



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

Campus Palencia

Grado en RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

**LA IGUALDAD DE LA COBERTURA PATERNAL Y MATERNAL EN EL ÁMBITO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Presentado por: Carmina Peris Sarió

Tutelado por: Antonio José Piñeyroa de la Fuente

Índice

1. Reflexiones introductorias	1
2. La potenciación de las prestaciones de maternidad y paternidad con el fin de incrementar la natalidad y el reparto de cargas familiares	2
2.1. Datos estadísticos	7
3. La evolución de las prestaciones de maternidad y paternidad	10
3.1. Cobertura histórica maternidad	11
3.2. Nacimiento de la prestación de paternidad	17
3.3 Igualdad de las dos coberturas	22
4. Normativa Actual	27
4.1 Suspensión CT por nacimiento acogimiento	28
4.2 Requisitos para acceder a la cobertura	30
5. Derecho comparado	32
6. Conclusiones	40
7. Bibliografía	41
8. Anexos	47

Resumen

El presente trabajo de fin de grado, tiene como objetivo analizar las prestaciones de maternidad y paternidad en España y su importancia como medida de conciliación de la vida familiar y laboral, desde sus orígenes hasta la actualidad.

En la primera parte del trabajo se analizarán las causas por las cuales las familias tienen menos hijos/as de los deseados; a continuación, se observará cómo han evolucionado ambas prestaciones y se realizará un estudio comparativo de las dos coberturas.

Seguidamente se examinará la normativa actual en España, indagando en el derecho comparado, para finalmente proponer posibles soluciones en las conclusiones.

Palabras clave: Maternidad, paternidad, corresponsabilidad, conciliación.

Abstract

This final dissertation deals with the motherhood and fatherhood benefits in Spain and their importance in the balance of family and work life since its beginnings until nowadays.

In the first part of the dissertation the causes why families have less children as they would like are analyzed; then, the evolution of both benefits is observed and a comparative study of each coverage is done.

Finally, the current Spanish regulations are studied, looking into the comparative right, to suggest possible solutions in the conclusion.

Keywords: motherhood, fatherhood, equality, joint responsibility, balance.

1. REFLEXIONES INTRODUCTORIAS.

La prestación de maternidad ha ido evolucionando a lo largo de la historia, debido a la transformación económica y social de países industrializados como el nuestro y que han repercutido directa o indirectamente en la decisión de afrontar la maternidad.

Estos cambios se deben principalmente, a que la tradicional división sexual del trabajo a lo largo de la historia, que reservaba a los hombres el quehacer productivo y asignaba a las mujeres el reproductivo, empieza a sufrir importantes transformaciones en la década de los 70 con la incorporación de las mujeres al mercado laboral, promovido por la necesidad económica del hogar, que junto con otros cambios como el concepto tradicional de familia, el retraso a la hora de formar una familia, el incremento de la duración de la etapa formativa y la menor presencia y control social de la religión, provocaron un importante descenso de la fecundidad. Desde 1975 el índice de natalidad comenzó a disminuir ocupando la segunda posición en cuanto a la tasa de fecundidad de la Unión Europea, situándose por detrás de Malta.

El hecho de que la mujer accediera a un trabajo remunerado, supuso que la mujer llevara la mayor parte de la carga de las responsabilidades domésticas y familiares, y por tanto, un cambio en la sociedad; lo que obligo a conciliar dos ámbitos distintos: el familiar y el laboral y que se plantearan en Europa la necesidad de dar respuesta a dicha problemática diseñando otro tipo de políticas de género que abordaran de manera comprensiva tanto el mundo del trabajo como la esfera doméstica.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), regula a través de sus convenios la protección de los trabajadores y trabajadoras. El convenio núm. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, supuso un acontecimiento en las normas internacionales cuyo objetivo es que los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares se integren al mercado de trabajo en condiciones de igualdad con aquellos que no tiene esas responsabilidades.¹

En España tras la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se reformaron los permisos parentales, haciendo hincapié en la necesidad de conciliar el trabajo y la familia, invocando en su exposición de motivos tanto los arts. 14 y 9.2 de la CE, relativos a la igualdad ante la ley y la igualdad real y efectiva, como el art.39.1 de la CE, que establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia. En cambio, en la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), el valor predominante es la igualdad, no la conciliación de la vida familiar y laboral. Sin embargo, lo cierto es que existen limitaciones a la igualdad, por cuanto aunque con el pretexto de la igualdad se han modificado algunos preceptos de la Ley General de la Seguridad social (LGSS), en realidad estas reformas no han tenido como finalidad la consecución de la igualdad efectiva; toda vez que el hecho biológico introduce, en sí mismo, un elemento jurídico diferencial en el tratamiento de la mujer, lo que

¹ CONVENIO Nº 156 OIT aprobado el 23 de junio de 1981 en la 67ª Reunión de la OIT que fue ratificado por España el 11 de septiembre de 1985.

comporta que el embarazo y la lactancia natural referida a la mujer trabajadora constituyan algunas de las excepciones a la prohibición de trato diferente entre mujeres y hombres.

Pero, además, la aplicación del principio de igualdad el art.14 de la CE ha venido condicionada por el art.41 de la CE: los condicionamientos financieros propios de la seguridad social, en aras a garantizar la sostenibilidad del Sistema, han limitado la aplicación del principio de igualdad en este ámbito, que más adelante estudiaré con más detalle.

En el trabajo analizaré la evolución histórica de la prestación de maternidad, así como su regulación legal actual y la prestación de paternidad de manera diferenciada con la finalidad de poder valorar y concluir si realmente existe una igualdad efectiva a nivel prestacional entre ambas prestaciones.

2. LA POTENCIACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD CON EL FIN DE INCREMENTAR LA NATALIDAD Y EL REPARTO DE CARGAS FAMILIARES.

Parece claro que las medidas dirigidas a facilitar el equilibrio entre vida privada y vida laboral y una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres tienen un impacto positivo en la fertilidad, como lo corroboran los datos de los estados, como Islandia, que han apostado por medidas de este tipo. En este contexto, con el fin de alcanzar el objetivo de la igualdad en la independencia económica de hombres y mujeres, la Comisión Europea asumía el compromiso, en el 2010, de evaluar las disparidades persistentes en relación con los permisos por motivos familiares (como el permiso de paternidad y el permiso para cuidados) para promover la corresponsabilidad familiar.²

El acceso al trabajo productivo promovido por la necesidad económica del hogar obliga tanto al hombre como a la mujer a buscar un trabajo remunerado, esto quiere decir que es la mujer quien se lleva la mayor parte de la carga de las responsabilidades domésticas y familiares porque tiene que realizar una doble jornada: por un lado, atender todas las responsabilidades familiares del hogar y, por el otro, cumplir con el horario y exigencias de un empleo, situación que, normalmente, no se enfrenta el hombre. La cultura patriarcal que rige aún el orden social sigue adjudicando a las mujeres la exclusividad sobre estas tareas, de manera que la suma del tiempo dedicado a ambos trabajos obligaba, y obliga, a que las mujeres en se enfrenten a dobles jornadas.

Las primeras discusiones alrededor de esta temática, como he dicho, se iniciaron en Europa, donde ya se disponía de algunos estudios que habían puesto en evidencia que el principal obstáculo para que las mujeres accedieran al mercado de trabajo en igualdad de condiciones con los hombres eran sus responsabilidades en el ámbito doméstico. Por esta razón, surgió la necesidad de diseñar otro tipo de políticas de

² Martínez García, M^a Luisa. Propuestas para una Regulación Igualitaria de la Protección por Maternidad y Paternidad 2018

género que abordaran de manera comprehensiva tanto el mundo del trabajo como la esfera doméstica. **De esta manera surgió la denominación de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.**³

No obstante, en el **marco internacional** se han realizado avances importantes para dar respuesta a esta problemática, y proteger a las trabajadoras y trabajadores. El primer convenio de la OIT sobre Protección de la Maternidad se dictó en 1919 siguiendo el N° 103 del año 1952... Pero en 1981 en el **Convenio 156**⁴ sobre trabajadores con responsabilidades familiares, supuso un acontecimiento en las normas internacionales, toda vez que el objetivo era garantizar que los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares se integraran al mercado de trabajo en condiciones de igualdad con aquellos que no tienen esas responsabilidades.

La intencionalidad de este convenio, es dar respuesta a las dificultades para conciliar trabajo y familia que surgieron en la década de los 70, que como he dicho surgieron por la incorporación de la mujer al trabajo. la poca oferta de servicios públicos para el cuidado infantil, los cambios en la estructura de las familias, la falta de protección social promovida por el trabajo no declarado, la falta de flexibilidad horaria, y la incompatibilidad de la jornada laboral con el horario escolar.

Entre los objetivos principales de este Convenio se encuentra la necesidad de establecer igualdad de oportunidades y de trato tanto entre hombre y mujeres con responsabilidades familiares como entre trabajadores con y sin ellas. Es aplicable a todos los sectores, actividades económicas y categorías de trabajadores donde las responsabilidades familiares restrinjan las posibilidades de avanzar laboralmente. Sin embargo, aunque dicho Convenio no esté dirigido únicamente a las mujeres, es claro que una de sus finalidades principales es superar la discriminación que las mujeres trabajadoras se enfrentan por causa de sus responsabilidades familiares.⁵

Algunas sugerencias sobre cómo se puede aplicar el Convenio son las siguientes:

- **Reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y de las horas extraordinarias.**
- **Introducir una mayor flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones.**

³ OIT (2010) Trabajo Decente y Corresponsabilidad Social en el Cuido.

⁴ CONVENIO 156 OIT aprobado el 23 de junio de 1981, en la 67ª Reunión de la OIT, ratificado por España el 11 de septiembre de 1985

⁵ OIT. (2006) Promoviendo La Igualdad de Genero

- **Establecer condiciones de empleo para los trabajadores a tiempo parcial, temporeros y a domicilio que sean equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo y permanentes.**
- **Crear servicios de cuidado infantil accesibles a los trabajadores.**
- **Fomentar el reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, mediante la concesión de licencias pagadas para los casos de nacimiento de hijo, de enfermedades de hijo -adoptado o biológico- y de familiares directos.**

Este Convenio realiza aportes novedosos porque enfoca el conflicto entre responsabilidades familiares y trabajo desde el ámbito de la discriminación contra la mujer, al desarrollar y precisar un principio fundamental del Convenio N° 111 de la OIT sobre: *“eliminar cualquier discriminación en el empleo y la ocupación”*. Igualmente, amplía el concepto de *“responsabilidades familiares”*, no sólo a hijos e hijas, sino a *“otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén”*, de esta forma amplía el ámbito de cobertura de las medidas conciliatorias propuestas. Finalmente, reconoce que las organizaciones de empleadores y trabajadores tienen un papel fundamental en el establecimiento de estas medidas, al anticipar el concepto de corresponsabilidad entre actores, que todavía tiene plena vigencia.

Con posterioridad la OIT dictó en el año 2000 un nuevo convenio (N°.183) sobre protección de la Maternidad.⁶

Este Convenio aborda diversos temas relacionados con la maternidad protección de la salud de la madre y del hijo o hija, licencia de maternidad, licencia en el caso de enfermedad o de complicaciones en el embarazo, prestaciones y protección de empleo y no discriminación Aunque España no ha ratificado este convenio, si que cumple con los periodos de licencia maternal, lactancia y prestaciones objeto de estudio de este trabajo, puesto que ante **la inmensa mayoría de las parejas se plantean construir una familia**, es necesario cubrir situaciones a las que tienen que enfrentarse como la protección de la madre durante el embarazo, la recuperación de la madre después del parto, el periodo de lactancia y cuidado de su hijo o hija, las amenazas de despido, la seguridad de volver puesto habitual de trabajo, la estabilidad económica. Por todo ello **las familias necesitan unas prestaciones que les garanticen una protección y seguridad para no vulnerar los derechos a la maternidad y que no suponga una amenaza para acceder al puesto de trabajo o renunciar en la carrera profesional**. Esta protección debe asegurar que las trabajadoras puedan formar una familia con condiciones de seguridad, unos ingresos para el bienestar de la familia, garantizando la salud de las trabajadoras embarazadas y madres en el período de lactancia, protección a la no discriminación en el puesto de trabajo para conseguir una igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, así como a los servicios y suministros.

⁶ OIT. Convenio n° 183 aprobado el 15 de junio del 2000, en la 88ª. Reunión de la OIT

Esta realidad da lugar en España al surgimiento de diversas iniciativas legislativas que tienen por finalidad promover mayores condiciones de igualdad, entre otras medidas, a través del reconocimiento de derechos de conciliación de la vida familiar y laboral.

Nuestro ordenamiento Jurídico a través de **la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, de ahora en adelante (LOI), **responde a una exigencia de Directivas**. Como, la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, de igualdad de trato de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y a la promoción profesional, a las condiciones de trabajo, la Directiva 96/34/CE, de 3 de junio, que aplica el Acuerdo marco sobre permiso parental⁷ 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 suministro. La LOI, también incorpora al ordenamiento jurídico español la Jurisprudencia del Tribunal de Estrasburgo, asimismo es una exigencia democrática que viene impuesta por la Constitución Española. Se exige a los poderes públicos que se involucren en la sociedad a fin de que la igualdad formal proclamada en las leyes se corresponda con la igualdad real o sustancial de los ciudadanos y ciudadanas.⁸

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (en adelante Ley de Conciliación). Es un antecedente a la LOI, si bien introduce cambios legislativos para que las personas trabajadoras puedan participar de la vida familiar, y habla de favorecer los permisos por maternidad y paternidad, aunque este último aún no existía (probablemente se refería al permiso paterno por cesión materna del permiso por maternidad). Tema que trataré en el apartado 3.2

La LOI es un referente tanto en Europa como a nivel internacional, aunque su contenido no es amplio en artículos, pero le da la vuelta al ordenamiento jurídico, pues abarca todo tipo de relaciones de trabajo y profesionales. Con este fin se modificó el Estatuto de los trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, el RD por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante el periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y mejora y de su calidad, la Ley del Empleo y la Ley General de la Seguridad Social... El conjunto de leyes que se reforman puede dar una idea de la diversidad de medidas que se adoptan y la transversalidad de las mismas.⁹

Los contenidos más relevantes a destacar de esta ley en materia laboral son el acceso de la mujer a la actividad laboral y al empleo público mediante la aplicación del

⁷ ÁLVAREZ ALONSO, DIEGO. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. "DERECHO Y (DES)IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO UNA VISIÓN MULTIDISCIPLINAR"

⁸ Centro de Estudios Andaluces. 2007 (Comentarios a la LOI)

⁹ LOI 3/2007, BOE 71, de 23 de marzo 2007

principio de igualdad de trato y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; al mismo tiempo que tiende a implicar a los varones en las responsabilidades de atención y cuidado de la familia para dejar a un lado que estas tareas le corresponde única y exclusivamente a la mujer para ser asumido en su conjunto por la sociedad.

La LOI, modifica determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores (ET) de ahora en adelante, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar como la duración y distribución de la jornada de trabajo, **pero la medida novedosa** de la Ley en esta materia es, sin duda, **la concesión del permiso de paternidad a los padres a fin de implicarlos desde el nacimiento en el cuidado de los hijos**, facilitando que se fortalezcan los lazos afectivos con ellos y exista una mayor vinculación en el futuro con su cuidado y atención. Para tal fin se introduce un nuevo artículo en el ET sobre la suspensión del contrato de trabajo por paternidad de 13 días.¹⁰

Una vez analizadas las normativas en el marco internacional y nacional con referencia a la conciliación del trabajo y familia **conviene remarcar la relación directa el incremento de la natalidad con las medidas para fomentar la corresponsabilidad** en el ámbito familiar y laboral. Aunque no se puede pensar en la procreación en términos económicos, se habla y mucho de los ¿beneficios? de los índices de natalidad, cuando la mayoría de los países desarrollados de lo que estamos más necesitados es de políticas natalistas, porque el envejecimiento de la población plantea serias implicaciones económicas, aunque apenas se hable de nuestras actuales responsabilidades con respecto a las generaciones futuras. Si lo analizamos fríamente este problema exige soluciones que estimulen la paternidad, que es invertir en el futuro humano de la sociedad.¹¹

Es evidente que el envejecimiento de la población plantea serias implicaciones económicas a considerar como un incremento de los costos de atención médica, escasez de mano de obra provocada por la edad avanzada de la población, caídas en el consumo.¹²

El efecto de esta transición demográfica conlleva **dificultades para sostener el sistema de pensiones y salud, que podrían solucionarse con un aumento de personas cotizantes a la Seguridad Social**. Este incremento de cotizantes se podría lograr con la mejora de políticas sociales que favorezcan la conciliación de vida laboral y familiar de las mujeres para incentivar a la procreación y aumentar la natalidad.

Las políticas natalísticas, tienen con el objetivo incrementar la natalidad con diferentes tipos de medidas, que van desde ayudas monetarias por hijo a cargo, prestaciones por maternidad y paternidad, y los subsidios a la educación infantil, reducción de jornada, etc.¹³

2.1 DATOS ESTADÍSTICOS

¹⁰ Centro de Estudios Andaluces. Comentarios a la LOI -2007, página 20

¹¹ Fernández Cordón, J. Antonio. 2018 Natalidad: ¿Cuál es el problema?

¹² ILC International Longevity Centre Brazil. Informe 2015

¹³ González, Libertad. 2020-Nada es Gratis <https://nadaesgratis.es/admin/politicas-pronatalistas-en-espana>

En este apartado podemos conocer las razones por las cuales las familias tienen menos hijos de los que desearían tener, para una mejor comprensión conviene conocer la definición de tasa de fecundidad:

Latasa de fecundidad (número de niños nacidos al año por 1.000 mujeres) en España era de 37 en 2017. En España tuvo una fuerte caída durante los años 80 y 90, consiguiendo un aumento entre 1998 y 2008, para volver a caer desde entonces.

El Instituto Nacional de Estadística (INE) viene realizando unas encuestas a las mujeres desde el año 1977, 1985 y 1999 con el objetivo de conocer los factores que influyen en el nivel de fecundidad. **Las principales causas de estudio relacionadas con el nivel de fecundidad son los ingresos, la conciliación entre la vida familiar y laboral, la existencia de ayudas o la vida en pareja.** La encuesta más reciente es del 2018 y por primera vez la encuesta investiga a los hombres, para conocer su comportamiento familiar y reproductivo y así disponer de una perspectiva de género dado que sus trayectorias laborales y familiares y sus aspiraciones reproductivas tienen también impacto directo en la fecundidad.

Muchas de las mujeres que tienen menos hijos de los deseados su principal incentivo para tener hijos es el aumento de la duración del permiso de maternidad y paternidad, razones económicas, laborales y de conciliación según la encuesta de fecundidad del INE realizada en noviembre de 2018. Podemos observar que los resultados varían según el rango de edad de las mujeres encuestadas.

El objeto de estudio está centrado en la fecundidad deseada, las barreras e incentivos que encuentran las personas a la hora de tomar sus decisiones sobre su fecundidad, la encuesta se ha realizado a una muestra de la población de entre 18 y 55 años de edad ambas edades comprendidas y los datos difieren según el rango de edades.

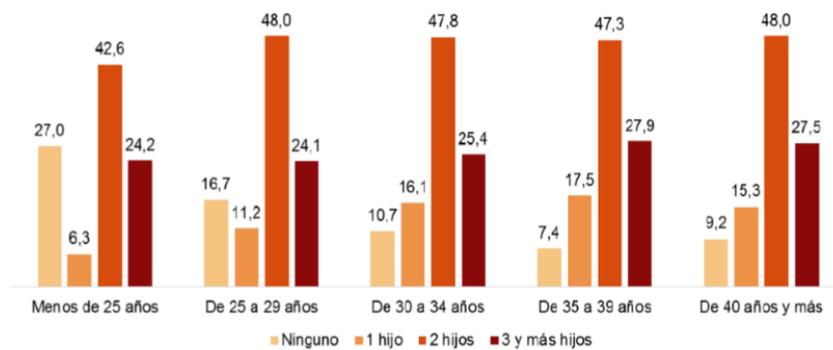
Según esta encuesta, la gran mayoría de las 15.000 personas entrevistadas, cree que el Estado debería incentivar la natalidad, y los incentivos más demandados son: la extensión de los permisos de maternidad y paternidad, mayor flexibilidad horaria, y una asignación por hijo menor a cargo.

Fecundidad deseada

Casi la mitad de las mujeres de edades comprendidas entre 18 y 55 años, incluidas aquellas que ya tienen hijos, **desean tener dos hijos en total.** Los porcentajes más elevados, del 48,0%, se dan entre las de 25 a 29 años y en las de 40 y más. Por su parte, el porcentaje de mujeres que quieren tener tres hijos ronda el 25%, aunque supera el 27,0% en las mayores de 35 años. Si se suman estos dos grupos, resulta que casi tres de cada cuatro mujeres quieren tener al menos dos hijos. Por otro lado, el porcentaje de mujeres que no desea tener hijos disminuye según aumenta la edad. Así, el 27,0% de las menores de 25 años no quiere tenerlos, frente al 16,7% de las que tienen entre 25 y 29 años. Y apenas una de cada 10 mujeres mayores de 30 años no desea tener hijos.¹⁴

¹⁴ INE. Encuesta de Fecundidad-2018.

Fecundidad deseada (número de hijos) por las mujeres por grupo de edad
Porcentajes



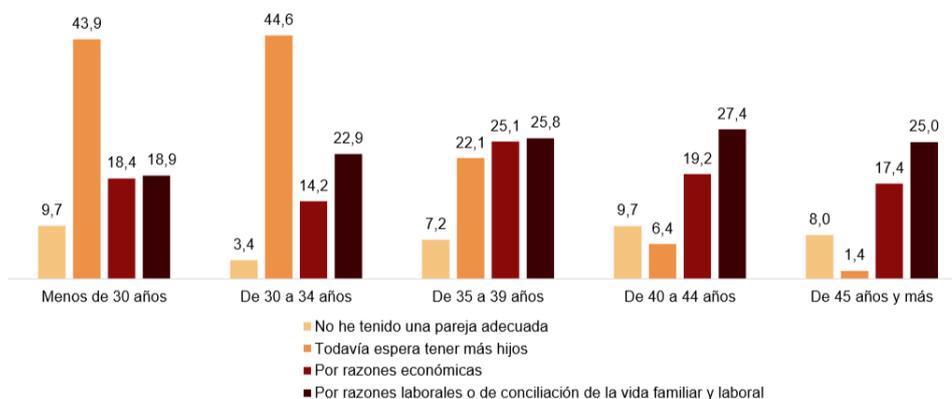
Encuesta de fecundidad Fuente INE 2018

El motivo más importante por el que las mujeres que no han tenido hijos no desean tenerlos, es porque no quieren ser madres. Para las menores de 25 años, el principal motivo es que se consideran demasiado jóvenes para tener hijos.

Barreras e incentivos

La mayor parte de las mujeres menores de 35 años todavía espera tener más hijos. En torno al 44% de ellas declaran que este es **el principal motivo por el que han tenido menos hijos de los que deseaban tener**. A partir de los 35 años, las razones laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral y las económicas son las más importantes por las que las mujeres han tenido menos hijos de los deseados.

Mujeres que han tenido menos hijos de los deseados según motivo principal y edad
Porcentajes de mujeres

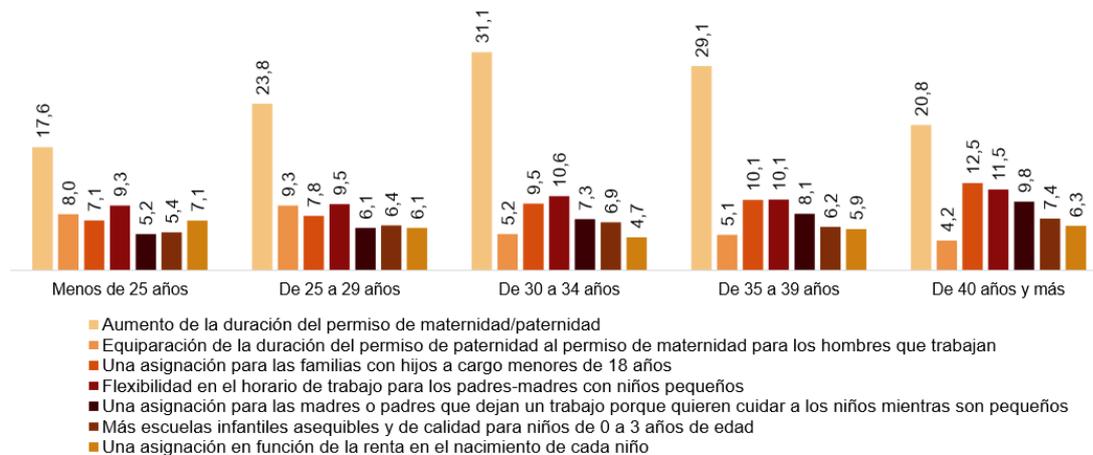


Encuesta de fecundidad Fuente INE 2018

El principal incentivo a la natalidad que demandan las mujeres al Estado es el aumento de la duración del permiso de maternidad/paternidad. Por grupos de edad, los mayores porcentajes se dan entre las mujeres de 30 a 34 años (31,1%) y de 35 a 39 años (29,1%). El segundo incentivo a la natalidad más importante para

las mujeres menores de 40 años es la flexibilidad en el horario de trabajo para padres y madres con niños pequeños. Y, para las de 40 años y más, la segunda medida más importante es una asignación para las familias con hijos a cargo menores de 18 años.

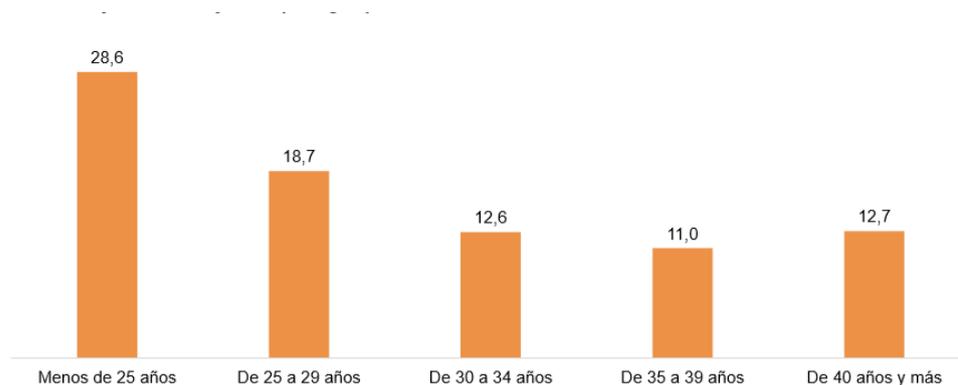
Distribución por edad de los principales incentivos a la natalidad demandados Porcentaje de mujeres



Encuesta de fecundidad Fuente INE 2018

El 28,6% de las mujeres menores de 25 años no cree que se deba incentivar la natalidad. Este porcentaje va disminuyendo con la edad y alcanza el 12,6% en el grupo de edad de mayor fecundidad en la actualidad (30 a 34 años)

Mujeres que no creen que la natalidad deba ser incentivada por el Estado Porcentajes de mujeres por grupo de edad



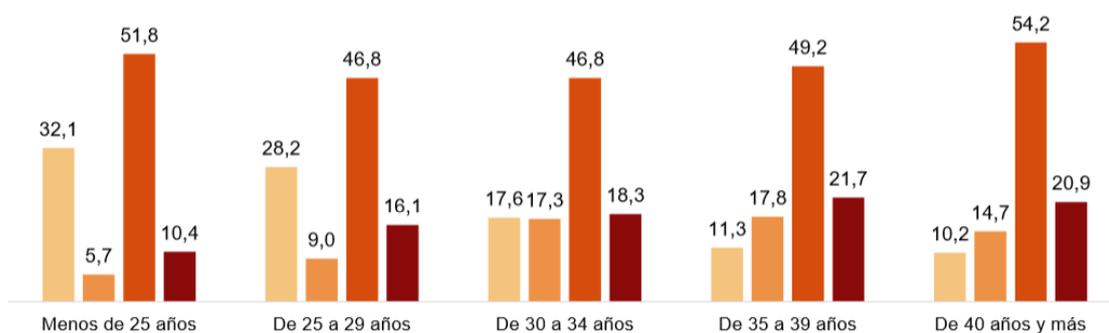
Encuesta de fecundidad Fuente INE 2018

Fecundidad deseada por los hombres

No hay grandes diferencias entre el número de hijos deseado por hombres y mujeres. La mayor discrepancia se da en los porcentajes de hombres que desean tener tres hijos, que son inferiores a los de las mujeres. Como ocurre con las mujeres, la mayoría de los hombres desean tener en total dos hijos (casi la mitad de los que tienen entre

25 y 39 años y más de la mitad para el resto). Por su parte, en torno al 20% de los hombres mayores de 30 años quiere tener tres hijos, frente al 16,1% de los que tienen de 25 a 29 años y el 10,4% de los menores de 25 años. El porcentaje de hombres que no quiere tener hijos disminuye según aumenta la edad, como sucede con las mujeres. Así, el 32,1% de los menores de 25 años no quiere tenerlos, frente al 10,2% de los mayores de 40 años. También se observa que el grupo de hombres que quiere tener un solo hijo es relativamente bajo a todas las edades, igual que ocurre con las mujeres.

Fecundidad deseada (número de hijos) por los hombres por grupo de edad Porcentaje de hombres



Encuesta de fecundidad Fuente INE 2018

3. LA EVOLUCIÓN DE LAS PRESTACIONES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

La evolución de las prestaciones de maternidad y recientemente las de paternidad; ha sido un cambio perenne por las continuas reivindicaciones de las mujeres para adaptarse al cambio en la sociedad.

Los derechos de las mujeres trabajadoras constituyen una parte esencial de los valores, principios y objetivos que están en el seno del mandato de la OIT para promover la justicia social. Su regulación ha cambiado considerablemente con el paso del tiempo, en la que consideraba a la mujer, como sujeto débil, tanto física como socialmente, por ello necesitada de tutela y de una protección normativa mayor que la del hombre. Razón de ser que las primeras normas fueran dedicadas a la atención a la maternidad, periodo durante el cual la madre necesitaba descanso y prestaciones sustitutivas de la remuneración laboral. Entre las primeras normas adoptadas por la OIT se encontraban las relativas a la licencia y las prestaciones por maternidad. Sin embargo, desde los años cincuenta, la perspectiva de los trabajos de la Organización se orienta a la consecución de la igualdad en el empleo entre los hombres y las mujeres y, al reparto de las responsabilidades familiares, diluyendo así la división tradicional del trabajo.¹⁵

La OIT ha adoptado tres Convenios sobre la protección de la maternidad en diferentes años: en 1919, 1952 y, el más reciente, en 2000, el Convenio sobre protección de la maternidad (núm. 183). Estos instrumentos estipulan medidas de protección para las

¹⁵ Guamán Hernández, Adoración. Configuración y titularidad del permiso de lactancia 2011. "DERECHO Y (DES)IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO UNA VISIÓN MULTIDISCIPLINAR" p.119

trabajadoras embarazadas y las que acaban de dar a luz; entre otras cosas, se ocupan de la prevención de la exposición a riesgos de seguridad y salud durante el embarazo y después del mismo, del derecho a una licencia de maternidad, a servicios de salud materna e infantil y a interrupciones para la lactancia remuneradas, de la protección contra la discriminación y el despido en relación con la maternidad, y de un derecho garantizado a reincorporarse al trabajo tras la licencia de maternidad.¹⁶

3.1 COBERTURA HISTÓRICA MATERNIDAD.

“La cobertura histórica de la maternidad ha estado ligada a la imposibilidad para trabajar como consecuencia de los impedimentos físicos naturales en las semanas posteriores al parto. Esto explica la vinculación histórica de la maternidad con la prestación por incapacidad. Con posterioridad la extensión de la antigua prestación de maternidad a los supuestos de adopción, guarda y acogimiento, así como la posibilidad de que el padre accediera a ella, ampliaron la finalidad de la prestación hacia ámbitos diferentes de la protección sanitaria”.¹⁷

La licencia por maternidad en nuestro Ordenamiento Jurídico tiene una doble protección:

1ª. **La suspensión del contrato de trabajo** con reserva del puesto regulada por el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Tema del que trataré en el apartado 4.1

2ª. El pago de **una prestación económica de la Seguridad Social** para cubrir la pérdida de rentas del trabajo dejadas de percibir mientras dura la licencia por maternidad de quienes trabajan por cuenta ajena, regulada por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social¹⁸, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Lo desarrollaré en el punto 4.2.

Las situaciones que originan derechos por maternidad son El **nacimiento** de hijo/a, la adopción y el **acogimiento familiar** temporal y acogimiento familiar permanente de acuerdo con las normas del Código Civil o las normas civiles de las comunidades autónomas, siempre que no sea inferior a un año.

Para una mayor comprensión de la evolución de la cobertura histórica de maternidad voy a pasar a exponer los antecedentes del Sistema de la Seguridad Social de España y la relación de la protección maternal en cada período.

El Sistema de Seguridad Social ha transcurrido por varias etapas en España a lo largo del siglo XX y XXI. Ha ido evolucionando a lo largo de los años al igual que lo ha hecho el Subsidio o Prestación de Maternidad, para adaptarse a los cambios sociales y económicos en cada periodo.

¹⁶ OIT. 2014 “La maternidad y la paternidad en el trabajo”

¹⁷ Ballester Pastor, M. A y Rodríguez Pastor, G. “Prestación de nacimiento y cuidado del menor” Valencia 2019-Tirant Lo Blanch p.284

¹⁸ 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. «BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 2015

1ª Etapa: Inicio de la protección (desde principios del S. XX hasta 1963)¹⁹

En 1900 fue creado el primer seguro social en España, a través de la **Ley de accidentes de trabajo** donde se preveía que el patrono/empresario podía desplazar su responsabilidad de indemnización mediante el aseguramiento voluntario. La protección por maternidad se inicia en España con la “Ley de 13 marzo de 1900, reguladora del trabajo de las mujeres y los niños en los establecimientos industriales y mercantiles”. Existe un descanso de tres semanas con reserva del puesto de trabajo, pero no es retributivo.²⁰

1903 se crea el Instituto de Reformas Sociales. La Ley de 8 de enero de 1907, que amplía el alcance y corrige alguna de las contradicciones en las que incurrieron la Ley de 1900 y su Reglamento, dando una nueva redacción al artículo 9 de la Ley de 13 de marzo de 1900, para establecer que “queda prohibido el trabajo a las mujeres por una duración de cuatro a seis semanas después del parto”. En el octavo mes de gestación la mujer podría solicitar previo informe favorable del médico la suspensión del trabajo.

1908 Aparece el Instituto Nacional de Previsión (INP) con el objetivo de poner en práctica un régimen de “libertad subsidiada” fomentando la previsión popular y la combinación de previsión privada y pública, aunque acaba siendo un mero organismo gestor.

1919 La conferencia de seguros sociales de 1917 da paso a la introducción del seguro social obligatorio a partir del anterior sistema de libertad subsidiada. Por tanto ya no es posible elegir entre la previsión social privada y la estatal y así es como el **seguro obligatorio de vejez (retiro obrero)** alcanza a toda la población asalariada entre 16 y 65 años. Financieramente contribuían Estado, patronos y obreros y el aseguramiento se realizaba mediante la apertura de libretas de ahorro individuales en las que se ingresaban las aportaciones correspondientes a cada sujeto y se completaba con una bonificación del Estado.

1923 Seguro de maternidad. Se contempla un subsidio provisional de maternidad. Se modifica por segunda vez la Ley de 13 de marzo de 1900, al aumentar el descanso obligatorio a 6 semanas antes y 6 semanas después del parto y reconocer el subsidio provisional de maternidad después del parto, consistente en 50 pesetas pagadas por el Estado por cada parto, a todas las mujeres trabajadoras y afiliadas al seguro de Retiro Obrero.

1931 Seguro de paro forzoso y Seguro Obligatorio maternidad. Se declaraba beneficiarias del seguro a las mujeres asalariadas trabajadoras, afiliadas al Retiro Obrero, cualesquiera que fuera su nacionalidad, y estado civil, que se encontraran entre los dieciséis y cincuenta años. La Ley otorgaba protección económica mediante un subsidio durante las seis semanas de descanso obligatorio tras el parto, así como un subsidio por lactancia; y protección sanitaria, al implantar el derecho a la asistencia médica y farmacéutica gratuita.

¹⁹ España S.A. Compañía Nacional de Seguros <https://www.elmundodelsegurodevida.es/historia-seguridad-social>

²⁰ García, M^a Luisa. Propuestas para una Regulación Igualitaria de la Protección por Maternidad y Paternidad. 2018

1935 Se crea la Inspección de Seguros Sociales.

1939 El Retiro obrero se sustituye por un Seguro de Vejez.

1942 Ley del Seguro obligatorio de enfermedad, cubriendo las prestaciones por enfermedad común. **Aparece un sistema paralelo: las Mutualidades Laborales.** Esta Ley estableció una protección de la maternidad análoga a la de la Incapacidad Laboral Transitoria (ILT), se regulan estas dos contingencias de forma conjunta. Las mujeres afiliadas cobran el 60% del salario.

1944 Un tercer sistema paralelo se suma a los dos anteriores, Cajas de Empresa.

1947 Seguro obligatorio de vejez e invalidez (SOVI) amplía la cobertura del Seguro de Vejez de 1939 con la inclusión de la invalidez. En este mismo año se establece el **Servicio de seguro de enfermedades profesionales.**

1955 Se sustituye el SOVI por el seguro de vejez, invalidez y muerte.

1961 Seguro Nacional de Desempleo, que financieramente se apoyaba en un régimen de reparto por cotizaciones.

2ª Etapa: Unificación de seguros configuración normativa (1963-1978)

En 1963 aparece la **Ley de Bases de la Seguridad Social** cuyo objetivo principal era la implantación de un modelo unitario e integrado de protección social, con una base financiera de reparto, gestión pública y participación del Estado en la financiación.

Ley General de la Seguridad Social de 1966 y la **Ley de Financiación y perfeccionamiento de la acción protectora de 1972**, intentan corregir los problemas financieros, si bien los agravaron al incrementar la acción protectora.

Se regula la protección por maternidad de forma similar a la ILT derivada de enfermedad común, tratándose la maternidad como si fuera una enfermedad; debido a que la licencia por maternidad está supeditada a la imposibilidad de trabajar de la madre en las semanas posteriores al parto. La mujer cobra el 75% de la Base de Cotización y tiene un periodo de descanso obligatorio de seis semanas posteriores al parto. En el caso de prescripción médica puede causar baja las seis semanas anteriores a la fecha prevista para el parto.

Con la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, se protege a la mujer de los trabajos especialmente peligrosos, insalubres o penosos para su naturaleza, así como los que puedan afectar a su situación de embarazo o a la maternidad (art. 10.3) Por otra parte, en su artículo 25.4 establece que “la mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un periodo de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto”. Se incrementa el permiso por maternidad a catorce semanas, adelantándose España a la última norma internacional de la OIT sobre protección de la maternidad, el Convenio nº 183 del año 2000 que establece una licencia de 14 semanas, siendo obligatorio un periodo de 6 semanas tras el parto.

3ª Etapa: Consolidación hacia el estado del bienestar (1978- actualidad)

1978 El mismo año en que se aprobó la Constitución Española el INP desaparece y sus funciones las asume el recién creado **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)**.

1985 Ley General de Sanidad, Universaliza la asistencia sanitaria.

En la década de los 80 entra en vigor la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET1980), donde se regula que el contrato de trabajo podrá suspenderse “por maternidad de la mujer trabajadora³¹”. Con la creación de este nuevo supuesto de suspensión contractual se desvincula la maternidad de la ILT, a pesar de que la prestación económica por baja maternal sigue siendo una incapacidad laboral. El periodo de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo por parto sigue siendo de 14 semanas, pero como novedad ahora la mujer puede elegir la distribución del tiempo.

1990 Se aprueba la ley que garantiza las **prestaciones no contributivas** en la Seguridad Social.

1995 se firmó el **Pacto de Toledo**, consecuencia de los cambios sociales de la década de los 90, con el apoyo de todas las fuerzas políticas y sociales, que tuvo como consecuencia importantes cambios y el establecimiento de una hoja de ruta para asegurar la estabilidad financiera y las prestaciones futuras de la Seguridad Social.

A final de la década de los 80, se dicta la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.²¹

Mediante esta ley se consiguen importantes avances en corresponsabilidad, al establecer, que el padre podrá disfrutar el permiso por maternidad en caso de fallecimiento de la madre, y por otra parte, al disponer que el padre podrá disfrutar las cuatro últimas semanas del permiso por maternidad.

Igualmente, en esta ley se modifican varios artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores:

En el caso de adopción, se contempla la suspensión del contrato de trabajo si el hijo adoptado es menor de cinco años, pudiendo disfrutar este permiso el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen, y sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Se contempla el derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Este derecho se podrá ejercitar por uno de los dos progenitores cuando ambos trabajen. Durante el primer año el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Se amplía la baja maternal en dos semanas en caso de parto múltiple.

²¹ Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. «BOE» núm. 57, de 8 de marzo de 1989

Se permite que la madre pueda distribuirse el periodo de suspensión, siempre que se reserve seis semanas después del parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.²²

En el supuesto que el padre y la madre trabajen, el padre podrá disfrutar de las cuatro últimas semanas de descanso maternal cuando la madre lo haya designado y no suponga un riesgo para su salud.

Desde 1995, la maternidad se regula en nuestro sistema de protección social de manera independiente a la Incapacidad laboral, dejando de considerarse el embarazo una enfermedad con la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social. Se introducen unas nuevas modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose unos periodos de descanso además de la maternidad, en la adopción y en el *acogimiento*, *reconociendo un subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los descansos de maternidad, adopción y acogimiento cuando acrediten un período mínimo de cotización de ciento ochenta días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.*

Se amplía la prestación económica por maternidad, en un subsidio equivalente al **100 por 100 de la base reguladora** correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.”

La Ley pretende incluir a los hombres como beneficiarios, ya que podrán serlo, en caso de parto, por cesión de la madre de una parte del descanso, o en caso de adopción o acogimiento previo, por la totalidad del permiso.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, **para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras** (en adelante Ley de Conciliación).

Con la Ley de Conciliación, se introducen modificaciones en varias leyes. Con respecto al Estatuto de los Trabajadores: conforme al artículo 45.1. d) ET, **el contrato de trabajo podrá suspenderse por “Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente**, de menores de seis años”. Se modifica la suspensión por adopción y acogimiento, y **se establece que “en caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se disfrutará en opción de los interesados**, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados”. Se elimina de este modo la traba existente de que sólo uno de los progenitores pudiera acceder a la licencia, lo que hacía que fuera la madre en exclusiva quien lo disfrutaba, y se introduce la posibilidad de que la pareja se organice y pueda disfrutar este permiso de forma simultánea o sucesiva.

Se amplía hasta diez semanas el disfrute paterno, por cesión de la madre de una parte del permiso por maternidad, también se instaura el disfrute por parte del padre del permiso por maternidad, en caso de fallecimiento de la madre, pudiendo hacer

²² Martínez García, M. L. Tirant-2019 “Propuestas para una regulación igualitaria de la protección por maternidad” Pág 34.

uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, siempre que la madre fuese trabajadora con derecho a suspensión.

Otra novedad importante de la Ley de conciliación es la posibilidad de que el descanso por maternidad pueda disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas, lo que hace que el subsidio sea compatible con la actividad laboral, sin que se altere la modalidad contractual (art. 5); es decir, se mantiene la contratación a jornada completa aunque la suspensión contractual sea a tiempo parcial.

En cuanto a la duración del permiso por maternidad, introduce una ampliación en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo (art. 5); dos semanas independientemente del número de nacimientos. Asimismo, la norma amplía hasta 16 semanas la duración de la suspensión en los supuestos de adopción y acogimiento para equipararla con el supuesto de parto.²³

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En lo referente al permiso por maternidad, la LOI modifica el art. 48 ET y la regulación de la prestación económica en importantes aspectos no se exige cotización a las trabajadoras menores de 21 años, se amplía el permiso en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, y hasta 13 semanas en caso de partos prematuros y en los que el neonato necesite hospitalización. Además, se añade un nuevo supuesto, en el cual, en caso de fallecimiento del hijo o hija no se reduce el permiso por maternidad.

En cuanto al derecho paterno, la LOI intentó hacer posible que el padre participara en la crianza al reconocerle el derecho a disfrutar el permiso por maternidad en caso de fallecimiento de la madre, **aunque ésta no realizara ningún trabajo**.

Otra modificación de esta ley es que se permite que la madre pueda ceder al padre o al otro progenitor el uso del permiso encontrándose incapacitada para trabajar; podrán seguir haciendo uso del período de suspensión inicialmente cedido. La novedad más destacada con la LOI en este sentido es la creación del permiso por paternidad, de titularidad masculina, de uso exclusivo para el padre o el otro progenitor, y desvinculado del permiso por maternidad.

Por otra parte, esta norma amplía la acción protectora de la Seguridad Social al introducir en nuestro Ordenamiento Jurídico tres nuevos subsidios: el correspondiente al permiso por paternidad, el de maternidad no contributiva y el que se concede en supuestos de riesgo durante la lactancia natural. En esta última etapa entra en vigor, el 13 de noviembre de 2015, el nuevo Estatuto de los Trabajadores.²⁴

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Mediante este RDL se modifica La Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Se equipara la duración de los permisos por nacimiento de hijo e hija de ambos progenitores quedando suspendido el contrato de trabajo en 16 semanas, que de esta forma verán equiparados en su duración los permisos causados por el nacimiento, la adopción, la guarda preadoptiva

²³ Menendez Llana, Carmen.: Ley 39/1999 de 5 de noviembre, CCOO

²⁴ Martínez García, M.L.: Propuestas para una regulación igualitaria de la Maternidad, Tirant Lo Blanch, Valencia 2018. Pág. 42

o determinados acogimientos. Se produce un cambio de denominaciones: el concepto de "prestación por maternidad" cambia su denominación por "prestación por nacimiento y cuidado del menor". El término "paternidad" se modifica por el de "corresponsabilidad en el cuidado del lactante." Esta ley tiene una incorporación paulatina desde la entrada en vigor 01/04/2019 hasta el 2021.

Con los cambios de esta ley, la equiparación en la duración y, especialmente, la configuración del permiso de nacimiento como un derecho individual e intransferible y de ejercicio obligatorio para ambos progenitores, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal y familiar y, sobre todo, del principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores. La madre biológica, como ocurría hasta ahora, deberá disfrutar obligatoriamente de 6 semanas ininterrumpidas y a tiempo completo de descanso postparto, la novedad reside en que ahora el otro progenitor deberá, imperativamente, disfrutar de seis semanas con posterioridad al parto y también de forma ininterrumpida y a tiempo completo.

Por lo que se refiere a la forma de disfrute, el permiso por nacimiento deberá disfrutarse dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Pudiendo distribuirse a voluntad de los titulares, el permiso en periodos semanales una vez transcurrido el periodo obligatorio de disfrute; comunicando a la empresa con una antelación mínima de quince días.²⁵

En el apartado cuatro de este trabajo, ampliaré la información del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo.

3.2 NACIMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE PATERNIDAD

Tal como he referenciado en la introducción de este trabajo, respecto a la división sexual del trabajo en la cual, al hombre se le asignaba el rol productivo y a la mujer el reproductivo, esta situación, ha hecho que el padre sea ignorado en la legislación laboral en el primer tercio del siglo XX. En las leyes del contrato de 1931-1944, sólo se le reconocía un permiso por "alumbramiento por la esposa" en el Art 80 Ley Contrato de Trabajo: "El trabajador, *avisando con la posible anticipación, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el salario, únicamente por alguno de los motivos y durante los periodos de tiempo siguientes: 1º- Por tiempo que no exceda de una jornada de trabajo en casos de: alumbramiento de su esposa*".²⁶

Con la llegada de la democracia y con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, de 1980 se mencionaba en el artículo 37.b, que el padre tendría dos días de permiso en caso de nacimiento del hijo.²⁷

Nueve años más tarde, en 1989, con la Ley 3/1989, de 3 de marzo²⁸, por la que se amplía a 16 semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, con la finalidad de garantizar las directrices de la Organización Mundial de la Salud, se modifica el art. 48 del ET concediendo la posibilidad a la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen,

²⁵ Pastor Martínez, A.: Medidas Laborales del real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo. 2019 <https://www.researchgate.net/publication/332949968>

²⁶ Artículo 80. Ley del Contrato de Trabajo de 1931, Gaceta de Madrid Núm. 326

²⁷ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. BOE» núm. 64, de 14 de marzo de 1980

²⁸ Ley 3/1989, de 3 marzo, por la que se amplía a 16 semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. BOE» núm. 57, de 8 de marzo de 1989

de optar por que el padre **disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión**, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período de las 16 semanas, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En España, la prestación de paternidad **tiene sus orígenes en la Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (en adelante Ley de Conciliación), en cuya exposición de motivos se planteaba la necesidad de la conciliación del trabajo y la familia, no solo por la nueva realidad social, sino además, porque ya se había planteado dicha necesidad a nivel internacional y como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social.

Textualmente se ampara la promulgación de esta Ley:

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

*“Por su parte, en el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio. La primera de ellas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. La segunda, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, **prevé el permiso parental** y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres”.*²⁹

Esta Ley introduce **varios cambios legislativos** como consecuencia de la transposición de normativas internacionales y comunitarias, para que las personas trabajadoras puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Todo esto con el objetivo de conseguir 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.

Una medida importante a destacar en esta ley, es que 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.

²⁹ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. «BOE» núm. 266, de 6 de noviembre de 1999

Si bien, en esta ley, el permiso paternal no existía como tal, sólo por cesión de la madre, lo cual viene a demostrar que esta ley **incumplía algunos preceptos de la Directiva 96/34/CE**, que, en su cláusula segunda, disponía que el derecho de permiso parental debe concederse, en principio, de manera no transferible.³⁰

En cuanto a la adopción y acogimiento se introduce la posibilidad de que la pareja se organice y pueda disfrutar este permiso de forma simultánea o sucesiva, que con anterioridad la madre era quien tenía la exclusiva y la única que lo disfrutaba.

Otro aspecto a destacar de esta ley, es la **introducción de garantías para la eficacia del permiso por paternidad** y maternidad, al considerar que será nulo el despido de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

El permiso de paternidad como tal, apareció por primera vez en la **LOI**, que lo definía como **un derecho individual y exclusivo del padre**, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento.

Con la entrada en vigor de la LOI en 2007, podemos observar que se sustituye el término “padre” por la figura del “otro progenitor” pensando con otros estilos de familia.

El permiso de paternidad es el derecho a la suspensión del contrato por paternidad, así como la correspondiente prestación económica por paternidad. Considerándose como un derecho intransferible, autónomo e independiente de los previstos en el art. 48.4 ET. Reconocidos tanto en los supuestos de nacimiento de hijos, adopción o acogimiento.³¹

El permiso de paternidad se amplía de 2 días (o 4 días en caso de que se necesitara desplazamiento) **a 13 días ininterrumpidos** ampliables en 2 días más por cada hijo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple. No obstante, la propia LOI preveía su ampliación progresiva y gradual hasta cuatro semanas en el plazo de seis años desde su entrada en vigor (Disp. transitoria 9ª). Desde entonces la duración del permiso se ha ampliado dos veces.

Primero, la Disp. adicional 6ª de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, amplió su duración a **20 días para determinados supuestos**, en concreto, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca **en el seno de una familia numerosa**, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando **en la familia haya una persona con discapacidad**. Esta duración se ampliará en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad”.

Y, segundo, la Ley 9/2009, de 6 de octubre³², amplió el permiso de paternidad a **cuatro semanas ininterrumpidas en todos los supuestos, ampliables en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo**, pero esta medida no entra en vigor hasta el 1 de enero de 2011, si bien la vigencia de esta norma fue aplazada en varias ocasiones por las sucesivas Leyes

³⁰ Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996. “Diario Oficial de las Comunidades Europeas”, 19 de junio de 1996

³¹ Cordero Gordillo, V.: Derecho y (des)Igualdad por razón de género. Tirant lo Blanch, Valencia 2011. Pág.164

³² Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. «BOE» núm. 242, de 07/10/2009.

de presupuestos generales del Estado, entrando finalmente en vigor el 1 de enero de **2017** en virtud de la disposición final undécima de la Ley 48/2015 de 29 de octubre, de presupuestos generales del Estado para 2016.³³ Se volvió a ampliar el permiso de paternidad por la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para 2018, que amplió a 5 semanas.

Y un año después, con la aplicación **del Real Decreto-Ley 6/2019** de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se introducen importantes novedades en cuanto a corresponsabilidad laboral y familiar. Una de ellas, tal y como ya he mencionado en el punto 2.2, es que la prestación por paternidad y maternidad cambia su denominación, pasando a emplear una terminología más neutra que la denomina, **prestación por nacimiento y cuidado del menor**, modificando el término **paternidad por corresponsabilidad en el cuidado del lactante**.

Respecto a los permisos por nacimiento y cuidado del menor:

Se amplía el permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor distinto a la madre biológica de manera progresiva desde 2019 hasta 2021, quedando establecido de la siguiente manera:

En concreto, el permiso será de 8 semanas en 2019, desde 1 de abril, 12 semanas desde 1 enero 2020 y 16 semanas desde 1 de enero de 2021.

- En todo caso serán de obligatorio disfrute tras el nacimiento del hijo dos semanas en 2019, cuatro semanas en 2020 y seis semanas a partir de 2021.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las seis primeras semanas posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo. (Artículo 48 Estatuto de los Trabajadores).

- En los casos de parto prematuro y en aquellos casos en los que el menor deba permanecer hospitalizado por tiempo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, hasta un máximo de 13 semanas.

- En caso de fallecimiento de la madre biológica tendrá derecho al permiso de nacimiento de dieciséis semanas prevista para la madre, y de haberse iniciado, en la parte restante.

Permisos adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

- Desde 1 de abril de 2019 cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después de la resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) más 12 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para uno de ellos.

- Desde 1 de enero de 2020 cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después de la resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) más 16 semanas voluntarias, distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para uno de ellos.

³³Cit.22.Pastor Martínez, A.: Las Medidas Laborales del Real decreto 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Barcelona 2019 Página 198

- A partir del 1 de enero de 2021 cada progenitor dispondrá de 16 semanas, 6 obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente posteriores a la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa. Las 10 semanas restantes, podrá disfrutarlas en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa. Ampliable en los siguientes casos:

- Una semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple.
- Una semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.
- Ampliación parto en caso de parto prematuro y hospitalización (por un período superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

Lactancia

Se abre la posibilidad a que los dos progenitores ejerzan el derecho al cuidado del lactante de forma simultánea y que el periodo de disfrute y pueda extenderse hasta los doce meses, con reducción del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses del menor.³⁴

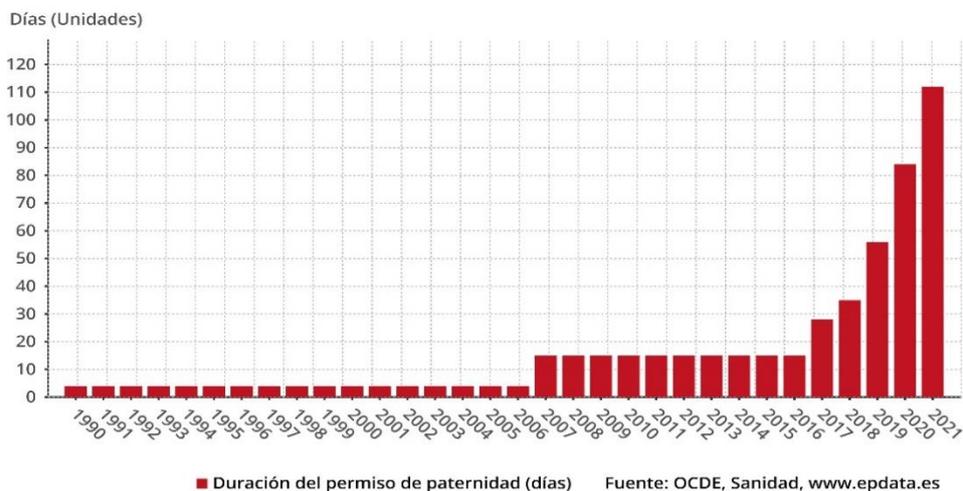
Estas recientes modificaciones introducidas en cuanto a la duración del permiso de paternidad **por el RDL 6/2019** ha provocado un **incremento en los procesos por paternidad**. Según, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)³⁵ el número de procesos por paternidad entre enero y marzo de 2019 ha sido de 70.705, un 9,61% más que en el mismo periodo del 2018. El coste de estas prestaciones ascendió a 130,77 millones de euros (130.774.096), un 28,30% más que el año anterior, condicionado por el hecho de que se amplió en este periodo a cinco semanas la prestación por paternidad.

En mi opinión puede decirse que el permiso de paternidad, ha sido una medida exitosa en el sentido de que han sido muchos los padres que se han acogido al mismo desde su implantación, a diferencia de lo que ocurría con la cesión de parte del permiso de maternidad, lo que demuestra que los padres son más atraídos a disfrutar de aquellos permisos de los que son titulares y que no son transferidos.

³⁴ Resumen RDL 6/2019. Mutua Maz. 2019. <https://www.maz.es/Publicaciones/Resumen%20legislativo/Resumen%20Novedades%20RD-ley%206%202019%20-%20Mutua%20MAZ%20web.pdf>

³⁵ Gabinete de Comunicación Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/seguridadsocial/detalle/3524>

Así ha evolucionado la duración del permiso de paternidad en España



Fuente: Epdata³⁶

3.3 IGUALDAD DE LAS DOS COBERTURAS.

Antes de poner en tela de juicio las dos coberturas, es conveniente hacer una observación en cuanto a la regulación del trabajo de las mujeres, si bien sus orígenes no estaban fundamentados expresamente en la maternidad como un hecho biológico diferencial, sino más bien en proteger a la mujer porque era considerada como el sexo débil, y era más vulnerable, todo ello vinculando los roles de género de una sociedad patriarcal.³⁷

Después de la entrada en vigor de la Constitución de 1978 se produjeron importantes modificaciones legislativas, para adaptarse a los cambios de la sociedad, en cuanto a las normas laborales, se revisaron y modificaron las que inducían la discriminación de la mujer. A lo largo de este trabajo se han podido ver los diferentes cambios normativos para mejorar la maternidad, y la lactancia *“por ser situaciones derivadas de un hecho biológico diferencial con una especial incidencia que es necesario compensar en la vida laboral de las mujeres”*.³⁸

Con respecto a la equiparación los permisos de maternidad y paternidad objeto de estudio en este trabajo, cabe señalar que ha existido una desigualdad desde que se implantó el permiso de paternidad en la LOI. La explicación a esta desigualdad encuentra su justificación en que, en el supuesto de parto, prevalece la protección de

³⁶ Fuente epdata: <https://www.epdata.es/datos/permiso-prestacion-paternidad-maternidad-datos-graficos/264>

³⁷ Azcárraga Monzonís C. Derecho y (Des) igualdad por razón de género. Tirant lo Blanch. Valencia, 2011. Pág. 129

³⁸ Guamán Hernández, A. "DERECHO Y (DES)IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO", TIRANT LO BLANCH Valencia, 2011 Pág. 131

la salud de la madre trabajadora que ha dado a luz, y necesita recuperarse físicamente del alumbramiento.

No obstante, esta desigualdad ha generado **numerosos debates sociales y en virtud de ello en 2018, en la Sentencia 111/2018, el Tribunal Constitucional** declaró que no concurre la vulneración de derechos constitucionales la desestimación a la petición del demandante de aumentar la duración de su subsidio de paternidad para igualarlo con el de maternidad. La principal finalidad del permiso maternal es la protección de la salud de la mujer trabajadora, tanto en el embarazo como en el parto de tal manera que estaría íntimamente relacionada con la condición biológica de la mujer objeto de protección. Esta Sentencia añade otra finalidad consistente en «la protección de las especiales relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, evitando que la acumulación de cargas que deriva del ejercicio simultáneo de una actividad profesional perturbe dichas relaciones».

Por tanto, la fijación de una distinta duración de los permisos de maternidad y de paternidad no supone vulneración alguna del derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo, el permiso de paternidad obedecería, según el Tribunal, a una finalidad diferente con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de mujeres y hombres, contribuyendo así a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares en el cuidado de los hijos. Si bien el permiso de maternidad viene exigido por diversas normas internacionales y comunitarias, no ocurre lo mismo con el permiso de paternidad.³⁹

Sin embargo, esta sentencia cuenta con un voto particular formulado por la Magistrada doña María Luisa Balaguer Callejón *“El asunto que se resuelve en la Sentencia de la que discrepo, proporcionaba una ocasión excepcional para analizar el impacto negativo que tienen parte de esas medidas garantistas del fenómeno de la maternidad, en el tratamiento igualitario de las mujeres en el marco del mercado laboral. Con esta Sentencia, el Tribunal ha perdido la ocasión de explicar por qué las medidas de protección de la parentalidad, cuando se asocian exclusivamente o con una naturaleza reforzada a las mujeres, si bien pueden suponer una garantía relativa para quienes ya están en el mercado laboral, sin duda se establecen como una clara barrera de entrada frente a quienes están fuera y un obstáculo a la promoción de quienes están dentro, porque generan un efecto de desincentivo en quien contrata que solo afecta a las mujeres, y que, por tanto, incide en la perpetuación de la discriminación laboral.”* Por ello, **en contra de la opinión mayoritaria, la Magistrada explica, que la finalidad del permiso de maternidad no es exclusivamente la protección de la salud de la madre** y tampoco la finalidad del permiso de paternidad se ciñe únicamente a la conciliación, **sino que también tiene por objeto la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, con propósito de que la responsabilidad de tener hijos recaiga tanto sobre las mujeres como sobre los hombres.**

³⁹ Sec. TC.. Sentencia 111/2018, de 17 de octubre de 2018. BOE Nº 280. 20 de noviembre de 2018.

Teniendo en cuenta todo esto, en el recurso de suplicación interpuesto por la Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento, en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Sala de lo Social con sede en Bilbao de fecha: 11/12/2017, justifica en una configuración legal la diferencia de la prestación de maternidad biológica con la de paternidad condicionadas a la naturaleza física de la madre.

Si bien, en conclusiones “**reconoce la exigencia de incremento progresivo del permiso de paternidad hasta concurrir en una equiparación futurible para con el de maternidad**”, deviene desde el punto de vista de la realidad social actual, atendiendo a criterios, principios y valores objetivos, que podemos compartir, un verdadero desideratum o recomendación de proposición al legislador, denominada de lege ferenda, que no se encuentra en la actual legislación vigente de configuración legal exquisita, que pueda considerarse infringida”.⁴⁰

En consecuencia, con la entrada en vigor del RDL 6/2019, **se equiparan los permisos por nacimiento hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento para ambos progenitores**: a dieciséis semanas, de las cuales **seis serán obligatorias y deberán disfrutarse a continuación del parto**, y **diez semanas de disfrute voluntario** que podrán **disfrutarse de manera acumulada o fraccionada, por periodos semanales, hasta que el menor cumpla doce meses, previo acuerdo con la empresa y la persona trabajadora**. Todo ello con la finalidad de fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombre en la asunción de responsabilidades familiares.

La equiparación del permiso de ambos progenitores es muy importante por las siguientes razones:

- Es una manera de romper con los roles perpetrados entre mujeres y hombres asignando la crianza a la mujer.
- La responsabilidad del cuidado de los hijos e hijas corresponde a los dos progenitores.
- Los hijos/as tienen derecho a ser atendidos tanto por la madre como el padre.

En mi opinión, esta equiparación de los permisos de nacimiento sin duda favorece a la contratación de la mujer, ya que la amenaza de tener que prescindir de ella durante 16 semanas, sirve de ayuda para evitar la discriminación a la hora de elegir entre un hombre y una mujer para el acceso a un puesto de trabajo, por la posibilidad de que la mujer coja una baja por maternidad. Se trata de avanzar a nivel social, pero también favorece la igualdad a nivel laboral, de este modo hace que a la hora de contratar se opte por el mejor currículum. Razón para igualar ambos permisos a 16 semanas en el 2021.

⁴⁰ Sentencia del tribunal Superior de Justicia de País Vasco. STSJ PV 3959/2017 Cendoj: 48020340012017102369

Tabla 1: Permiso de maternidad desde sus inicios hasta las normas pre-constitucionales.

Norma	Ámbito de aplicación y subjetivo	Duración	Remuneración	Cesión al padre
Ley 1900	Trabajadora-Nacimiento por parto	3 semanas	No	No
Reglamento 1900	Trabajadora-Nacimiento por parto	4 semanas	No	No
Ley 1907	Trabajadora-Nacimiento por parto	4-6 semanas	No	No
RD 1923	Trabajadora-Nacimiento por parto	6 semanas antes y 6 después el parto	50 pesetas	No
Ley 1931	Trabajadora-Nacimiento por parto	6 semanas después del parto	4000 pesetas/año	No
Decreto 1943	Trabajadora-Nacimiento por parto	6 semanas tras el parto, y 6 antes por prescripción médica	60% salario	NO
Ley 193/1963	Trabajadora-Nacimiento por parto	12 semanas (6 semanas antes parto y 6 semanas tras el parto)	75% Base de cotización	No
Ley 16/1976	Trabajadora-Nacimiento por parto	14 semanas (6 antes parto y 8 tras el parto)	75% Base de cotización	No

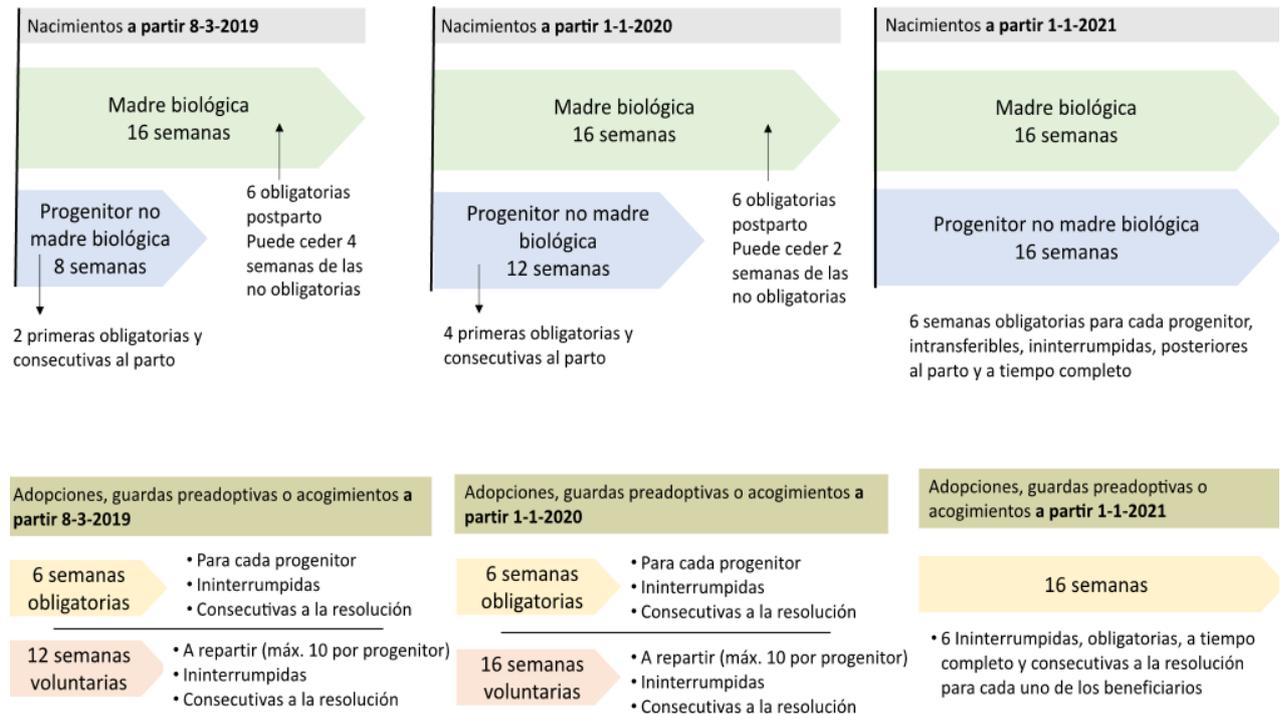
Tabla 1: Elaboración propia a partir de: "Propuestas para una regulación Igualitaria de la protección por maternidad." Tirant Lo Blanch 2018

Tabla 2: Permiso por maternidad desde la Constitución de 1978 hasta la LOI

Norma	Ámbito de aplicación y subjetivo	Duración	Remuneración	Cesión al padre
ET 1980	Trabajadora-Nacimiento por parto	14 semanas (6 obligatorias tras el parto)	75% de la Base de cotización	No
Ley 3/1989	Trabajadora-Nacimiento por parto. Ambos progenitores adopción menores 5 años	16 semanas (6 tras el parto) 8 semanas menores 9 meses 6 semanas menores 5 años	75% Base Reguladora	4 semanas
Ley 42/1994	Trabajadora-Nacimiento por parto. Ambos progenitores adopción menores 5 años	16 semanas (6 tras el parto) 8 semanas menores 9 meses 6 semanas menores 5 años	100% Base Reguladora	4 semanas
Ley Conciliación 1999	Trabajadora-Nacimiento por parto. Ambos progenitores-adopción o acogimiento menores 6 años	16 semanas 2 más por parto o adopción múltiple	100% Base Reguladora	10 semanas
Ley Igualdad 2007	Trabajadora-Nacimiento por parto. Ambos progenitores-adopción o acogimiento menores 6 años	16 semanas 2 más por discapacidad del menor. Hasta 13 semanas nacimiento prematuros u hospitalización neonato	100% Base Reguladora	10 semanas
	Trabajadora-Nacimiento por parto.	42 días	Subsidio no contributivo IPREM	

Tabla 2, Elaboración propia a partir de: "Propuestas para una regulación Igualitaria de la protección por maternidad." Tirant Lo Blanch 2018

Tabla 3, comparativa permisos por nacimiento y cuidado del menor para ambos progenitores.



Fuente: Pastor Martínez, Albert <https://www.upf.edu/documents/3885005/224374284/4.Pastor.pdf/fc237263-43cf-12c8-b750-d3a88c2a0280>

4. Normativa Actual

El régimen jurídico que regula los permisos con las correspondientes prestaciones por maternidad son: **el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo**, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y **el RDL El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Dentro del nuevo concepto de permiso de nacimiento se encuentra el antiguo permiso de paternidad (o del otro progenitor), cuya aplicación se amplía hasta tener la misma duración que el antiguo permiso de maternidad (16 semanas con carácter general). Modifica el art 48 del ET y los correspondientes de la LGSS.⁴¹

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

⁴¹ Curso de Seguridad Social. López Gandía, J. Valencia Tirant Lo Blanch 2019 Pág 431

ocupación; modifica siete normas con rango de ley, de las cuales dos guardan relación con objeto de estudio de este trabajo que son ET y la LGSS.

4.1 Suspensión del CT por nacimiento, acogimiento y adopción.

El nacimiento, acogimiento y adopción son causas de suspensión del contrato de trabajo, entendiéndose como una causa de la suspensión laboral, la cual se define como la interrupción temporal de la prestación laboral sin quedar roto el vínculo contractual entre empresa y trabajador/a, dejando sin efectos las obligaciones de ambas partes: trabajar y remunerar el trabajo. En algunos casos la persona trabajadora percibirá una prestación de la Seguridad Social sustitutoria del salario.

Es posible efectuar una distinción entre la suspensión por nacimiento de hijo o hija para la madre biológica y la suspensión por nacimiento de hijo o hija del progenitor distinto de la madre biológica, si bien con los cambios introducidos en el RDL 6/2019, se regula conjuntamente el permiso por nacimiento de hijo o hija tanto para la madre biológica como para el progenitor distinto de la madre biológica.

Para la madre biológica

El fundamento de la suspensión del contrato en los casos de parto es conceder un periodo de tiempo para la recuperación física de la madre y para la atención y cuidado del nuevo hijo en sus primeras semanas de vida. El art. 48.4 ET regula este supuesto de suspensión del contrato estableciendo una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este periodo de suspensión no se reduce en caso de fallecimiento del hijo, salvo que la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo, una vez transcurridas las seis semanas inmediatamente posteriores al parto.⁴²

En el Real Decreto Ley 6/2019 podemos observar algunas modificaciones en el supuesto de suspensión contractual:⁴³

- **La posibilidad de disfrutar del permiso de manera interrumpida a diferencia de lo que establecía anteriormente el art. 48.4 ET.** La regulación actual, *instaura el carácter ininterrumpido de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, pero las diez restantes podrán disfrutarse de manera acumulada a dicho periodo obligatorio o de manera interrumpida por periodos semanales, una vez transcurridas esas seis semanas, y hasta que el hijo o hija cumpla los doce meses, manteniéndose, asimismo, la posibilidad de computar el periodo de suspensión de diez semanas a partir de la fecha del alta hospitalaria cuando concurren las circunstancias mencionadas en el párrafo anterior. Para que ello sea posible, el disfrute de cada periodo semanal o de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. No obstante, esta posibilidad de fraccionamiento del periodo de suspensión puede resultar contraria a lo dispuesto en la Directiva 92/85/CEE, cuyo art. 8 dispone que los Estados miembros deberán establecer «un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales».*

⁴² Cordero Gordillo V. "DERECHO Y (DES)IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO", TIRANT LO BLANCH Valencia, 2011 Pág.157

⁴³ Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Volumen 7, Nº. 3 UV 2019. Pág (11-13)

- *Los permisos son intransferibles, es decir que no se podrán ceder de un progenitor a otro. Durante el periodo transitorio continuará siendo posible la cesión por parte de la madre. En concreto, la Disp. transitoria 13ª ET establece que, desde la entrada en vigor del RDL 6/2019 y hasta el 31 de diciembre de 2019, la madre podrá ceder hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio; desde el 1 de enero de 2020 y hasta el 31 de diciembre del mismo año la cesión podrá referirse a un máximo de dos semanas de dicho periodo no obligatorio; a partir del 1 de enero de 2021 ya no será posible la cesión.*

- *Igualmente, se elimina el supuesto relativo al disfrute de la totalidad de las dieciséis semanas de suspensión por el otro progenitor cuando la madre no tenga derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones conforme a las normas que regulan dicha actividad,*

- *En el supuesto fallecimiento de la madre biológica, también se elimina el disfrute que permitía al otro progenitor utilizar de la totalidad o de la parte que restase del permiso, si la madre ya había consumido una parte, del periodo de suspensión, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo.*

- *En los supuestos de parto múltiple, las dos semanas o más adicionales se conceden de suspensión del contrato, distribuirán entre los progenitores.*

- *Las diez semanas de disfrute voluntario podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, pero condicionándolo al acuerdo entre la empresa y la trabajadora, y debiendo ésta comunicarlo a la empresa con al menos quince días de antelación.*

Para el progenitor distinto a la madre biológica

La razón de la suspensión del contrato de trabajo para el padre, es distinta a la madre, y trata de **favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral** en términos de igualdad. Esta prestación permite suspender el contrato por esta causa, como en la de maternidad, es decir, el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen.

Como ya he dicho más arriba, la mayor novedad del RDL 6/2019 es la regulación del permiso para el progenitor distinto a la madre biológica, igualando el permiso a dieciséis semanas. Las seis primeras semanas serán obligatorias y se disfrutarán de forma ininterrumpida, serán necesariamente a continuación del parto y a jornada completa para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral en términos de igualdad.

Una característica fundamental de este permiso es su carácter intransferible lo que determina que, si el progenitor en cuestión no ejercita su derecho, se pierde, sin posibilidad de transferirlo al otro progenitor. Ello debe valorarse de manera positiva habida cuenta que, en caso contrario, resultaría bastante probable que continuara siendo la madre quien disfrutara de un periodo de suspensión de mayor duración, de acuerdo con el estereotipo social que asume que es la mujer quien debe ocuparse principalmente del cuidado de los menores, otorgando al padre un papel secundario. En cambio, estableciendo su naturaleza intransferible se propicia el avance hacia un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre ambos progenitores.

De otro lado, el disfrute a tiempo parcial del periodo voluntario de diez semanas se contempla en los mismos términos que para la madre biológica y, por lo tanto, se condiciona también al acuerdo con el empresario.⁴⁴

Un último aspecto a destacar por el RDL 6/2019, es que ha suprimido el permiso retribuido por nacimiento de hijo/a, de dos días o cuatro cuando se precisaba desplazamiento, el cual venía regulado en el art. 37.3b) ET.⁴⁵

Permisos por adopción guarda con fines de adopción o acogimiento

En estos casos, el motivo de suspensión del contrato no es la recuperación física de la madre sino la atención y el cuidado del menor, durante las primeras semanas posteriores a la adopción o acogimiento. Asimismo, los supuestos que dan derecho a la suspensión del contrato son tanto la adopción como el acogimiento familiar en todas las modalidades previstas en la legislación civil, al haber incluido la LOI 3/2007 el acogimiento simple. La duración del acogimiento no puede ser inferior a un año, si bien basta con que sea provisional (art. 45.1.d ET)⁴⁶

Con la aplicación del RDL 6/2019, cada adoptante, guardador o acogedor tendrá un periodo de suspensión de 16 semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa y de forma obligatoria e ininterrumpida tras la resolución judicial que constituye la adopción o bien la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Al igual que sucede con el permiso de la madre biológica y el progenitor distinto a la madre biológica tras el disfrute de las 6 semanas obligatorias, las 10 semanas restantes se pueden disfrutar en periodos semanales de forma acumulada o ininterrumpida en los 12 meses siguientes a la resolución judicial que constituye la adopción o bien la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Deberá comunicarse a la empresa con una antelación de quince días el disfrute de cada periodo semanal o acumulación de dichos periodos.⁴⁷

4.2 Requisitos para acceder a la cobertura.

Serán beneficiarias las personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, cualquiera que sea su sexo, siempre que, se encuentren en situación de alta o asimilada al alta, disfruten de los periodos de descanso/permiso por nacimiento y cuidado de menor y acrediten los períodos mínimos de cotización exigibles en cada caso.⁴⁸

El Artículo 178. De la LGSS regula los requisitos para ser beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado del menor.⁴⁹

⁴⁴ Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Volumen 7, Nº. 3 UV 2019. Pág (17 y 19)

⁴⁵ RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación. BOE Nº. 57 de 7 de marzo de 2019.

⁴⁶ Cordero Gordillo V." DERECHO Y (DES)IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO", TIRANT LO BLANCH Valencia, 2011 Pág 162

⁴⁷ RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación. BOE Nº. 57 de 7 de marzo de 2019.

⁴⁸ RD 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. BOE núm. 69, de 21 de marzo de 2009.

⁴⁹ 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 «BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 2015

REQUISITOS⁵⁰

1. Estar afiliados o afiliadas y en alta o en situación *asimilada al alta*.
2. Tener cubierto un período mínimo de cotización que varía en función de la edad:
 - Si las personas trabajadoras tienen **menos de 21 años de edad** en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
 - No se exigirá período mínimo de cotización.
 - Si las personas trabajadoras tienen **cumplidos 21 años de edad y son menores de 26** en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
 - 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente.
 - 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
 - Si las personas trabajadoras tienen **cumplidos los 26 años de edad** en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
 - 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente.
 - 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
3. Estar al corriente en el pago de las cuotas, de las que sean responsables directos las personas trabajadoras, aunque la prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.

Nacimiento del Derecho

En caso de parto

Se tendrá derecho al subsidio a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente:

- Desde el mismo día de la fecha del parto o la del inicio del descanso, de ser ésta anterior.
- La madre biológica podrá anticipar el descanso con una anterioridad de 4 semanas a la fecha prevista para el parto, fecha que vendrá fijada en el informe de maternidad del Servicio Público de Salud. Esta decisión corresponde a la madre

En el supuesto de que la madre biológica estuviera en situación de incapacidad laboral, el inicio del descanso y consiguiente subsidio tiene lugar en todo caso, en la fecha del parto.

En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

⁵⁰ Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migraciones. <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e/requisitos+19-c021#Requisitos%2019-C021>

- Bien a partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, podrá iniciarse el subsidio hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

Cuantía

La cuantía de la prestación derivada de la baja por maternidad corresponde al 100% de la base reguladora:

Base Reguladora= *Base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja / 30 días (salario mensual) ó 28, 29, 30 ó 31 días (salario diario)*

La base de cotización que se tomará en cuenta será en jornada completa, para jornada parcial hay otras maneras de calcularla.

En el supuesto de que la madre trabajadora solo tenga derecho a recibir el subsidio no contributivo, la cuantía de éste será el 100% del IPREM vigente en cada momento, excepto si la base reguladora fuera inferior en cuyo caso se tomará ésta.

Gestión y Pago

Con carácter general corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social, por las personas trabajadoras deben acudir directamente allí para tramitarlas.

5. Derecho comparado.

En este apartado vamos a analizar la cobertura paternal y maternal en el ámbito internacional con el objetivo de conocer los países que encabezan la lista de los primeros puestos del bienestar de los permisos de maternidad y paternidad.

En sus orígenes, los permisos de maternidad y cuidado de los hijos eran exclusivos de las madres, a esta protección se ha sumado la prevención del trato desigual en el trabajo debido al rol productivo y reproductivo de la mujer con el fin de promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres.

Con el tiempo, y con los objetivos de contribuir a eliminar la discriminación contra la maternidad y fomentar una mayor implicación de los padres en el cuidado, se extiende a los hombres los permisos parentales.

Teniendo en cuenta todo lo dicho y en beneficio de ello, la OIT elaboró tres convenios sobre la protección de la maternidad y 66 países han suscrito al menos uno de los tres Convenios. Hoy no solo casi todos los países cuentan con leyes de protección de la maternidad, sino que muchos otros cuentan con medidas de apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares, incluidos los padres. Pese a este

avance, la amplia mayoría de las trabajadoras del mundo –alrededor de 830 millones carece de suficiente protección de la maternidad. Casi el 80 por ciento son de África y Asia. La discriminación contra la mujer por razones de maternidad es un problema omnipresente en todo el mundo.

La norma más reciente de la OIT sobre la duración de la licencia de maternidad exige un periodo de 14 semanas como mínimo, si bien se anima a los Estados Miembros de la OIT a extender esa licencia “a 18 semanas por lo menos»”.

Cuando dicha licencia es demasiado breve, las madres pueden no sentirse preparadas para retomar la vida laboral, y tal vez abandonen el trabajo. Ahora bien, unos periodos muy prolongados de licencia, afectan a la participación de las mujeres en el trabajo o a su promoción en el empleo remunerado.⁵¹ Así es el caso de Irán, que aumentó el permiso de maternidad de cuatro meses a seis meses, y posteriormente a un año. Se ha denunciado que el peligro radica en que los empresarios iraníes que no puedan correr el riesgo de tener una empleada de baja por maternidad durante un año no contratarán a ninguna mujer o las despedirán para contratar hombres. Se ha afirmado que esta medida, junto con otras, sirve a la finalidad perseguida por el gobierno iraní consistente en conseguir que la mujer se quede en casa.⁵²

Los periodos de descanso van acompañados de unas retribuciones que dependiendo de los países se remuneran de una forma u otra: un seguro social vinculado al empleo o pago directo a través del empleador o una combinación de ambos. En los casos de pago por parte del empleador, pueden plantear problemas de discriminación contra las mujeres, forzando a que la mujer se reincorpore al trabajo antes de tiempo.

Los pioneros en estas políticas fueron los países escandinavos, que observaron que la cesión a los padres del derecho a los permisos de maternidad no se traducía en un mayor uso por su parte. Por ello, decidieron introducir incentivos más eficaces. Pusieron en marcha así la “cuota para el padre” (father’s quota): un período de permiso con un salario de sustitución elevado, intransferible a la madre y que se pierde si no se utiliza. El resultado fue que la implicación en el cuidado de los padres creció exponencialmente.⁵³

En la actualidad, cada vez son más los países que reconocen el derecho de los hombres a implicarse en el cuidado y crean licencias específicas como el permiso de paternidad, la instauración de la cobertura de paternidad marcó el punto para modular la igualdad de la mujer, debido a que los empresarios saben que los trabajadores tienen tantas probabilidades como las trabajadoras de acogerse a una baja para cuidar a una criatura.

Según datos del Banco Mundial, que ha analizado 187 países en un informe realizado en 2018, los que tienen algún tipo de licencia a la que pueden acogerse los padres tras tener un hijo ha pasado de los 77 de 2009 a los 107 de 2018, un 39% más.

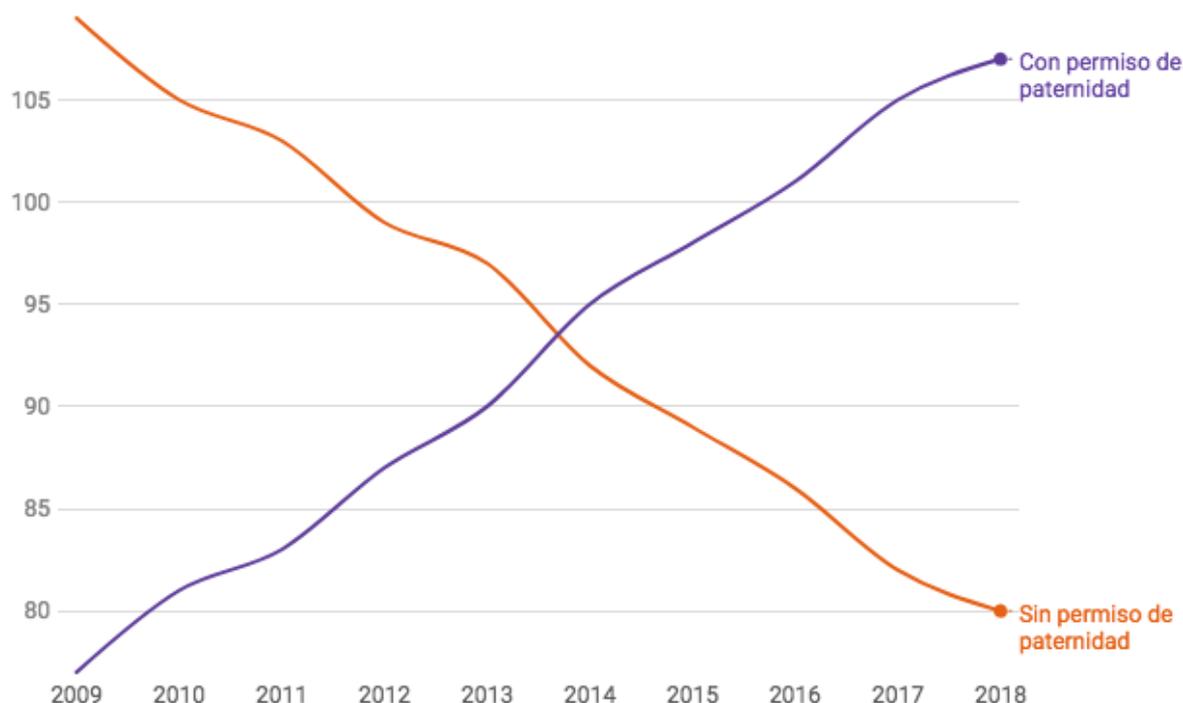
⁵¹ La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. 2014. Revista OIT

⁵² Molins García-Atance, J. *La reforma de las prestaciones de maternidad y paternidad por la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Revista 79 Ministerio de trabajo e inmigraciones.

⁵³ Observatorio Social La Caixa. Artículo Universidad Autónoma de Madrid. 2017 <https://observatoriosociallacaixa.org/-/los-permisos-parentales-como-instrumentos-para-la-igualdad-de-genero>

El número de países con permisos de paternidad aumentó un 39% desde 2009

Evolución del número de países que tienen un permiso de paternidad pagado*



*En los países con permisos de paternidad se han incluido aquellos con permiso parental

Fuente: Banco Mundial • Creado con Datawrapper

Fuente: World Economic Forum⁵⁴

A continuación, se pueden ver una lista de países relacionados por continentes con los respectivos permisos de maternidad.⁵⁵

Europa

Países con permisos de maternidad por encima de los seis meses

“En Suecia gozan de los permisos de maternidad y paternidad más largos de toda Europa. Se conceden por ley 480 días (16 meses) con el 80% del sueldo a compartir entre la madre y el padre con la obligación de que ambos cojan al menos tres meses para promover que ambos progenitores críen a sus hijos”.⁵⁶

Por orden descendente, esta sería la lista de países europeos con más de seis meses de permiso por maternidad:

⁵⁴ World Economic Forum <https://es.weforum.org/agenda/2019/06/el-numero-de-paises-con-permisos-de-paternidad-aumenta-casi-un-40-en-los-ultimos-nueve-anos/>

⁵⁵ Datos de 2014 publicados por la OIT y en datos de la OECD publicados en 2016. Entendemos que en este tiempo hayan podido surgir algunas modificaciones.

⁵⁶ Lozano, Patricia. El Mundo; Madrid. May 2018 <https://www.elmundo.es/vida-sana/familia-y-co/2018/06/01/5b06f6d7e5fdea72238b4642.html>

Suecia, encabeza el ránking de los países europeos con el permiso de maternidad más amplio, con 480 días (16 meses) compartidos entre el padre y la madre, y percibiendo el 80 por ciento del sueldo hasta los 390 días.

- En **Bulgaria** las madres cuentan con un permiso de maternidad de 410 días a sueldo completo (el primer de nacimiento de su bebé, más las últimas semanas de embarazo), con la posibilidad de extenderlo a tres años, cobrando un porcentaje del sueldo en el segundo año, y sin percibir nada durante el tercer año de excedencia

- Albania, Reino Unido, Bosnia y Montenegro con 365 días.
- Noruega, con 315 días (aproximadamente, diez meses).
- Grecia, 301 días o 43 semanas (aproximadamente, diez meses).
- Irlanda, con 294 días o 42 semanas (casi diez meses).
- Macedonia, con 273 días (aproximadamente, nueve meses).
- República Checa, con 256 días o 36 semanas y media (aproximadamente, ocho meses y medio).
- Eslovaquia, 238 días (casi ocho meses).
- Croacia, con 196 días o 28 semanas (aproximadamente, siete meses).
- En Dinamarca, los padres y las madres cuentan con un año de permiso que deben repartirse, teniendo que coger como mínimo la madre 126 días o 18 semanas, y el padre 14 días. Si el padre sólo decidiera coger dos semanas y ceder el resto a la madre, esta podría disfrutar de 225 días de permiso de maternidad (aproximadamente, siete meses y medio).
- En Polonia, las madres cuentan con seis meses de permiso de maternidad con el 100% de su sueldo, pero pueden ampliar otros seis meses más si así lo desean, reduciendo el porcentaje de sueldo a percibir.
- En Finlandia, las madres cuentan con 122 días (o aproximadamente, cuatro meses) de baja remunerada, pero después tienen 158 días más que pueden compartir con su pareja si así lo desean.
- En Ucrania, según podemos leer en su legislación laboral, las mujeres tienen derecho a un permiso de maternidad con la totalidad del sueldo, 56 días después de dar a luz y 70 días antes del parto. Pero, posteriormente, tienen derecho a un permiso sin sueldo por parte de la empresa hasta que el niño tenga tres años.
- En Alemania, según leemos en su legislación laboral, cuentan con 14 semanas de permiso de maternidad, repartidas en seis semanas antes de la fecha de parto, y ocho semanas después de haber dado a luz. Pero, posteriormente, las madres tienen derecho a cogerse una excedencia para cuidar de su bebé hasta que cumpla tres años. Además, el estado proporciona una ayuda económica hasta los 14 meses del bebé.

Países con permisos de maternidad por debajo de los seis meses

Por orden descendente, esta sería la lista de países europeos con menos de seis meses de permiso por maternidad:

- **Hungría**, 168 días o 24 semanas (algo más de cinco meses y medio)
- **Italia**, con 154 días o 22 semanas (aproximadamente, cinco meses).
- **Portugal**, con 150 días de permiso de maternidad al 80% del sueldo. Si se quiere conservar el 100% del salario, el permiso debe ser entonces de 120 días.
- **Estonia, Rusia y Serbia**, 140 días o 20 semanas (algo menos de cinco meses).
- **Bielorrusia, Moldavia, Lituania y Rumanía**, 126 días o 18 semanas (algo más de cuatro meses).
- **Austria, Holanda, Chipre, Francia, España, Suiza, Turquía, Luxemburgo y Letonia** cuentan con 112 días o 16 semanas (algo menos de cuatro meses).
- **Bélgica y Eslovenia**, 105 días o 15 semanas.
- **Malta y Alemania** con 98 días o 14 semanas (aproximadamente, tres meses). En Alemania, esas 14 semanas están repartidas en seis semanas antes de la fecha de parto, y ocho semanas después de haber dado a luz. Pero, posteriormente, los padres tienen derecho a cogerse una excedencia para cuidar de su bebé hasta que cumpla tres años. Además, el estado proporciona una ayuda económica a las madres de entre 2 y 14 meses.
- **Islandia**, 91 días o 13 semanas.
- **Liechtenstein**, *es el país europeo con la baja por maternidad más escasa, con tan solo 56 días.*

América y Canadá

- En Canadá cuentan con dos tipos de permisos: el "pregnancy leave" y el "parental leave", que puede ser compartido entre los dos progenitores. El tiempo total de duración de las dos licencias juntas es de 52 semanas, pero ha sido ampliado recientemente a un año y medio.
- **Estados Unidos, 84 días de permiso de maternidad sin ningún tipo de remuneración.**
- Cuba 156 días (aproximadamente, cinco meses).
- Chile, con 126 días o 18 semanas.
- Brasil y Costa Rica, 120 días (aproximadamente, cuatro meses).
- Panamá, Belize Perú y Colombia, 98 días (algo más de tres meses)
- Argentina, Trinidad y Tobago y Guayana, 90 días (aproximadamente, tres meses).
- Nicaragua, Honduras, Guatemala, México, Jamaica, Haití, República Dominicana, Bahamas, Ecuador, Uruguay y Paraguay, con 84 días o 12 semanas.
- Puerto Rico, con 56 días.

Asia

- Vietnam, con 183 días (aproximadamente, seis meses)
- Mongolia, 120 días (aproximadamente, cuatro meses).
- Bangladesh, con 112 días o 16 semanas.
- Japón y China cuentan con 98 días o 14 semanas de permiso de maternidad.
- **Corea, Laos, Camboya, Tailandia e Indonesia**, con 90 días.
- **India y Pakistán**, con 84 días.
- Los países asiáticos con menor permiso de maternidad son, **República de Malaysia** con 60 días, **Nepal** con 52 días y **Omán** con 50.
- **Australia y Nueva Zelanda**
- Las madres australianas tienen 18 semanas de permiso de maternidad, pero tan sólo perciben un 42% de su sueldo. Para compensar, cuentan con varios "chequés bebés" como ayuda a la maternidad.

Africa

- Los permisos de maternidad en este continente oscilan, en la mayoría de los países, entre los 84 y los 98 días. Mozambique y Eritrea con 60 días, Sudán con 56 días, y Túnez con tan sólo 30 días son los países que cuentan con los permisos de maternidad más bajos. Mientras que, en Sudáfrica, con 112 días, es donde cuentan con el permiso más alto.

Según informe de UNICEF, Suecia, Noruega, Islandia, Estonia y Portugal ocupan los primeros puestos en materia de políticas de **conciliación** de entre **los 31 países más ricos** de la OCDE y la de UE. **España como se muestra en la siguiente tabla está en la mitad, situándose en el puesto 14 de 31 países analizados.** Obtenemos una puntuación global de 15, esto es, estamos 8,7 puntos por debajo de Suecia (que se sitúa en primer lugar) y 13,7 puntos por encima de Suiza, que se posiciona en el último lugar, junto con Grecia, Chipre, Reino Unido e Irlanda que ocupan los últimos puestos.

⁵⁷

Si bien el informe está realizado en 2019, el estudio se basa en datos de 2016,

Tabla de políticas nacionales de conciliación familiar.

⁵⁷ Estudio de conciliación UNICEF Innocenti. 2019 <https://www.unicef.es/noticia/conciliacion-son-los-paises-ricos-mas-favorables-las-familias>

FIGURE 1: League Table – Indicators of national family-friendly policies, 2016

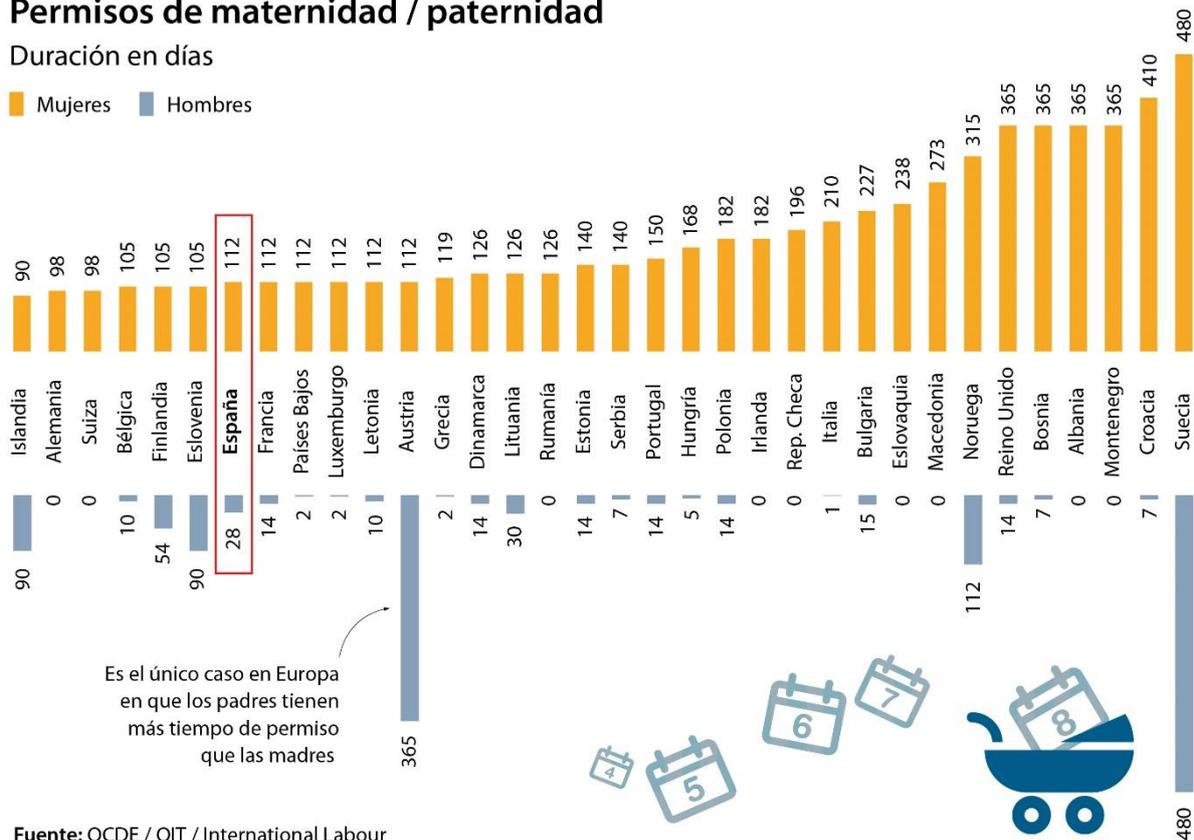
Rank	Country	Paid leave available to mothers (weeks, full-rate equivalent)		Paid leave reserved for fathers (weeks, full-rate equivalent)		Childcare enrolment, under 3 (%)		Childcare enrolment, between age 3 and school age (%)		Average rank
		Weeks	(Rank)	Weeks	(Rank)	%	(Rank)	%	(Rank)	
1	Sweden	35	(17)	10.9	(4)	51	(5)	97	(3)	7.25
2	Norway	45	(11)	9.8	(6)	52	(4)	90	(14)	8.75
3	Iceland	16	(30)	7.8	(7)	65	(2)	99	(1)	10.00
4	Estonia	85	(1)	2.0	(18)	30	(16)	93	(8)	10.75
5	Portugal	20	(25)	12.5	(3)	50	(7)	92	(11)	11.50
6	Germany	43	(12)	5.7	(10)	33	(13)	92	(12)	11.75
6	Denmark	27	(20)	1.1	(22)	70	(1)	96	(4)	11.75
8	Slovenia	48	(9)	2.6	(16)	40	(10)	90	(13)	12.00
9	Luxembourg	26	(21)	10.4	(5)	51	(6)	87	(17)	12.25
10	France	19	(26)	5.6	(11)	49	(8)	94	(6)	12.75
11	Austria	51	(8)	6.9	(8)	21	(22)	89	(15)	13.25
12	Finland	41	(14)	5.7	(9)	33	(13)	84	(19)	13.75
13	Belgium	13	(33)	5.0	(12)	44	(9)	99	(2)	14.00
14	Spain	16	(27)	2.1	(17)	39	(11)	95	(5)	15.00
15	Netherlands	16	(27)	0.4	(29)	53	(3)	94	(7)	16.50
16	Lithuania	62	(4)	4.0	(14)	15	(26)	78	(23)	16.75
16	Hungary	72	(2)	1.0	(23)	16	(24)	87	(18)	16.75
16	Latvia	53	(6)	1.1	(21)	28	(20)	82	(20)	16.75
19	Italy	25	(22)	0.4	(29)	34	(12)	93	(10)	18.25
20	Bulgaria	65	(3)	1.7	(20)	13	(27)	75	(25)	18.75
20	Romania	48	(10)	4.7	(13)	17	(23)	61	(29)	18.75
22	Croatia	39	(15)	2.9	(15)	16	(24)	51	(31)	21.25
23	Poland	42	(13)	2.0	(18)	8	(29)	61	(28)	22.00
24	Czech Republic	53	(7)	0.0	(33)	5	(30)	81	(21)	22.75
25	Malta	16	(29)	0.2	(32)	31	(15)	88	(16)	23.00
26	Slovakia	54	(5)	0.0	(33)	1	(31)	77	(24)	23.25
27	Ireland	9	(37)	0.0	(33)	29	(18)	93	(8)	24.00
28	United Kingdom	12	(34)	0.4	(28)	29	(19)	73	(26)	26.75
29	Cyprus	14	(32)	0.0	(33)	25	(21)	79	(22)	27.00
30	Greece	23	(24)	0.4	(29)	9	(28)	56	(30)	27.75
31	Switzerland	8	(38)	0.0	(33)	30	(17)	66	(27)	28.75
	Japan	36	(16)	30.4	(1)					
	Republic of Korea	25	(23)	17.2	(2)					
	Chile	30	(18)	1.0	(23)					
	Canada	27	(19)	0.0	(33)					
	Mexico	12	(35)	1.0	(23)					
	Turkey	11	(36)	1.0	(23)					
	Israel	14	(31)	0.0	(33)					
	Australia	9	(40)	0.8	(27)					
	New Zealand	8	(39)	0.0	(33)					
	United States	0	(41)	0.0	(33)					

Fuente: Unicef

Permisos de maternidad / paternidad

Duración en días

Mujeres Hombres



Fuente: OCDE / OIT / International Labour

Este grafico muestra información de 2018, entiendo que en el periodo de tiempo transcurrido han podido variar como es el caso de España.

“La OIT no tiene normas sobre la licencia de paternidad. Sin embargo, la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009 reconoce que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar interesan a los hombres y a las mujeres. **La Resolución insta a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen. En casi todos los países que la conceden, el padre tiene la posibilidad de decidir si gozar o no de su derecho.**”

“Según informe de la OIT, “La maternidad y paternidad en el trabajo” el derecho obligatorio a la licencia de paternidad rige en 78 de los 167 países sobre los que se disponía de información. En la mayoría de ellos (70), la licencia es remunerada; ello pone de manifiesto la tendencia a una mayor participación de los padres en torno al nacimiento. En 66 de los 169 países estudiados, había disposiciones relativas a la licencia parental; sobre todo, en las Economías Desarrolladas, Europa Oriental y Asia Central y otras regiones en escasa ocasiones disponen de este tipo de licencias. **Lo habitual es que la licencia parental se ofrezca como derecho compartido, y son**

las mujeres quienes principalmente hacen uso de la misma. El índice de utilización de la licencia por parte de los hombres es bajo, en especial si la licencia no es remunerada.⁵⁸

6. Conclusiones.

A lo largo del siglo XX, la prestación por maternidad ha ido evolucionando a nivel económico y asistencial, adaptando la normativa española a las exigencias de los preceptos internacionales. Siendo alguna de las mejoras más destacadas:

- El permiso de maternidad se amplía a 16 semanas con el obligatorio descanso de seis semanas tras el parto.
- La cuantía de la prestación se incrementa al 100% de la base Reguladora.
- La maternidad pasa a regularse como una contingencia específica y deja de ser una enfermedad común.

Las responsabilidades de las mujeres en el ámbito doméstico han dificultado y retrasado su incorporación al mercado del trabajo hasta la década de los 70.

La incorporación de la mujer al trabajo ha supuesto que llevara la mayor parte de la carga de las responsabilidades domésticas y con ello, la tasa de natalidad ha descendido produciéndose una transición demográfica que ha sido objeto de estudio por el INE, de estos estudios se concluye que las mujeres españolas, tienen menos hijos de los deseados porque tienen dificultades para conciliar la vida familiar y laboral, por ello reclaman políticas natalistas y normas en favor de la conciliación.

En consecuencia, surge la Ley 39/1999 (ley de conciliación) y con posterioridad la LOI, estableciendo un permiso de paternidad considerándose como un derecho individual, intransferible y exclusivo para el padre.

Los padres y madres tienen derecho a la suspensión del contrato de trabajo por razón de nacimiento, adopción o acogimiento de su hijo/a si cumplen los requisitos que se establecen en el artículo 178 de la LGSS.

A nivel internacional existen convenios de la OIT y directivas europeas que regulan la licencia de maternidad y paternidad, siendo más de 66 países los que han suscrito algún tipo de convenio de maternidad de la OIT.

A pesar de ello la mujer sigue siendo discriminada por razón de la maternidad y desde las Directivas Europeas y la OIT, se insta a los Gobiernos de los países a establecer políticas de conciliación para proteger a las mujeres en materia laboral y de igualdad y equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares incluyendo una licencia paternal y/o parental.

Así pues, la OIT exige un periodo mínimo de maternidad de 14 semanas, si bien anima a los Estados Miembros a extender la licencia a 18 semanas por lo menos, a pesar de ello existen países que tan solo tienen 4 semanas permiso maternal como es el

⁵⁸ La maternidad y la paternidad en el trabajo. 2014. Revista OIT

caso de Marruecos y otros en los que el permiso de maternidad no es remunerado como sucede con Estados Unidos.

En conjunto, a lo largo de la historia, las mujeres de todo el mundo han tenido que compaginar el rol reproductivo con el productivo siendo en muchos casos discriminadas por razón de maternidad y han tenido que luchar para conseguir la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y superar las desigualdades de género. La sociedad no llega a conseguir por sí sola la igualdad entre hombres y mujeres, por ello se requieren normas jurídicas que igualen la corresponsabilidad ayudando a conseguir lo que la sociedad por sí sola no concede.

En el Ordenamiento Jurídico español, con la entrada en vigor del RDL 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, los permisos de maternidad y paternidad se equiparán de forma progresiva para ambos progenitores y se cambia la denominación a permisos por nacimiento, adopción y acogimiento. Si bien esta equiparación se puede considerar como una medida positiva, así como el carácter intransferible de la misma, favoreciendo la corresponsabilidad para conseguir una mayor conciliación laboral y familiar, situando a España como uno de los países con mayor duración del permiso para los padres; el contenido de la norma resulta insuficiente a los efectos de un avance efectivo en el ámbito laboral entre mujeres y hombres, pues tal y como señalan A. Ballester y V. Cordero, la norma tiene aspectos criticables, como el hecho que no se incentive que el permiso se pueda disfrutar de manera no simultánea por los dos progenitores con la finalidad de estar más tiempo al cuidado del bebé y favorecer e incrementar la corresponsabilidad, o que el disfrute de la jornada parcial para el cuidado del menor, dependa de un acuerdo entre la empresa y la trabajadora o trabajador.

En definitiva, la nueva regulación introducida por el RDL 6/2019 puede contribuir al logro de la corresponsabilidad, si bien no parece suficiente para la consecución de dicho objetivo. Para muchos autores esta situación requeriría una reforma conjunta de los derechos vinculados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para establecer sistemas flexibles de organización del tiempo de trabajo.

Y, por supuesto sería necesario un cambio de mentalidad de la sociedad que rompa los estereotipos sexistas que atribuyen el rol de cuidadora principal a la mujer.

7. Bibliografía

7.1 Libros

Azcárraga Monzonís, C. (Coord.). (2011). ***Derecho y (Des)Igualdad por Razón de Género - Una visión multidisciplinar***. Valencia: Tirant lo Blanch.

Ballester Pastor, M.A. (2019). ***Derecho de la Seguridad Social 8ª Edición***. Valencia: Tirant lo Blanch.

López Gandía, J. (2019). **Curso de Seguridad Social 11ª Edición**. Valencia: Tirant lo Blanch.

Martínez García, M.L. (2018). **Propuestas Para una Regulación Igualitaria de la Protección por Maternidad y Paternidad**. Valencia: Tirant lo Blanch.

Piñeyroa de La Fuente, A. (2013). **Normativa Práctica del Sistema Español de la Seguridad Social**. Madrid: Cinca.

Figueruelo Burrleza, A. (2014), **Igualdad y democracia: el género como categoría de análisis jurídico**. Igualdad de género en la toma de decisiones; sobre la composición equilibrada de los consejos de administración de las grandes empresas. Valencia: Corts Valencianes.

7.2 Artículos de Revistas

(2019) Ballester Pastor, M.A. **Dios y el diablo en la tierra del sol** (Comentarios al RDL 6/2019 para la garantía de la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación).

(2019) Cordero Gordillo, V. **La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el RDL, de 1ª de marzo**. Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo.

(2019) **Guía de la Maternidad y la paternidad**. CCOO Servicios Altamira

(2019) Pastor Martínez, A. **Las medidas laborales del RDL6/2019, de 1 de marzo**.

(2019) Mutua MAZ. **Resúmenes legislativos RDL 6/2019**.

(2019) **El Estado de la paternidad en el mundo: Liberando el potencial de los hombres en el cuidado**. Promundo-US

(2018) **Prestaciones Maternidad Paternidad, Riesgo durante el Embarazo y Riesgo durante la Lactancia Natural**. 12ª Edición. Revista Seguridad Social

(2018) Sagardoy de Simón, I. y Nuñez-Cortés Contreras, P. **La prestación por paternidad**. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. **Social**

(2018) Lozano, P. **Seis Meses de Paternidad**. Madrid: El Mundo.
<https://search.proquest.com/docview/2044638741?accountid=14778>

(2018) Gómez, Manuel V; Marcos, Ana. **La equiparación de permisos por tener hijos supondría casi 1.300 millones**. Madrid: El País.
<https://search.proquest.com/docview/2117239794?accountid=14778>

(2017) López Ahumada, J.E. La conexión entre el sistema de prevención de riesgos laborales y la acción protectora de la seguridad social.

(2015) International Longevity Centre Brazil (Centro Internacional de Longevidade Brasil). ENVEJECIMIENTO ACTIVO Un marco político ante la revolución de la longevidad.

(2014) **La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo.** Revista OIT

(2012) Nogueira Guastavino, M. **El Principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales.**

(2010) **Trabajo decente y corresponsabilidad social en el cuidado.** OIT

(2010) **La Maternidad en el trabajo.** OIT Examen de la legislación nacional. Examen de la legislación nacional.

(2009) Molins García-Atance, J. **La reforma de las prestaciones de maternidad y paternidad por la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Revista 79 Ministerio de trabajo e inmigraciones.

(2007) Valpuesta Fernández, R. **Comentarios a la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.** Centro de Estudios Andaluces.

(2006) Promoviendo la Igualdad de Género. Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres.

(1989) **Conciliación de la vida familiar y laboral.** Presentación y comentarios de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre. Madrid: Federación de industrias textil-piel, químicas y afines de CC.OO.

7.3 Legislación

Normativa Española

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. BOE 57, núm. de 7 de marzo de 2019.

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**. «BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

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**. «BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. «BOE» núm. 242, de 07/10/2009.

Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. «BOE» núm. 69, de 21 de marzo de 2009.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. BOE» núm. 64, de 14 de marzo de 1980.

Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. «BOE» núm. 57, de 8 de marzo de 1989

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. «BOE» núm. 266, de 6 de noviembre de 1999

Constitución Española. «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978

Ley del Contrato de trabajo de 1900. Gaceta de Madrid N° 326. 22 de noviembre de 1931.

Normativa Europea

Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos sociales, reunidos en el seno del consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar. (2000/C 218/02) **Diario Oficial de las Comunidades Europeas.**

Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996. Relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES “**Diario Oficial de las Comunidades Europeas**”, 19 de junio de 1996.

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo “**Diario Oficial de las Comunidades Europeas**”, de 5 octubre de 2002.

Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, “**Diario Oficial de la Unión Europea**” de 21 de diciembre de 2004.

Normativa Internacional

Convenio N°100 de la OIT **IGUALDAD DE REMUNERACIÓN:** «BOE» núm. 291, de 4 de diciembre de 1968.

Convenio N° 111 de la OIT Relativo a la **DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN:** «BOE» núm. 291, de 4 de diciembre de 1968

Convenio N° 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: **TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES**

FAMILIARES, adoptado en Ginebra el 23 de junio de 1981. «BOE» núm. 271, de 12 de noviembre de 1985.

Convenio N° 183 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

7.4 Jurisprudencia

Sentencia Tribunal Constitucional N° 111/2018, de 17 de octubre de 2018, Pleno, **BOE N° 280. 20 de noviembre de 2018**. Recurso de amparo 4344/2017

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco. **STSJ PV 3959/2017 Cendoj: 48020340012017102369**

7.5 Webgrafía

Encuesta de Fecundidad INE

https://www.ine.es/prensa/ef_2018_d.pdf

Prestaciones por nacimiento en gráficos

<https://www.epdata.es/datos/permiso-prestacion-paternidad-maternidad-datos-graficos/264>

Las prestaciones de maternidad y paternidad iguales e intransferibles fomentan la igualdad laboral, pero no son la "panacea"

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/9746578/03/19/Las-prestaciones-de-maternidad-y-paternidad-iguales-e-intransferibles-fomentan-la-igualdad-laboral-pero-no-son-la-panacea-.html>

El número de países con permisos de paternidad aumenta casi un 40% en los últimos nueve años.

<https://es.weforum.org/agenda/2019/06/el-numero-de-paises-con-permisos-de-paternidad-aumenta-casi-un-40-en-los-ultimos-nueve-anos/>

Protección de la maternidad

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--es/index.htm>

Vídeo 100 años protección de la maternidad OIT

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_727214/lang--es/index.htm

Las mujeres tienen un 30% menos de oportunidades de ser contratadas

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/9744979/03/19/Las-mujeres-tienen-un-30-menos-de-oportunidades-de-ser-contratadas.html>

El envejecimiento de la Población Unidad de análisis Fundación CSIC Fernandez, J.L.

http://www.fgcsic.es/lychnos/es_es/articulos/envejecimiento_poblacion

Políticas pronatalistas en España.

<https://nadaesgratis.es/admin/politicas-pronatalistas-en-espana>

España S.A. Compañía Nacional de Seguros

<https://www.elmundodelsegurodevida.es/historia-seguridad-social>

Fernández Cordón, J. Antonio. 2018 Natalidad: ¿Cuál es el problema?

<https://economistasfrentealacrisis.com/natalidad-cual-es-el-problema/>

Resumen RDL 6/2019. Mutua Maz. 2019.

<https://www.maz.es/Publicaciones/Resumen%20legislativo/Resumen%20Novedades%20RD-ley%206%202019%20-%20Mutua%20MAZ%20web.pdf>

Gabinete de Comunicación Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/seguridadsocial/detalle/3524>

Fuente Epdata: Evolución permisos paternidad (gráfico)

<https://www.epdata.es/datos/permiso-prestacion-paternidad-maternidad-datos-graficos/264>

Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migraciones: prestaciones nacimiento.

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e/requisitos+19-c021#Requisitos%2019-C021>

Observatorio Social La Caixa. Artículo Universidad Autónoma de Madrid. 2017

<https://observatoriosociallacaixa.org/-/los-permisos-parentales-como-instrumentos-para-la-igualdad-de-genero>

Spotify exporta el modelo sueco: seis meses de paternidad

<https://www.elmundo.es/vida-sana/familia-y-co/2018/06/01/5b06f6d7e5fdea72238b4642.html>

Países que ocupan los primeros puestos en políticas de conciliación

<https://www.unicef.es/noticia/conciliacion-son-los-paises-ricos-mas-favorables-las-familias>

8. Anexos

- Solicitud prestación por nacimiento y cuidado del menor por parto.



- Certificado de empresa para la prestación de nacimiento y cuidado de menor.



- Acuerdo empresa-trabajador. Descanso por nacimiento y cuidado de menor en régimen de jornada parcial.



- Acuerdo de los progenitores sobre el disfrute del subsidio especial por parto/adopción/guarda con fines de adopción/acogimiento múltiple

