYMES este problema se agrava, puesto que es más difícil cubrir rápidamente un puesto con el personal que se tiene. La reorganización es más complicada.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desigualdad en el acceso al empleo: <ul style="list-style-type: none"> - Todavía existen empleadores que exigen prueba del uso de anticonceptivos o la declaración del embarazo. - Las mujeres con la misma formación que un hombre, tiene menos probabilidades de ser contratada. 2. Desigualdad en promocionar: <ul style="list-style-type: none"> - La mujer se enfrenta al llamado “techo de cristal”, no tiene posibilidad de ascender, ya sea porque ellas mismas se frenan porque dan prioridad a su familia, bien porque los empresarios no les dejan porque no están “tan implicadas” en la empresa como los hombres. 3. Segregación ocupacional: <ul style="list-style-type: none"> - Todavía existen determinados puestos de trabajo que son para mujeres y otros para hombres. La mujer tiene que dedicarse a trabajos relacionados con la limpieza, el cuidado, la educación, et. El hombre a trabajos de fuerza o poder. 4. Expulsión del mercado de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - El empresario, a pesar de estar prohibido, llega a despedir a la mujer cuando se entera que está embarazada o cuando ya ha dado a luz.
<p>4. SOCIALES</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los compañeros/as: <ul style="list-style-type: none"> - Ven mal el hecho de que falte al trabajo o que se coja bajas, etc y ellos tengan que cubrir sus horas. - Que se enfrente a mobbing maternal (llevado a cabo por los compañeros o por el jefe). 2. En la sociedad todavía existe el rol de la mujer “ama de casa” y no entiende como la mujer quiere trabajar antes que realizar las tareas domésticas y cuidar de hijos/as y mayores. 3. Le echan la culpa del descenso que la maternidad ha sufrido debido a que la creencia de la mujer de que esta le frena en su realización profesional.
<p>5. SALUD LABORAL (del puesto de trabajo)</p> <p>Hay agentes químicos, biológicos y físicos que suponen un peligro para la mujer y el feto.</p> <p>Esto genera que se considere un embarazo de riesgo y las medidas adoptar por parte del empresario sean el cambio de puesto de trabajo a otro donde no corra peligro, y si no es posible, su baja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efectos perjudiciales sobre la fertilidad: <ul style="list-style-type: none"> - alteraciones de la libido - comportamiento sexual - función endocrina - espermatogénesis o duración de la vida reproductiva. 2. Pueden afectar a la gestación (desarrollo del embarazo): <ul style="list-style-type: none"> - abortos espontáneos - defectos congénitos - retraso del crecimiento intrauterino - parto pretérmino - bajo peso al nacimiento - alteraciones en el desarrollo infantil - mortalidad perinatal - cáncer infantil
<p>6. PSICOSOCIALES</p> <p>Algunos factores como el acoso sexual, el mobbing maternal, la dificultad de conciliar vida familiar y laboral pueden ocasionar:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Físicos: <ul style="list-style-type: none"> - Dolor de cabeza y musculares - Molestias gastrointestinales - Fatiga crónica - Taquicardias, etc. 2. Psicológicos: <ul style="list-style-type: none"> - Frustración, ansiedad - Baja autoestima - Falta de motivación - Comportamientos agresivos, impulsivos, etc. 3. En la Empresa: <ul style="list-style-type: none"> - Infracciones - No cumplir con los objetivos - Bajo rendimiento - Absentismos - Bajas laborales y accidentes

Tabla 2 de elaboración propia

2.2. La Discriminación laboral que sufre la mujer.

Como se ha dicho anteriormente, las mujeres sufren discriminación laboral y varios son los estudios que lo corroboran. Múltiples son las entidades que han llevado a cabo estudios acerca de este tema: ONU mujeres, Oxfamintermon, Fundación mujeres, Instituto de la Mujer, etc. Otro es el Centro de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), que en el año 2016, realizó un estudio en el que analizaba la situación de las féminas en el mercado laboral. La conclusión a la que llega es que las mujeres *"pese a que tienen más formación y nivel educativo sufren discriminación en materia de empleo, salarios y acceso a posiciones de liderazgo"*. José Ignacio Conde-Ruiz, e Ignacio Marra proponen una serie de medidas para combatir este fenómeno como son las de avanzar en la conciliación laboral y establecer más representación femenina en las empresas.

La Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres determina tres modos de discriminación:

1. Discriminación directa (artículo 6.1.):
"Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable". Por ejemplo: diferentes salarios, despidos por embarazo, diferencia en los contratos, etc.

La discriminación directa por razón de sexo está prohibida por Ley.

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

Ejemplos que se pueden dar en el ámbito laboral:

- Permitir que hombres y mujeres se presenten para un puesto de trabajo en el que sólo se seleccionarán a unos u otros.
- El sueldo es igual para una misma categoría, pero las mujeres son las que predominan en las categorías peor remuneradas.
- Las féminas tienen que renunciar a promocionar laboralmente porque se encuentran con dificultades para poder conciliar la vida familiar con la profesional. Siguen siendo las que llevan el peso del cuidado de los hijos y las tareas domésticas, entonces cogen los trabajos a media jornada.

3. Discriminación Múltiple:

Al hecho de ser fémina, se le suman más variables discriminatorias como pueden ser la edad, el origen étnico, la orientación sexual, la discapacidad o la religión.

En España, nos encontramos con una serie de datos que corroboran la discriminación laboral que sufre la mujer:

<p>1. Población activa femenina</p>	<p>En España hay más mujeres que hombres, pero hay trabajando más hombres que mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el año 2018, el Instituto Nacional de Estadística (INE) calculó que había 23,8 millones de mujeres y 22,9 millones de hombres. • La Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el INE y perteneciente al año 2018, calculó que había una tasa de actividad del 53,06% (10.600 miles) de mujeres y un 64,55% (12.206 miles) de hombres. • La Tasa de ocupación en 2018 es de 10.532.000 hombres y de 8.795.000 de mujeres.
<p>2. Las mujeres están más formadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres mejor formadas: en 2018, el 27% de las mujeres desempleadas poseen estudios superiores frente al 18% de los hombres. • Mujeres sobrecualificadas para el puesto de trabajo que desempeñan. En la población femenina ocupada, una de cada dos, el 48% tienen estudios superiores. Mientras que los hombres se sitúan con el 38%. • A iguales condiciones, las mujeres tienen menos probabilidades (un 30% menos que los hombres) de ser citadas para una entrevista de trabajo. Es decir, los hombres con el mismo título se colocan antes.
<p>3. Las tasas de desempleo son lideradas por féminas</p>	<p>Las mujeres están más formadas que los hombres, sin embargo hay más mujeres paradas que hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tasa de paro en 2018: es de 13,72% (1.674.000) hombres y 17,02% (1.804.000) de mujeres. Siendo la tasa de paro femenino del 16,03%, frente al 12,90% de los hombres.
<p>4. Las mujeres tienen un empleo de peor calidad</p>	<p>Las mujeres tienen empleos de menor remuneración, de menor seguridad laboral y de menor cualificación. Además de estar poco representadas en puestos directivos y en empleos que tengan que ver con la tecnología y la ciencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo a tiempo parcial: el 96% de quienes trabajan media jornada son mujeres, esto se debe a que es la mujer la que sigue ocupándose de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos/as y por ello por lo que no puede conciliar su vida familiar trabajando a jornada completa. • Segregación ocupacional: las féminas se concentran en ocupaciones relacionadas con los roles tradicionales de la mujer como son la limpieza, la sanidad, el cuidado de personas, la educación y el comercio. • Techo de cristal: hay una mujer por cada cuatro hombres en el consejo de administración de las mayores empresas del país y una de cada diez son ejecutivas de máximo nivel. Y en la Administración del Estado, sólo un 23% de féminas ocupan altos cargos dentro del Gobierno y del Ministerio.
<p>5. Las mujeres cobran menos</p>	<p>Los hombres ganan de media un 24% más que las mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riesgo de pobreza en mujeres según el INE: • Las mujeres cobran el SMI: Según el INE, el 15,2% de las mujeres ingresa solamente el salario mínimo o incluso cifras menores, mientras que solo un 5,6% de los hombres se encuentra en esta situación. • En España, mirando las cifras del INE del año 2016, vemos que los hombres cobran casi 6.000 euros más al año que la mujer. Esto se debe por los salarios bajos y por la falta de acceso a puestos de dirección. • La brecha salarial se debe a la retribución variable (las horas extras, la antigüedad, las gratificaciones, los incentivos, etc). No se debe a que por el mismo trabajo no se cobre lo mismo, aunque sí que es cierto que en algunos casos así es, la mujer realiza las mismas funciones que el hombre, pero ésta figura en una categoría profesional inferior a la del hombre.
<p>6. Las tareas del hogar</p>	<p>Según el INE, las mujeres dedican 3 horas más al día en las tareas domésticas y cuidado de hijos que los hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Según la Tasa de población inactiva del INE: hay 9 mujeres por cada hombre cuyo "trabajo" (no remunerado) son las labores del hogar.

<p style="text-align: center;">7. Maternidad y Paternidad</p>	<p>La mayoría de las mujeres son las que disfrutan de la baja maternal y no los hombres, a pesar de tener ese mismo derecho.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El recuento oficial de la Seguridad Social en el año 2018 se solicitaron 252.706 bajas por maternidad. 247.975 fueron disfrutadas por mujeres y 4.731 por hombres. • El 81% de las mujeres españolas solicita su concesión por maternidad y sólo el 7% de los hombres hace uso de él cuando pasan las seis primeras semanas que son obligatorias tras el parto. • Cuando el empleo es indefinido, el 98% de las mujeres usa su permiso de maternidad frente al 75% de las que son autónomas o tienen un contrato temporal. • En la edad de maternidad la brecha de la tasa de actividad incrementa para las mujeres. • Las mujeres dejan de trabajar después del nacimiento de sus hijos: según el INE, un 38,2% de las mujeres trabajadoras abandona su puesto de trabajo con el nacimiento de su hijo/a, mientras en el caso de los hombres, solo es el 7,4%. • En una entrevista de trabajo la mujer que tiene hijos, está doblemente penalizada, por ser mujer y por ser madre.
<p style="text-align: center;">8. Violencia contra las mujeres</p>	<p>La violencia contra la mujer puede dañar su potencial social y económico, además de causarle daños físicos y mentales que pueden conducir al absentismo, a no poder promocionar y a la pérdida del empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acoso sexual en el trabajo: la 4ª encuesta europea sobre condiciones de trabajo (en 2007) señaló que el acoso sexual afectaba tres veces más a las trabajadoras que a los trabajadores. En España, el acoso sexual en el ámbito laboral afecta a una mujer al día. Según datos de la Inspección de Trabajo, desde 2008 a 2015 un total de 2.484 mujeres se han visto afectadas por infracciones en materia de acoso sexual en el ámbito laboral, eso supone casi 355 mujeres al año.

Tabla 3 de elaboración propia

2.3. Mobbing maternal

El “acoso laboral” o “mobbing” según la OIT es *“una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados”*.

El “mobbing maternal” es una discriminación directa por razón de sexo, es decir, cualquier trato desfavorable que la mujer sufre en el trabajo por razones de embarazo o maternidad. Es un acoso que se dirige contra las mujeres embarazadas, las que han sido madres recientemente o las que manifiestan la voluntad de serlo.

En este tipo de mobbing, el objetivo del acosador, que normalmente es el empresario, suele ser múltiple. Por un lado, se trata de aislar el puesto de trabajo de la víctima para que sea ésta la que abandone la empresa sin contraprestación alguna. Y por otro lado, se pretende que sea un ejemplo para el resto de mujeres de la empresa, para que no se queden embarazadas o para que las que decidan ser madres, renuncien de forma voluntaria a los permisos y beneficios laborales a los que tienen derecho.

En España 60.000 mujeres pierden anualmente su trabajo por la discriminación laboral por motivos de maternidad. Dicha cifra hace referencia a los casos de despido, hay que contabilizar aparte los casos de mobbing o acoso laboral cuyo fin es el de conseguir que las trabajadoras acaben dimitiendo. Sigue dándose el caso en el empresario considera que la trabajadora embarazada o de reciente maternidad supone un perjuicio, es considerada menos válida que otra trabajadora que no tenga esas condiciones, y por ello intentan buscar la manera de que dejen de pertenecer a su empresa.

Según Mari Ángeles Mur, secretaria de Igualdad del CSI-F *“las mujeres todavía se ven en la tesitura de tener que renunciar a su carrera profesional o a formar una familia”*.

La OIT en el informe *“La maternidad y la paternidad en el trabajo: Legislación y práctica en el mundo”* denuncia que España es un país donde se presiona a las trabajadoras embarazadas para que renuncien a sus derechos.

La Fundación madrina en su estudio *“La crisis en España sitúa a la mujer madre trabajadora al borde de la exclusión laboral y social”* define el Mobbing Maternal Laboral como *“la violencia o acoso que sufre la mujer por el hecho de ser madre, especialmente en su entorno laboral, si bien la mujer sufre violencia o efectos negativos y colaterales igualmente en el entorno personal y familiar, incluso social y administrativo”*.

También dice que *“En los países occidentales la mujer no está discriminada por el hecho de ser mujer, sino por ser madre, o querer serlo. Y somos muchas las que hemos sufrido discriminación en primera persona de una forma u otra”*.

Según el Barómetro Cisneros XI, realizado por el Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo, *“el 18% de las embarazadas sufre presiones por su empresa debido a su maternidad”*, *“el 8% de las trabajadoras acosadas denuncian que el motivo del acoso es su maternidad”* y *“el 16% de las trabajadoras son acosadas por reclamar los derechos que por maternidad les corresponde”*.

La Fundación Madrina informa de que *“cerca del 25% de las trabajadoras embarazadas de entre 18 y 25 años acaban siendo despedidas”*.

La Fundación Madrina en el estudio *“Día de la Mujer Trabajadora”* muestran unos datos acerca del Mobbing en España muy interesantes:

- La mujer acosada está embarazada de entre dos y siete meses y tiene una edad de entre 23 y 41 años.
- La mujer acosada soporta el mobbing una media de 3 meses, pero puede extenderse a 3 años.
- El 68% de las acosadas tienen contrato de duración fijo.
- El acoso se da en el 32% de los casos durante el embarazo, en el 50% de los casos tras el parto y especialmente tras la baja maternal.
- En Madrid existe un 59% de acoso, en Cataluña un 18%, en Andalucía un 9% y en el resto de España un 5%.
- En el 41 % las víctimas trabajan en PYMES, el 22 % en grandes empresas, el 5% en multinacionales, el 24% en la empresa pública, el 2% en empresas familiares y 5% en otras.
- Los efectos del mobbing que más se dan dentro del mundo laboral son: el 60% se enfrenta a cambios de funciones por parte de la empresa; el 31% sufre reducción salarial; el 23% es despedido y el resto abandona la empresa por iniciativa propia.
- Solo el 18% de casos de acoso se denuncia.

Conrado Giménez en *“La maternidad: ¿Un derecho o una comodidad del siglo XXI?”* dice que *“mientras la maternidad se penaliza, la paternidad es premiada en un diferencial entre 18 y 50 % en términos de ascensos, mejora salarial o la conservación del propio puesto de trabajo. El mundo laboral actual prima al trabajador sin cargas familiares y menores a cargo”*. También dice que *“el embarazo acarrea violencia de género en un 60 % de los casos, suponiendo para la pareja o la familia un problema o una enfermedad. A la violencia se une la falta de responsabilidad paterna y el mobbing laboral”*.

Según Conrado, la mujer tiene que escuchar frases como *“tu embarazo da mala imagen a la empresa”*, *“si continuas sabes que estás despedida”*, *“ya sabes lo que tienes que hacer”* o *“(de Directora a cajera) porque tus prioridades con relación a la empresa han cambiado”*.

El Instituto de Política Familiar afirma que *“España no es país para trabajadoras embarazadas”*. Dice que *“el 18% ha recibido presiones por parte de la empresa al quedarse embarazadas. También afirma que “una de cada cuatro (de entre 18 y 25 años) incluso recibió la carta de despido poco después”*.

Según la Fundación Madrina el Mobbing maternal provoca: baja autoestima, depresión, aislamiento, deterioro de la integridad moral y física, conflicto con la pareja, incremento de abortos, etc.

Casos de discriminación por razón de sexo en maternidad:

“Me dijo que estaban buscando a un hombre porque las últimas tres empleadas se habían quedado embarazadas. Me quedé helada. Mi nombre es Camila Ferrari y he sufrido discriminación laboral.”

Tribunal Justicia UE	Despidos disciplinarios a mujeres embarazadas:	Trato diferente:
	C-177/88 Dekker; C-421/92 Habermann-Beltermann; C-32/93 Webb; C-394/96 M Brown;	C-207/98 Mahlburg; C-285/97 Kreil

Tribunal Español	
	1. Tribunal Constitucional, Sala Segunda, Sentencia de 16 Ene. 2017, Proc. 2723/2015. <i>“Impedir a una mujer el acceso a las mejoras laborales tras su baja por embarazo de riesgo es discriminatorio”</i> . 2. Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 283/2015 de 10 Ene. 2017, Rec. 10/2017. <i>“Las ausencias por baja maternal y por riesgo durante el embarazo han de computar como días productivos para el cobro de incentivos”</i> . 3. Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 43/2017 de 24 Ene. 2017, Rec. 1902/2015. <i>“Derecho a percibir el plus por guardias de atención continuada por parte de una médico residente que no las pudo realizar por encontrarse embarazada”</i> . 4. Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 286/2017 de 4 Abr. 2017, Rec. 3466/2015. <i>“El Tribunal Supremo declara nulo el despido de una profesora en proceso de fecundación in vitro en fase anterior a la implantación”</i> .

Tabla 4 de elaboración propia

3. TRASCENDENCIA DE LAS DECISIONES TOMADAS POR LA MUJER EN LA SOCIEDAD

En España la dificultad para conciliar la vida laboral y la familiar se sitúa como la principal barrera entre las mujeres y la maternidad. Según indica la encuesta de Fecundidad del INE, casi 500.000 mujeres admiten que no han tenido hijos por la imposibilidad de equilibrar la vida profesional y familiar y otras 630.000 han tenido menos descendencia de la deseada por dicha razón.

Según Ruth Vallejo, decana de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de Zaragoza, *“el problema de la inversión de la pirámide demográfica, que muestra una población cada vez más envejecida y con menor reemplazo generacional, viene de la falta de oportunidades de la mujer, eso es una realidad que venimos viendo desde hace años”*. Y la solución clave para revertir el descenso de la natalidad *“pasa por la conciliación corresponsable, por incorporar al hombre a la vida doméstica para que la mujer deje de hacer una doble jornada, primero en el trabajo y luego en casa, que termina generando problemas de salud y de ansiedad”*.

Las razones personales por las que las españolas menores de 35 años no quieren dar el paso a la maternidad son: 249.672 casos por considerarse muy jóvenes, 233.678 por haber tomado una decisión personal en ese sentido, 76.107 por querer continuar con sus estudios y 62.147 por no haber encontrado una pareja adecuada para procrear. En cuanto a las razones externas, las condiciones laborales son la principal causa por la que no quieren tener hijos: 39.855 casos por la escasa capacidad económica, 35.039 por la imposibilidad de conciliar trabajo y vida familiar y 6.774 por la salud.

La fémina se siente “obligada” a elegir entre la familia y el trabajo. Y es que debido a la dificultad con la que se encuentra para poder armonizar su vida familiar y laboral, está tomando una serie de decisiones, que queramos o no, no sólo le repercuten a ella sino que están afectando a toda la sociedad.

Vemos como aquellos asuntos que pertenecen a la esfera privada, como son la decisión de la mujer a quedarse embarazada o no, el hecho de ser madre a edad más temprana o más tardía, el número de hijos/as que se tienen, etc... tienen una trascendencia enorme en la esfera pública. Esto es algo que debería hacernos reflexionar acerca de la importancia que tiene el hecho de que la mujer esté equiparada al hombre tanto en el ámbito doméstico o familiar, como en el ámbito laboral.

3.1. Situación actual

En la actualidad nos enfrentamos a dos problemas como son la escasa natalidad y el envejecimiento de la sociedad que se traduce en un tercero que es la necesidad de renovación generacional.

1. Escasa natalidad.

Los últimos datos de natalidad en nuestro país nos confirman una realidad muy cruda, y es que cada vez tenemos menos hijos/as. El INE llevo a cabo una estadística sobre el movimiento natural de la población. En ella especifica que en el primer semestre del 2007 se produjeron en España 187.703 nacimientos, eso era un 6,3% menos de lo que se daba en el año anterior. Esta tendencia, de ir a la

baja en el nacimiento de hijos, con la crisis fue agudizándose, en 2014 parece que se vio interrumpida, pero continuó en los años posteriores.

En la UE la tasa de fecundidad media se encuentra en 1,6 hijos/as por mujer. Como país europeo, España tiene muy baja tasa de fecundidad, en el 2016 la media era de 1,36 hijos/as por mujer, al igual que nuestros vecinos los italianos. Todo lo contrario pasa en Francia, donde la cifra se sitúa en 1,92 hijos/as por mujer.

España también está a la cabeza en lo que a la prontitud en tener hijos se refiere. En la UE las mujeres suelen tener su primer hijo con una media de 29 años, en cambio en España esa media sube a 31 años.

Algunos de los factores que nos han llevado a la situación actual son: un elevado nivel de desempleo juvenil, las dificultades a la hora de encontrar un empleo estable y por consiguiente el poder formar una familia, la complicación de acceso a vivienda y la crisis económica que se ha centrado sobre todo en el colectivo joven que está en edad de procrear.

José Luis Malfeito, profesor de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid y que imparte la asignatura de Economía Aplicada dice que: *"el aumento de las familias con un solo hijo es el efecto lógico del aumento del coste de oportunidad de tener un hijo. Las economías conforme crecen y se desarrollan económicamente, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo remunerado, el mayor nivel de formación necesario para los hijos, el establecimiento del estado de bienestar y los cambios en las pautas de consumo, han provocado que las parejas tengan cada vez menos incentivos a tener hijos y cambiar esa tendencia va a ser muy difícil, al menos a medio plazo"*.

El investigador en Demografía del CSIC, Julio Pérez Díaz, dice que baja la fecundidad porque crece la esperanza de vida y la supervivencia, *"es fácil entender que el éxito reproductivo aumenta si la generación de hijos vive vidas más largas que la generación de progenitores. Incluso es posible una eficiencia mayor teniendo menos descendientes, si estos viven muchos más años"*. Señala como *"las enormes y profundas transformaciones que están experimentando las relaciones de género, visibles en la distribución del trabajo productivo y reproductivo en el ciclo de vida, en el declive del patriarcado o en la privatización de la sexualidad"*.

2. Envejecimiento de la sociedad

El envejecimiento está motivado, por una parte, por el descenso de las tasas de mortalidad infantil y general (más personas llegan a los 65 o más años) y, por otra, por el descenso de la población joven a consecuencia de la fuerte caída de la fecundidad.

Está demostrado que cada vez nos hacemos más viejos, vivimos más tiempo y esto es debido a la mejora de la esperanza de vida.

Según Rafael Puyol, catedrático de Geografía Humana de la Universidad Complutense de Madrid, *"ya ha nacido la generación en la que el 50% de los miembros llegarán a los 90 años. España es un país mayor"*.

En España en 2001 había 41.116.842 habitantes y el 16,9% de los mismos tenía 65 o más años, en el año 2010 ascendió al 18% del total de población y en 2017 al 23%. Para la población mayor de 80 años es del 3,8% en 2001, del 5% en el año 2010 y del 6% en 2025 y el 8% en 2040. Según la Proyección de la Población Española realizada por el Instituto de Demografía del CSIS, mientras que entre 2001 y 2026 se espera un crecimiento del 29,5% para el grupo de mayores de 65 años, la población de 80 y más años crecería un 58,7%.

El INE llevó a cabo otro estudio de proyección de la población 2016-2066 que preveía que en el 2031 más del 25,6% (es decir, más de 1/4 parte de la población) tendrá más de 65 años. Y este colectivo irá creciendo exponencialmente, llegará a ser un 1/3 de los españoles en 2066. Y *"la población centenaria (los que tienen 100 años o más) pasaría de las 16.460 personas en la actualidad a más de 222.104 dentro de 50 años"*.

El hecho que se produzca un descenso de mortalidad y por lo tanto un alargamiento en la edad de fallecimiento, genera que las economías afronten un aumento del gasto que el envejecimiento supone en materia de sanidad y de servicios sociales a la tercera edad. José Luis Malfeito, dice que *"el consumo también se puede ver alterado con ese envejecimiento, en tanto que la demanda de los grupos de edad más avanzada es diferente a la de otros grupos más jóvenes. En este sentido (...) crecerá el consumo propio del colectivo de personas mayores como los servicios geriátricos, la atención domiciliaria, el turismo especializado y los servicios médicos de fisioterapia y rehabilitación"*.

3. Necesidad de renovación generacional.

Según el Instituto de Política Familiar *"España lleva más de 35 años por debajo del nivel de reemplazo generacional"*. También dice que *"España necesita 240.000 niños más al año para asegurar mínimamente el nivel de reemplazo generacional"*.

Actualmente, en el Sistema General de Seguridad Social se están generando más gastos que ingresos. Como consecuencia a esta falta de ingreso, estamos echando mano de la reserva de las arcas del Estado porque no hay suficiente gente cotizando para cubrir los gastos que se están teniendo. Es por ello, necesario y urgente el incremento de mano de obra que ingrese dinero para que el Estado de Bienestar no se vea amenazado.

El aumento del gasto público que viene asociado con los servicios de bienestar en España tiene varias fuentes:

- El envejecimiento de la población, con el pertinente aumento de la ratio de pensionistas.
- El incremento de parados/as, con el pertinente gasto en prestaciones y ayudas.
- El aumento de la esperanza de vida, que alarga el tiempo de percepción de las pensiones.
- El aumento de la demanda de cuidados de larga duración para enfermos crónicos.

- El uso exagerado de servicios sanitarios muy onerosos que son gratuitos para el demandante.
- La ruptura de la solidaridad familiar debido a la incorporación de la mujer al mundo laboral, a cambios en la estructura familiar y a los elevados costes de servicios privados que conducen a una demanda de cuidados a las administraciones públicas.

Muchas son las personas mayores que cobran una pensión de jubilación y muchos los parados/as cobrando una prestación o una ayuda por desempleo y en contra, pocos los trabajadores/as que estén cotizando a la seguridad social (ingresando). Y para endurecer más la situación, la pérdida de mano de obra joven que está emigrando al extranjero no está ayudando nada a estabilizar ese desequilibrio dinerario.

El hecho es que nos enfrentamos a una necesidad de renovación generacional que no se está produciendo (ya lo hemos visto con las tasas de baja natalidad) y que no vamos a tener (como dicen las tasas de fecundidad) y esto va a acarrear unas consecuencias futuras.

3.2. Consecuencias futuras

Los problemas actuales que hemos desarrollado en el apartado anterior, provocan una serie de consecuencias que hacen peligrar el sistema de bienestar social futuro.

1. Escasez de trabajadores/as.

Entre las razones por la que habrá falta de trabajadores, se encuentra de la consecuencia actual de la baja natalidad que sufrimos, además de la que sufriremos a lo largo de muchos años a menos que no revertamos la situación. Y es que el futuro de la fecundidad no es nada halagüeño. Según las proyecciones que el INE hace, hasta el año 2065, dicha tasa no alcanzará el 1,4 hijos/as por mujer. Aunque esta cifra puede ser revertida gracias al 1,9 de hijos/as que alcanzarán las madres extranjeras que viven en España.

Otra de las razones de esa escasez, se debe a la emigración de trabajadores jóvenes al extranjero. La falta de trabajo en nuestro país ha hecho que muchos jóvenes abandonen el país en busca de empleo en el extranjero, y estadísticamente está demostrado que la mayoría de ellos no volverán.

2. Escasez de cotizaciones a la seguridad social.

Esa falta de trabajadores presente y futura, de la que hemos estado hablando, generará una falta de ingresos en el sistema de la Seguridad Social. Y nos enfrentaremos al problema que sufrimos en la actualidad, pero aumentado considerablemente debido al gran incremento de pensionistas.

Y es que el panorama del envejecimiento se complicará con aquellos nacidos en el boom demográfico de los años 60. El resultado de este fenómeno va poner a prueba el sistema público español de pensiones. Francisco Goerlich, catedrático de Fundamentos del Análisis Económico dice que *"el envejecimiento aumenta la tasa de dependencia. Los efectos de ello dependerán en gran parte*

de la evolución de la economía (crecimiento económico y aumento de la productividad) y de cómo se financie el consumo de los mayores".

Según Javier Vega de Seoane, presidente del Círculo de Empresarios, *"una sociedad que envejece tendrá menos capacidad para innovar en un mundo en plena transformación en el que la innovación es más importante que nunca".*

Pero sin embargo, varios son los que opinan que existe "un alarmismo demográfico" exagerado, y no ven esos "problemas" que pueden ocasionarse. Para Julio Pérez Díaz *"este envejecimiento fruto de la menor fecundidad, es el paso lógico en una sociedad más evolucionada, con menos mortalidad, con más mujeres trabajando y mayor planificación familiar"*. Para Albert Esteve Palos, Director del Centro de Estudios Demográficos, *"España tiene una demografía todavía suficiente para sostener un sistema de pensiones y suficiente en idea de reparto"*. Para Juan Antonio Fernández Cordón, demógrafo del CSIC, *"una población con menos jóvenes en edad de trabajar puede producir más que ahora. El margen de crecimiento de la tasa de empleo es grande"* al igual que aseguraba que *"la demografía no es un obstáculo para crecer"*.

Sin embargo, el Banco de España alerta de que el proceso de envejecimiento de la población afecta al potencial inversor de las economías avanzadas. Aseguraba que *"la inversión podría resentirse en la medida en que las tendencias demográficas adversas afecten a las expectativas de crecimiento potencial y a la evolución de la productividad, si bien el incremento relativo de la oferta de ahorro tenderá a inducir tipos de interés más reducidos. Los trabajos disponibles también han resaltado el hecho de que la innovación en una población envejecida podría ser menor, lo que reduciría la productividad marginal del capital y, por tanto, la inversión"*. Aunque también señalaba que *"algunos autores han destacado que el envejecimiento y el progreso tecnológico podrían llevar a un aumento de la intensidad del capital por trabajador, lo que requerirá mayores niveles de inversión, también como resultado del cambio relativo en el precio de los factores productivos, en un contexto de escasez del factor trabajo, de manera que el precio del capital se reduciría, en términos relativos"*.

La preocupación sobre el impacto que causa el envejecimiento en las pensiones, ha llevado al Estado español a diseñar en los últimos años dos importantes reformas del sistema público, a un aumento en el debate público y a la revisión crítica del Pacto de Toledo. Tanto los políticos como los economistas, buscan la solución para hacer frente a este difícil reto, y de mientras, las protestas de los pensionistas se han visto incrementadas en los últimos meses.

Entre las posibles soluciones para acabar con esas amenazas que está sufriendo el Sistema de Bienestar Social, la Alianza Científico Profesional por el Estado de Bienestar (ACEB), asociación que agrupa a 14 colegios profesionales y sociedades científicas de los sectores en los que se basa este Estado de bienestar (sanidad, educación, pensiones y servicios sociales) envió un documento de propuestas a los partidos políticos, en el que se plantean cuatro puntos imprescindibles para garantizar un Estado de bienestar sostenible.

Esas cuatro propuestas son:

1. Crear un nuevo espacio de diálogo civil en el Congreso de los Diputados, que permita a cuatro agentes civiles trabajar con el Gobierno y los Grupos Parlamentarios para la mejora del modelo educativo de España,

la mejora del sistema de pensiones y la mejora estructural y sostenibilidad de los sistemas sanitarios y de servicios sociales.

2. Incorporar una Ley Orgánica de Servicios Sociales.
3. Impulsar un nuevo Sistema de cohesión de los servicios sociales y sanitarios a nivel estatal para la atención a la población sociosanitaria.
4. Impulsar la investigación y la prevención, para afrontar el reto demográfico porque, entre otros motivos, retrasa las enfermedades, el gasto sanitario que conllevan y también la dependencia.

Según Alfredo Bohórquez, presidente de ACEB, *“nos enfrentamos a un reto estructural, cuando se incorporen al sistema de pensiones la generación del baby boom en 2023; un reto económico determinado porque el 63 % de cada euro recaudado por el conjunto de las Administraciones Públicas se destina a los cuatro pilares del Estado de bienestar; un reto de diálogo civil y político y, finalmente, un reto demográfico que se ha convertido en un tema determinante ya que, en el 2033, el 25 % de la población tendrá más de 65 años lo que requiere un necesario rediseño de los sistemas”*.

Según José Luis Escrivá, *“la salud de la Seguridad Social dependerá de los flujos migratorios, de elevar la tasa de actividad y de fomentar la natalidad”*.

Y es que la población extranjera ha incrementado de 146.611 personas (un 3,2%) hasta un total de 4.572.807. Es el primer incremento desde enero de 2010 y la tasa de crecimiento más elevada desde la registrada al inicio de 2008, que marcó una subida del 7,2%. Malfeito piensa que *“en un horizonte demográfico como el que se espera antes de 2040, parece razonable pensar como posible solución el incentivo a la entrada de trabajadores inmigrantes, que puedan compensar el déficit de población activa futura y mejorar con sus cotizaciones la financiación de los sistemas públicos de pensiones”*.

4. MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO PARA PALIAR LOS PROBLEMAS QUE LA MUJER TIENE AL INTENTAR CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Al mismo tiempo que la sociedad va cambiando, la normativa también tiene que hacerlo para poder adaptarse a ésta y para solucionar los problemas que en ella surgen.

La legislación que vamos a desarrollar posteriormente versa sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, sobre la protección de la maternidad y el fomento de la implicación del hombre en esta materia, para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.

A grandes rasgos decir que, las normas tuvieron su comienzo legislando el tema de la desigualdad que existía entre el hombre y la mujer en materia laboral, fue mucho más tarde cuando se visualizó y trató la falta de conciliación entre la vida familiar y laboral.

4.1. Normativa Internacional

La Organización Internacional de Trabajo en su *Informe VI, La igualdad de género como eje del trabajo decente*, dice que “*desde sus inicios, la OIT ha reconocido que lograr un equilibrio entre la maternidad y las responsabilidades familiares y el trabajo representa un gran desafío para las mujeres que trabajan*”. Juan Somavia (Director General) señaló que “*toda mujer que desee tener un hijo en condiciones de seguridad y amamantarlo un cierto tiempo debe poder hacerlo sin tener miedo de perder su trabajo, sus ingresos o su carrera. Se trata de una aspiración razonable, a la que no se puede dar una respuesta basada en criterios de empresa o de mercado, puesto que comporta una decisión acorde con los intereses de la sociedad*”.

Ese mismo informe también dice que “*la protección durante el embarazo y la maternidad responde a una doble finalidad: proteger la especial relación entre la madre y el recién nacido y la salud de ambos, y brindar una cierta seguridad en el empleo (posibilidades de acceso al empleo para las mujeres en edad de concebir, mantenimiento de los salarios y prestaciones durante la maternidad y prevención de los despidos). La seguridad en el empleo es esencial para la protección de las trabajadoras embarazadas. El embarazo o la maternidad no deben ser causa de discriminación para acceder a la formación, el desarrollo de las calificaciones y el empleo, como lo subraya la Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2004.*”

En 1919, la OIT elaboró el Convenio 3, sobre la protección de la mujer trabajadora, relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto. Fue revisado en 1952 (convenio 103) y posteriormente en 2000 (convenio 183).

En 1948, Naciones Unidas elaboró la Declaración Universal de derechos Humanos, que en su artículo 25.2 dice: “*la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social*”.

En 1951, la OIT elaboró el Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración que decía “*después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio*

de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.

En 1958, la OIT, elaboró el Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, donde se consideró que, sin que pueda admitirse ninguna clase de distinción de raza, credo o sexo, todos los seres humanos, deben tener derecho a perseguir “... *el bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades*”.

En 1965, la OIT aprueba la Recomendación 123 (R123) sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, en la cual se advierte de “*que en muchos países son cada vez más numerosas las mujeres que trabajan fuera del hogar formando parte integrante y esencial de la fuerza de trabajo; que muchas de esas mujeres tienen problemas especiales originados en la necesidad de conciliar su doble personalidad familiar y profesional; que, si bien muchos de esos problemas repercuten especialmente en las posibilidades de empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, afectan también a otros trabajadores y pueden ser en gran parte resueltos con medidas que se apliquen a todos los trabajadores, tales como la reducción gradual de la duración diaria y semanal del trabajo; y que muchos de los problemas especiales que deben afrontar las mujeres con responsabilidades familiares no son problemas exclusivos de las trabajadoras, sino de la familia y de la sociedad en su conjunto*”.

En 1966, se firma el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cuyo objetivo es proteger la retribución en términos de igualdad entre hombres y mujeres, y a la familia y a las madres trabajadoras con un permiso retribuido de maternidad.

En 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y recomendó facilitar la conciliación de la vida profesional y familiar de las mujeres y de los hombres.

En 1981, el Convenio 156 de la OIT, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, “*cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella*”, “*deberán adoptarse medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza del trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades*”. El ejercicio de “*la responsabilidad familiar no debe constituir por si sola una causa justificada para poner fin a una relación laboral*”. Todo “*con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores*”.

En 1982, el Convenio 158 de la OIT “*Prohíbe los despidos basados en el embarazo y la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad*”.

4.2. Normativa Europea

Carta Social Europea (CSE), elaborada en Turín en 1961. En España entró en vigor en junio de 1980, pero no ha ratificado sus posteriores revisiones.

Garantiza los derechos económicos y sociales.

Aborda la cuestión de la igualdad de la mujer y el hombre desde la perspectiva del trabajo y la vida familiar. Incluye disposiciones sobre la protección de la maternidad de las empleadas y permite medidas positivas para fomentar la igualdad de oportunidades.

Art. 16 *“con miras a lograr las condiciones de vida indispensables para un pleno desarrollo de la familia, célula fundamental de la sociedad, las Partes Contratantes se comprometen a fomentar la protección económica, jurídica y social de la familia, especialmente mediante prestaciones sociales y familiares, disposiciones fiscales, apoyo a la construcción de viviendas adaptadas a las necesidades de las familias, ayuda a los recién casados o por medio de cualesquiera otras medidas adecuadas.”*

Art. 17 *“deber de adoptar las medidas necesarias y adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de las madres y los niños a una protección social y económica”*.

Art.20 *“el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón de sexo, aplicándose en los ámbitos de: acceso al empleo, protección contra el despido y reinserción profesional; orientación y formación profesionales, reciclaje y readaptación profesional; condiciones de empleo y de trabajo, incluida la remuneración; desarrollo profesional, incluida la promoción”*.

Tratado de Roma, en 1957. En su artículo 119 *“cada estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”*.

Directiva 75/117/CEE (Refundida en la 2006/54/CEE), relativa a la aproximación de legislaciones de los estados miembros que se refiere a la aplicación del principio de retribución entre trabajadores ya sean hombres o mujeres.

Tratado de la UE (TUE) o Tratado de Maastricht de 1992.

Art. 2 *“La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”*.

Art. 3.3.2 *“La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño”*.

Tratado de funcionamiento de la UE (TFUE) de 1951

Art. 8 *“eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”*

Art. 19.1 TFUE: *“Sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, (...)”*.

Art. 153.1.i) TFUE: “Para la consecución de [los derechos sociales fundamentales del Art. 151 TFUE], la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en: la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo”.

Art. 157.4 TFUE: “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”.

Directiva 89/391/CEE, establece la necesidad de proteger a grupos de trabajadores expuestos a riesgos y entre ellos se debía incluir a mujeres embarazadas y madres lactantes.

Directiva 92/85/CEE: “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”.

Directiva 96/34/CEE:

- “la concesión de un derecho individual a un permiso parental a trabajadores, hombres y mujeres, debido al nacimiento o la adopción de un niño para poder ocuparse de éste durante al menos tres meses;
- que las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación del permiso parental se definan en la legislación y/o los convenios colectivos en los Estados miembros, en cumplimiento de las disposiciones mínimas del Acuerdo;
- que los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adopten las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido por solicitar o tomar una baja por permiso parental;
- que una vez finalizado el permiso parental, el trabajador tenga derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo o, si ello no fuera posible, a un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato o a su relación laboral;
- que los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio del permiso parental se mantengan hasta el final del mismo, tras el cual seguirán siendo de aplicación;
- que los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adopten las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y/o las prácticas nacionales, en caso de fuerza mayor relacionada con motivos familiares urgentes tales como una enfermedad o un accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador”.

Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (CDFUE), elaborada el año 2000 en Niza.

Artículo 21.1 “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Artículo 23 *“La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”*.

Artículo 33.2 *“Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño”*.

Directiva 2010/18/UE, por la que se aplica el Acuerdo marco sobre el permiso parental.

Directiva 2010/41/UE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, estableciendo el derecho de las trabajadoras autónomas y de las mujeres cónyuges o pareja de un autónomo a disfrutar el subsidio de maternidad.

Los últimos documentos de las Instituciones Europeas establecen vínculos entre el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y las políticas de conciliación del trabajo y familia. Un claro ejemplo lo vemos en el documento “Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”, propone un *“crecimiento integrador”* con *“un elevado nivel de empleo, de productividad y de cohesión económica, social y territorial”*, y para conseguirlo *“se necesitan políticas que promuevan la igualdad entre sexos con la finalidad de ampliar la participación femenina en la población laboral”*, así como buscar *“nuevas formas de equilibrio entre la vida laboral y familiar y políticas de envejecimiento activo e incrementar la igualdad entre sexos”*.

4.3. Normativa Española

Constitución Española 1978:

- Art. 9.2 *“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”*.
- Art. 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”*.
- Art. 35.1 *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*
- Art. 39.1 *“Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia”*.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras: (LCVFL)

“La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un

equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia”.

Modifica:

<p>RDL 1/1995, de 24 de marzo, el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>La norma anterior está derogada, la vigente es RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p><i>“Se hacen concordar los permisos o ausencias retribuidas con la Directiva 96/34/CE, previendo la ausencia del trabajador en los supuestos de accidente y de hospitalización, al mismo tiempo que se flexibiliza el derecho al permiso de lactancia.</i></p> <p><i>(...) se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población.</i></p> <p><i>(...) la Ley facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre y se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple.</i></p> <p><i>(...) se introducen importantes modificaciones en la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo. Frente a la legislación actual en la que la duración del permiso depende de la edad del menor, concediéndose distintos períodos de tiempo, según el niño o niña sea menor de nueve meses o de cinco años, la Ley no hace distinción en la edad de los menores que generan este derecho, siempre que se trate de menores de seis años.</i></p> <p><i>(...) aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, configurándose este derecho como individual de los trabajadores.</i></p> <p><i>(...) se declara expresamente nula la decisión extintiva o el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación.</i></p> <p><i>(...) se amplían los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral. Entre ellos se incluyen el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia”.</i></p>
<p>RDL 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral</p> <p>La anterior norma está derogada, la vigente es Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social</p>	<p><i>“para garantizar el ejercicio libre de estos derechos y su resolución en caso de discrepancia mediante procedimiento urgente y de tramitación preferente”.</i></p>
<p>RDL 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS.</p> <p>La anterior ley esta derogada y en vigor esta, RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.</p>	<p><i>“(…) creación de una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo, con la finalidad de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada”.</i></p> <p><i>“Con la finalidad de que no recaigan sobre los empresarios los costes sociales de estos permisos, lo que podría acarrear consecuencias negativas en el acceso al empleo, especialmente de la población femenina, y como medida de fomento del empleo, (...) prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se contrate interinamente a desempleados para sustituir al trabajador o trabajadora durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento”.</i></p>

<p>Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.</p>	<p><i>“(…) previendo que en los supuestos de maternidad en los que, por motivos de salud de la madre o del feto, se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no sea posible, se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo con protección de la Seguridad Social”.</i></p> <p><i>Art. 26 protección de la maternidad:</i></p> <p><i>“1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos”.</i></p> <p><i>“2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos”.</i></p> <p><i>“3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado”.</i></p> <p><i>“4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo (...)”.</i></p> <p><i>“5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo”.</i></p>
--	---

Tabla 5 de elaboración propia

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

“En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro”.

Algunas de las medidas llevadas a cabo para fomentar y proteger la maternidad:

- Creación del permiso de paternidad.
- En caso de parto múltiple, mejora el permiso por maternidad.
- En los casos de bajas por maternidad y paternidad, exención para los empresarios en las cuotas de la Seguridad Social.

- Permite el disfrute de vacaciones tras el permiso de maternidad, aunque se dé fuera del año natural.
 - Durante el desempleo se podrá disfrutar del permiso de maternidad.
 - Ni el permiso de maternidad, ni el de paternidad, se pierden en el caso de muerte del bebé o de la madre.
 - El periodo de lactancia natural se amplía a 9 meses.
 - Posibilidad de reducir la jornada por guarda legal hasta los 8 años.
- Art. 3 El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
“El principio de igualdad (...) supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.
 - Art. 8 Discriminación por embarazo y maternidad
“Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”.
 - Art. 44 Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
“1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social”.
 - Art. 45 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad
“1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores (...)”.
“2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad (...)”.

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:

- *“pretende extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente”.*
- *“remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación”.*

- “se crea una nueva prestación para ejercicio corresponsable del cuidado del lactante”.
- “incluir estas prestaciones en la acción protectora del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social”.

Permisos (recogidos en el Estatuto de Trabajadores y en la LGSS):

		Duración	Retribución
Maternidad, Adopción o Acogimiento (art. 45.1 y 48.4 ET) (Prestación por nacimiento y cuidado del menor)		16 semanas (posibilidad de transferir hasta 10 semanas al padre) Ampliables en 2 semanas más en caso de parto múltiple, por cada hijo a partir del 2º	100% base reguladora (SS)
Paternidad, Adopción o Acogimiento (art. 45.1 y 48 bis ET) (Prestación por nacimiento y cuidado del menor)		8 semanas ininterrumpidas (16 semanas en el 2021) Ampliables en 2 días más por cada hijo/a, en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple.	100% base reguladora (SS)
excedencia	Cuidado de hijo (art. 46.3 ET)	Hasta 3 años	No retribuido
	Cuidado de familiar dependiente (art. 46.3 ET)	Hasta 2 años	No retribuido
Reducción de jornada	Cuidado menor 12 años (art. 34.8, 37.6 y 53.4b ET)	Hasta menor cumpla 12 años	No retribuido
	Cuidado de familiar dependiente (art. 34.8, 37.6 y 53.4b ET)	No límite	No retribuido
	Cuidado de hijo menor con enfermedad grave (art. 34.8, 37.6 y 53.4b ET)	Hasta menor cumpla 18 años	100% base reguladora (SS)
Otros permisos	Nacimiento de hijo (art. 37.3 ET)	2 días. <i>Se elimina</i> , a menos que esté recogido en convenio colectivo.	100% salario (Empresa)
	Exámenes prenatales (art. 37.3 ET)	No límite	
	Hospitalización / Accidente / Intervención familiar (art. 37.3 ET)	2 a 4 días	
	Nacimiento de hijo prematuro (art. 37.5 ET)	1 hora diaria	
	Lactancia (art. 37.4 ET)	1 hora diaria o 2 fracciones de ½ hora. Hasta los 9 meses.	
	Corresponsabilidad en el cuidado del Lactante (art. 37.4 ET)	1/2 hora diaria. Cada uno de los dos progenitores. De los 9 a los 12 meses.	100% base reguladora (SS)
Riesgo por embarazo o lactancia (art. 48.8 ET)		Hasta que se inicie permiso maternidad / lactante cumpla 9 meses / desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado	100% base reguladora (SS)
Vacaciones (art. 38.8 ET)	“Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan”.		100% base reguladora (SS)

Tabla 6 de elaboración propia

Medidas fiscales (deducciones en el IRPF):

1. Deducciones Estatales:

	Importe
Maternidad: hijo menor de 3 años	1.200€ anuales Se incrementará 1.000€ más si ha habido gasto en guarderías o centros de educación infantil autorizados Existiendo una exigencia de límite de Renta en 12.313€
Ascendiente	Mayor de 65 años: 1.150€ anuales Cualquiera que sea su edad si tiene un grado de minusvalía igual o superior al 33%: 1.150€ anuales Mayor de 75 años: se aumentará en 1.400€ anuales (que no tenga rentas anuales, excluidas las exentas, superiores a 8.000€ y no presente declaración por IRPF con rentas superiores a 1.800€)
Discapacitado (ascendiente y descendiente)	3.000€ anuales por cada uno de los descendientes que generen derecho a la aplicación del mínimo del mínimo por descendientes cualquiera que sea su edad y siempre que sean discapacitados. 3.000€ anuales por cada uno de los ascendientes que generen derecho a la aplicación del mínimo por ascendientes, cualquiera que sea su edad y siempre que sean discapacitados. 9.000€ anuales por cada uno de los ascendientes o descendientes que acredite un grado de minusvalía igual o superior al 65%. Este mínimo aumentará, en concepto de gastos de asistencia, en 3.000€ anuales por cada ascendiente o descendiente que acredite alguna de las circunstancias siguientes: Necesidad de ayuda de terceras personas, Movilidad reducida o Un grado de minusvalía igual o superior al 65%.
Familia numerosa	Familia numerosa general con 4 hijos la deducción es 150€/mes si se cobra mensualmente o de 1.800€ al año si se aplica al final del ejercicio fiscal. Familia numerosa especial con 6 hijos la deducción es 250€/ mes si se cobra mensualmente o 3.000€ año si se aplica al final del ejercicio fiscal. Además, si tienes más de 6 hijos se añadirá 50€ mespor hijo o 600 € anuales por hijo. Con 3 hijos se es familia numerosa general, la deducción es de 1.200€. Con el 4º hijo se cobrarán 1.800€. Con el 5º hijo se pasa a ser familia numerosa especial y la deducción es 2.400€. A partir del 6º hijo y sucesivos se cobrarán 600€ adicionales por cada uno de ellos.
Declaración conjunta	Familia de ambos cónyuges: reducción de la base imponible de 3.400€ anuales Familia monoparental: reducción de la base imponible de 2.150€ anuales

Tabla 7 de elaboración propia

2. Deducciones Autonómicas (Castilla y León):

	Importe
Por familia numerosa	246 € 492€ cuando alguno de los cónyuges o descendientestenga un grado de discapacidad igual o superior al 65 %. 410€ por cada descendiente, a partir del 4º inclusive
Por nacimiento o adopción de hijos	710 € si se trata del 1º hijo. 1.475 € si se trata del 2º hijo. 2.351 € si se trata del 3º hijo o sucesivos.

Por cuidado de hijos menores	El 30% de las cantidades satisfechas en el período impositivo a la persona empleada del hogar, con el límite máximo de 322€ en tributación individual como en tributación conjunta. El 100% de los gastos satisfechos de preinscripción y de matrícula, así como los gastos de asistencia en horario general y ampliado y los gastos de alimentación, siempre que se hayan producido por meses completos, en Escuelas, Centros y Guarderías Infantiles de la Comunidad de CYL, inscritas en el Registro de Centros para la conciliación de la vida familiar y laboral, con el límite máximo de 1.320€ en tributación individual como en tributación conjunta.
Paternidad	Máximo de 750€
Por gastos de adopción	784€ Adopción internacional 3.625€.

Tabla 8 de elaboración propia

¿Las medidas que se llevan a cabo son suficientes para paliar la falta de conciliación?

Si hablamos del permiso de maternidad vemos como en el 2018 “1 de cada 3 mujeres” no se benefició de dicha prestación, según un estudio realizado por IPF.

Desde el 2008, cada vez menos personas se benefician del permiso de maternidad. En 2008 el número de permisos disfrutados fueron de 359.160, mientras que en el año 2018 bajaron a 252.706. A pesar de que en el año 2018 se produjeron alrededor de 370.000 nacimientos, solo el 68% de personas pidieron la prestación por maternidad. Es decir, que el 32% no la solicitaron.

Con respecto al permiso por paternidad hay una buena noticia, y es que en 2018 los permisos de maternidad disfrutados fueron del 68%, en cambio los de paternidad llegaron al 69%. Esto significa que 7 de cada 10 padres disfrutaron de dicho permiso.

Sin embargo, hay todavía impedimentos que hacen que el hombre no disfrute de este derecho que le corresponde tanto como quisiera, y es que está mal visto tanto socialmente, como por el empresario, así como por los compañeros de trabajo.

Por ejemplo podríamos citar el caso de un trabajador de una empresa constructora en Palma de Mallorca que fue despedido por el empresario por haber reclamado el derecho a disfrutar del permiso de paternidad. La juez del caso declaró la improcedencia del despido y le condenó a indemnizar al trabajador con una multa por daño moral, puesto que atenta al principio de igualdad. Según la Juez “*si no se reconoce el derecho a la paternidad a un trabajador lo que se logra es perpetuar un reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer*”.

Si hablamos de las excedencias para el cuidado de familiares, vemos que solo el 29% de personas han pedido una excedencia. Y es que el hecho de no disponer de prestación económica alguna durante la misma dificulta el poder ejercitar ese derecho. Solo 3 de cada 1.000 trabajadores/as las piden, y la mayoría de los solicitantes son mujeres, el 89% frente al 11% de los hombres.

En cuanto a las ayudas fiscales, no son tan favorecedoras para las familias como pretende serlo. Por poner un ejemplo, según un estudio realizado por IPF, “*una familia con tres hijos y con un sólo sueldo, pagaría lo mismo que una familia sin hijos y con dos sueldos*”.

5. CONCLUSIONES

En España ocho de cada diez mujeres reconocen que tienen problemas para conciliar su jornada profesional con su vida familiar y personal. A la hora de acogerse a alguna medida de conciliación, el 68,7% de las mujeres son las que las solicitan frente al 31,3% de los hombres. Y el 74% de las mujeres sigue creyendo que tener un hijo es un obstáculo en su carrera profesional.

La igualdad entre mujeres y hombres no existe ni en el ámbito doméstico ni en el ámbito laboral, y esta desigualdad genera en la fémina una falta de conciliación entre la vida familiar y laboral. La sociedad y la pareja la tachan de “ama de casa” y el empresario de “futura embarazada”, mientras existan estos roles, la mujer no evolucionará como “ser capaz” que es, igual que el hombre. La mujer, a diferencia del hombre, se enfrenta a barreras en el acceso, mantenimiento y promoción en el mercado laboral sólo por el hecho de ser fuente de procreación. Forma parte de una sociedad en la que es penalizada por ser mujer y por ser madre.

Este desequilibrio entre la vida familiar y profesional, genera unas consecuencias a nivel social muy preocupantes. La escasez de natalidad, el envejecimiento y la ausencia de renovación generacional provocarán la falta de mano de obra y por lo tanto la falta de ingresos suficientes para mantener el sistema de bienestar social al que estamos acostumbrados.

Como se ha visto a lo largo del trabajo, muchas son las medidas que tanto la OIT, como Europa y España están aprobando para tratar este tema, pero también se ha visto como dicha normativa no está funcionando todo lo rápido que debiera. Y es que, cambiar la mentalidad de la sociedad lleva su tiempo.

El 23 de marzo es el Día Nacional de la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares. Si se ha creado es porque hay algo que debemos recordar... todos/as somos iguales y todos/as tenemos derecho a trabajar y a repartir nuestro tiempo como queramos. El hecho de ser mujer y poder tener hijos/as no tiene porqué convertirnos en “problema”. Debemos mentalizarnos de que sólo contamos con 168 horas a la semana, y somos nosotros los que tenemos el poder de decidir cómo queremos repartirlas, si dedicamos más tiempo al trabajo, le estaremos restando a la familia. ¿Es eso lo que queremos?

5.1. Conclusiones

En España, a pesar de todas las medidas que se han llevado a cabo, continúan los problemas para que la mujer pueda conciliar su vida familiar, laboral y personal. Y entre ellos se encuentran:

- Poca flexibilidad laboral: los horarios son rígidos tanto en las empresas como en las guarderías y colegios.
- Poca posibilidad de ejercer Jornada Continua.
- Reducción de la jornada laboral sólo en la teoría, porque en muchos casos se continúa haciendo el mismo volumen de trabajo que se hacía antes de la reducción.

- Los horarios son extensos y poco productivos.
- El Mobbing maternal no está abordado.
- Falta de teletrabajo: las empresas no creen en ello y los trabajadores tienen miedo a solicitarlo.
- Permisos maternales y paternales alejados de los que se disfrutaban en Europa.
- Pocas excedencias para el cuidado de hijos/as y de personas dependientes.
- Precariedad en el empleo (mucho trabajo temporal y parcial) e inestabilidad laboral (mucho desempleo) que afectan a las familias que desean tener hijos/as y a las que ya los tienen.

Así pues, actualmente hablar de conciliación entre vida familiar, profesional y personal, sigue siendo una utopía.

5.2. Propuestas para facilitar la conciliación

Para que se produzca una verdadera conciliación familiar, laboral y personal, se han de llevar a cabo una serie de medidas que afectan a todos los agentes involucrados en el cambio social. La conciliación no es un problema de la mujer, sino que es un problema social y por lo tanto de corresponsabilidad global.

A continuación se proponen una serie de medidas que ayuden a compatibilizar el cuidado de los hijos/as y el de personas dependientes con el desarrollo profesional.

Administración Pública	<p><u>Para la Sociedad:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar una guía de información y sensibilización de buenas prácticas para conciliar sobre la vida familiar y profesional (de acuerdo con el Informe del Parlamento Europeo sobre conciliación). • Realizar actividades de sensibilización y concienciación para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito familiar y doméstico. <p><u>Para Bienes Sociales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Impartir formación profesional específica para las madres y padres que decidan dedicarse al cuidado de los hijos durante su ausencia del mercado laboral para facilitar así su reincorporación. • Aumentar la oferta de guarderías y escuelas infantiles. • Incrementar el horario de las guarderías y escuelas. Y ampliar el tiempo de apertura estos centros, que abran en verano, navidad y semana santa. • Aumentar la oferta de centros y servicios de atención a mayores dependientes. <p><u>Para la Familias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampliar el permiso remunerado de maternidad hasta las 20 semanas. • Equiparar el permiso de paternidad al de maternidad. • Ayudas para incentivar la natalidad (nacimiento de hijo, gastos para sus dos primeros años de vida,...) • Prestación universal por hijo a cargo. • Aumento y universalización de la “paga de los 100€”. • Ayuda universal a familias que atiendan a mayores en su hogar. • Desgravación fiscal para guarderías, servicio doméstico y cuidado de niños y familiares dependientes.
-------------------------------	--

Administración Pública	<p><u>Para las Empresas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ayuda para que tengan la posibilidad de poder contratar a la persona que suplirá a la trabajadora de baja por maternidad un tiempo antes de la baja para que aprenda las tareas que va a desempeñar. • Subvenciones a las empresas que tengan un alto porcentaje de trabajadores con hijos/as. • Apoyo institucional para la obtención de certificados homologados de Empresa Familiarmente Responsable. • Incentivos fiscales a las empresas que apliquen medidas de conciliación laboral.
Empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Promocionar los horarios racionales en las empresas: el horario flexible, la reducción de jornada y la jornada continua. • Promocionar el teletrabajo dando prioridad a los cónyuges con hijos/as. • Conceder permisos de corta duración para resolver asuntos, contingencias familiares. • Crear guarderías y centros de atención a mayores propios o ayudar firmando convenios con guarderías y centros de día próximos a la empresa.
Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Detección de necesidades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Tabla 9 de elaboración propia

6. BIBLIOGRAFÍA

6.1. Documentación legal

“Constitución Española”. *Boletín Oficial del Estado*, nº 311, de 29 de diciembre de 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*, nº 266, de 6 de noviembre de 1999.

“Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. *Boletín Oficial del Estado*, nº 71, de 23 de marzo de 2007.

“Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres”. *Boletín Oficial del Estado*, nº 57, de 8 de marzo de 2005.

“Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.” *Boletín Oficial del Estado*, nº 261, de 31 de agosto de 2015

“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*, nº 255, de 24 de agosto de 2015.

“Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales”. *Boletín Oficial del Estado*, nº 269, de 10 de noviembre de 1995.

“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*, nº 57, de 07 de marzo de 2019.

6.2. Obras consultadas

Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra, Servicio Navarro de Empleo, Confederación de Empresarios de Navarra. (2014): “Estudio y análisis de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en Europa. Estrategia 2020. Medidas y buenas prácticas para la conciliación y mantenimiento del empleo”.

Confederación Española de Organizaciones Empresariales. (2017): “Perspectiva Empresarial sobre la conciliación de la vida familiar y laboral”.

Consejo General del Poder Judicial. (2014): “Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Ministerio de Hacienda y Función Pública. (2017): “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

Ministerio de Igualdad. (2010): “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”.

Ministerio de Trabajo e Inmigración. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. “Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo”.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la mujer. (2005): “estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas”.

6.3. Webgrafía

<http://www.seg-social.es/>

<http://www.insht.es/>

<https://www.ine.es/>

https://europa.eu/european-union/law_es

<https://www.un.org>

<https://www.ccoo.es>

<https://www.ugt.es>

<https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

<http://www.ipfe.org/España>

<https://www.agenciatributaria.es>

<http://www.inmujer.gob.es/>

http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/index.htm

<https://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/es/inicio>

<http://www.fundacionmujeres.es/>

<http://www.unwomen.org/es>

<https://observatoriosociallacaixa.org/es/>

<https://blog.oxfamintermon.org/ejemplos-de-desigualdad-de-genero-en-el-trabajo/>

<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/Legislacion-y-jurisprudencia/Jurisprudencia-espanola/Conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar/>

https://familia.jcyl.es/web/jcyl/Familia/es/Plantilla100/1284398922703/_/_/

<https://www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/index.html>

<http://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20180706STO07413/equilibrio-entre-la-vida-familiar-y-profesional-de-los-padres-nuevas-normas>

https://elpais.com/economia/2019/02/22/actualidad/1550856917_787751.html

<https://www.etui.org/Events/Women-s-health-and-work.-Sharing-knowledge-and-experiences-to-enhance-women-s-working-conditions-and-gender-equality>