



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS DE ELCHE
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

PROPUESTAS DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA IGUALITARIA.



TRABAJO FIN DE GRADO

CURSO ACADEMICO: 2021/2022
ALUMNA: MANOLI SANTAMARIA BUITRAGO
TUTORA: ROSARIO CARMONA PAREDES

ABREVIATURAS

CE.....	Constitución Española
DUDH.....	Declaración Universal de Derechos Humanos
ET.....	Estatuto de los Trabajadores
LOIEMH.....	Ley orgánica de igualdad entre mujeres y hombres
OIT.....	Organización Internacional del Trabajo
OMS.....	Organización Mundial de la Salud
PIDESC.....	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
TGSS.....	Tesorería General de la Seguridad Social
TFG.....	Trabajo Fin de Grado
UMH.....	Universidad Miguel Hernández



SUMARO

PROPUESTAS DE BUENAS PRACTICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA IGUALITARIA.	0
RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	5
CAPITULO 1.- ESTADO DE LA CUESTIÓN	7
1.1.-LEGISLACION INTERNACIONAL	7
1.2.-LEGISLACION EUROPEA	10
1.3.-LEGISLACION NACIONAL.....	12
CAPITULO 2.- EL CAMBIO SOCIAL A TRAVÉS DE MEDIDAS IGUALITARIAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.	18
2.1.-CONCILIACION.....	18
2.2.- NEGOCIACION COLECTIVA	21
2.3.-SUJETOS LEGITIMADOS EN LA NEGOCIACION COLECTIVA	22
2.4- CONVENIOS COLECTIVOS.....	24
2.5.-PLANES DE IGUALDAD.....	25
CAPITULO 3.- CÁTEDRA JURIDICA:INICIATIVAS JURIDICAS Y LACTANCIA	28
CAPITULO 4.- PROPUESTAS	29
4.1.- PROPUESTAS PARA SU INTRODUCCION EN CONVENIOS COLECTIVOS.	31
4.2.-MEDIDAS PARA LA INTRODUCCION DE PLANES DE IGUALDAD	34
CAPITULO 5.- ENCUESTA SOBRE EL USO DE LOS PERMISOS DE AMBOS PROGENITORES TRAS EL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.	39
CAPITULO 6.- CONCLUSIONES	46
BIBLIOGRAFIA	50
WEBGRAFIA	51

RESUMEN

El objetivo del trabajo es dar visibilidad a los problemas y obstáculos con los que se encuentran las mujeres cuando se incorporan al mercado laboral tras una maternidad. Realizo una revisión bibliográfica para el estudio actual de las normativas y un estudio de investigación mediante una encuesta donde han participado 586 mujeres de diferentes localidades de toda España a través de FEDALMA, donde he participado mensualmente en las reuniones organizadas junto a la Catedra Clínica Jurídica de la UMH y he compilado los problemas más reiterados y soluciones más demandadas de las mujeres, donde pretendo dar visibilidad a sus necesidades, de forma articulada para la negociación colectiva y los planes de igualdad, destinado a los agentes sociales, a los que les propongo la construcción de nuevos retos sociales para lograr un equilibrio en las relaciones laborales.

Con el estudio y análisis que he realizado, se ve claramente el mal uso que se está haciendo de los permisos, con la intención de alargar la maternidad para posponer la incorporación al trabajo. Que en algunos sectores o regímenes no tienen derecho a algunos permisos, siendo madres trabajadoras igual que las que pertenecen a otros. Es necesario que exista un bienestar laboral atractivo y real para la incorporación de la mujer al trabajo de una forma segura con su correspondiente mantenimiento y por todo ello la normativa debe evolucionar y cambiar igual que el ritmo de nuestras vidas y necesidades.

PALABRAS CLAVE: Maternidad, Lactancia, Conciliación e Igualdad.

ABSTRACT

The objective of the work is to give visibility to the problems and obstacles that women face when they enter the labor market after motherhood. I carry out a bibliographic review for the current study of the regulations and a research study through a survey where 586 women from different locations throughout Spain have participated through FEDALMA, where I have participated monthly in the meetings organized with the Legal Clinical Chair of the UMH and I have compiled the most repeated problems and most demanded solutions of women, where I intend to give visibility to their needs, in an articulated way for collective bargaining and equality plans, aimed at social agents, to whom I propose the construction of new social challenges to achieve a balance in labor relations.

With the study and analysis that I have carried out, it is clear the misuse that is being made of the leaves, with the intention of lengthening motherhood to postpone the incorporation to work. That in some sectors or regimes they are not entitled to some permits, being working mothers just like those who belong to others. It is necessary that there is an attractive and real labor well-being for the incorporation of women into work in a safe way with its corresponding maintenance and for all this the regulations must evolve and change as well as the rhythm of our lives and needs.

KEY WORDS: Maternity, Breastfeeding, Conciliation and Equality.

INTRODUCCIÓN

Una de las mayores transformaciones que ha afectado a la mujer en su estatus, en su identidad y en todos los ámbitos de las relaciones, ha sido mediante la incorporación al mercado laboral. ¹Muchas mujeres se han encontrado solas, para poder compatibilizar su “doble jornada” laboral y en el hogar. Esto les ha obligado a reformular los mecanismos jurídico-laborales que tenían a su alcance, como el trabajo a tiempo parcial, el trabajo a distancia, la solicitud de excedencias o incluso un despido pactado. Con todo ello, lo que se ha producido ha sido la disminución de ingresos, afectando a la independencia económica y a un futuro impacto en las pensiones, el distanciamiento y desactualización del trabajo y la connivencia para la obtención fraudulenta de pensiones como única posibilidad para poder conciliar y obtener algún tipo de ingresos.

A pesar de que se han producido avances en nuestro ordenamiento jurídico, sigue existiendo desigualdad y discriminación por razón de sexo, debido a que en la sociedad existen estereotipos de género anclados en el tiempo. De aquí, que muchas mujeres siguen perpetuadas en su rol de función reproductora, cuidadora y responsable de las tareas domésticas, afectando negativamente a la mujer tanto en su crecimiento personal, económico como profesional.

Quizás haya sido necesario constatar la disminución significativa de la tasa de natalidad en España y Europa para analizar y estudiar los elementos que la han originado, como la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, falta de medidas para conciliar, el ascenso profesional y su consolidación, estabilidad económica, diversificación de familias, (monoparentales, divorcios, separaciones, solteros...)

Paulatinamente se van incorporando en nuestro ordenamiento jurídico disposiciones, medidas, normas que van dando respuesta a las necesidades que van surgiendo en nuestro ámbito social incluso algunas como el permiso por nacimiento que no han tenido la repercusión que se esperaba, por considerarla insuficiente.

¹ TORTUERO PLAZA, José Luis, *50 Propuestas para Racionalizar la Maternidad y Facilitar la Conciliación Laboral*, Editorial Aranzadi,S.A.Navarra,2006, pág.17.

Por todo ello, el presente trabajo tiene el propósito de dar visibilidad a la necesidad de un cambio de modelo social que se adecúe a las nuevas formas de vida, de familia y de responsabilidades, realizando propuestas de mejora acordes con la realidad social. Para ello, me centraré en los agentes sociales como intermediarios del cambio a través de la Negociación Colectiva y de los Planes de Igualdad en las empresas y organismos públicos, dando respuestas mediante la inducción de nuevas políticas y modelos de trabajo que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades.

La idea de este trabajo, tan práctico y útil en nuestra realidad social, surgió de la tutora del presente trabajo, Doña Rosario Carmona Paredes y secretaria de la Cátedra de la Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche, tras una de las reuniones con el Instituto de la mujer que realizó junto a la Federación Española de Asociaciones Pro-Lactancia Materna (FEDALMA), a través del Convenio de colaboración que tienen suscrito para el proyecto de Iniciativas Jurídicas y Lactancia. Para llevarlo a cabo, he participado, en nombre de la Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche y en las reuniones mensuales organizadas por FEDALMA. De ahí, extraigo y compilo las necesidades y problemáticas más significativas, que tienen las mujeres desde el inicio de su maternidad, así como permisos con los que deben ir conjugando, las prestaciones ausentes o existentes, la incorporación al mercado laboral y posterior mantenimiento, el desarrollo y crecimiento profesional, simultaneando con las obligaciones familiares.

El resultado de este trabajo es el objetivo específico y final de mi TFG, el cual se materializará en la elaboración de una guía de buenas prácticas, destinada a los agentes sociales, con la articulación de las propuestas extraídas en las reuniones para su utilización en la negociación de los Convenios Colectivos y los Planes de igualdad. Estas medidas están orientadas a satisfacer las necesidades actuales y con la intención de que sean tomadas como referencia para la introducción en las futuras negociaciones.

La metodología aplicada en este trabajo es múltiple. Un primer bloque irá enfocado a desarrollar un análisis bibliográfico, a través de la evolución legislativa internacional, comunitaria y nacional, para reflejar que seguimos con una legislación anacrónica y la necesidad de nuevas medidas adecuadas a la realidad social. En segundo bloque, realizaré un estudio sobre la conciliación y los percusores para promoverla, que son los agentes sociales y los destinatarios de las propuestas extraídas, que, a través de la Negociación

Colectiva y los Planes de igualdad, serán los cauces para su consecución. En tercer bloque realizaré una introducción de mi labor realizada desde FEDALMA en colaboración con la Cátedra Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche y explicaré el objetivo final de este trabajo. En cuarto y el más importante, articularé las propuestas de reforma más demandadas de las protagonistas de mi trabajo, que son las mujeres. En quinto bloque, expondré los resultados obtenidos de mi trabajo de investigación, realizado mediante una encuesta de *Google forms*. De esta manera quedará reforzado y fundamentada la necesidad de cambio social. Finalizaré con las conclusiones de mi trabajo.

CAPITULO 1.- ESTADO DE LA CUESTIÓN

Para llegar al estado actual de la regulación en conciliación y corresponsabilidad es importante llevar a cabo una revisión histórica de la normativa, para analizar cómo ha ido evolucionando la legislación social, en avances, perpetuándose sin cambios o retrocediendo. Todo ello conjugado con el prisma con el que se ha ido enfocando y relacionando la maternidad, la lactancia y la conciliación en cada etapa de la vida de la mujer.

1.1.-LEGISLACION INTERNACIONAL

En el espacio internacional siempre ha existido preocupación en relación con la maternidad, su protección económica, la lactancia materna, protección de la infancia y crianza, y el principio de no discriminación e igualdad de trato entre mujeres y hombres. De forma innovadora y pionera, nos remontamos a la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, (DUDH)² y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, (PIDESC)³ los cuales conceden especial protección y cuidado a la maternidad y asumen compromisos para la igualdad real entre mujeres y hombres.

² Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 217 A(III), hecha en París de 10 de diciembre de 1948.

³ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 2200 A, el 16 de diciembre de 1966. Instrumento de ratificación de España hecho en Nueva York de 19 de diciembre de 1966, *Boletín Oficial del Estado* de 30 de abril de 1977, núm. 103, páginas 9343 a 9347 (5 págs.).

Por otra parte, en la Convención Internacional de Derechos del Niño, ratificada por España el 31 de diciembre de 1990, estableció que los Estados Parte debían garantizar que ambos padres tuviesen obligaciones comunes, en lo que respecta a la crianza y desarrollo del niño. Y que adoptasen medidas orientadas en la creación de instituciones para el cuidado de los niños, destinadas a los padres trabajadores para que puedan beneficiarse de servicios e instalaciones de guarda de niños ⁴ (artículo 18), con el propósito de lograr la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo.

En el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo, en adelante la OIT, como organismo dedicado a las relaciones laborales del trabajo, ha marcado las directrices sobre la maternidad. Así en su primer Convenio sobre la protección de la maternidad de 1919, número 3, establecía permisos pre y postnatales y a dos descansos de media hora para amamantar. El Convenio número 103 de 1952, sobre la protección de la maternidad, amplió la duración del descanso de maternidad a doce semanas, concedió descansos prenatales suplementarios cuando existiese una enfermedad derivada del embarazo y la prolongación del descanso puerperal si la enfermedad provenía como consecuencia del parto. En cuanto a la lactancia, tenían derecho a interrumpir el trabajo una o varias veces destinadas a lactar y siendo remuneradas. Ambos Convenios dejan la potestad sobre la duración de las disposiciones mencionadas a la legislación nacional. El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, número 156, establecía en su artículo 3: “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”. ⁵

⁴ Tratado Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (Resolución 44/25), hecha en Nueva York de 20 de noviembre de 1989. Instrumento de adhesión de España el 31 de diciembre de 1990, *Boletín oficial del Estado*, 31 de diciembre 1990, nº313, páginas 38897 a 38904 (8 págs.)

⁵ Organización Internacional del trabajo: Disponible <https://www.ilo.org>, fecha de consulta 22 de abril de 22

Por su parte, en el último Convenio sobre la protección de la maternidad, número 183 de la OIT del 2000, establece un permiso de maternidad retribuido de 14 semanas, por lo que actualmente en España supera las previsiones, en relación con los permisos parentales de ambos progenitores.

Otro instrumento importante con aras de seguir adoptando medidas orientadas en la igualdad de oportunidad y trato, de mano de la OIT, han sido las recomendaciones. Así tendremos la recomendación número 123 de 1965, sobre el empleo de mujeres con responsabilidades familiares y la recomendación número 165 (que sustituye al número 123), reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares. La última recomendación publicada, 191 del 2000, tiene como objetivo adoptar proposiciones, que complementen al Convenio 2000 sobre protección de la maternidad, como la ampliación de la licencia de maternidad hasta las 18 semanas, las prestaciones y su financiación, la protección de la salud y las madres lactantes, poniendo énfasis en materias que seguimos reclamando veintidós años después, en los espacios comunitarios y nacionales.⁶

Más adelante la OIT, en su informe realizado el 28 de junio de 2018, "*Care Work, care work and care work for the future of decent work*", analiza el trabajo doméstico no remunerado y su relación con el mundo del trabajo. El informe recoge que el trabajo doméstico no remunerado es la principal barrera que impide que las mujeres entren, permanezcan y progresen en la fuerza laboral. En éste, destaca la desigualdad de género, debido a que las mujeres son las más afectadas por el trabajo doméstico no remunerado, al ser las mujeres las que realizan el 76,2% del total de horas, más de tres veces que los hombres. Aprovecha para puntualizar "que si no se aborda por políticas de cuidados adecuadas, seguirá obstaculizando la participación de la mujer en el mercado laboral, continuando su doble jornada, perpetúan su papel secundario en la fuerza de trabajo y por lo tanto la desigualdad de género, para ello exige a los gobiernos, empleadores, sindicatos y ciudadanos que adopten medidas urgentes en lo que respecta a la creación

⁶ TORTUERO PLAZA, José Luis, *50 Propuestas para Racionalizar la Maternidad y Facilitar la Conciliación Laboral*, Editorial Aranzadi, S.A. Navarra, 2006, pág.41.

de empleo de cuidado decente para las mujeres y para los hombres, para prevenir una crisis mundial de atención.”⁷

En el último informe realizado por la OIT a 185 países, “*Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*”. Este organismo ha encontrado lagunas legales que aún persisten en falta de protección y apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares y realiza un llamamiento para que se invierta en políticas orientadas en licencias de cuidado y servicios, la economía del cuidado, siendo un camino innovador para construir un mundo laboral mejor y con mayor igualdad de género. ⁸

1.2.-LEGISLACION EUROPEA

La prohibición de discriminación y la igualdad de género constituye un valor fundamental en la Unión Europea, recogido en el Tratado de la Unión Europea(TUE) y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea(TFUE), con la idea de seguir la estela marcada desde la esfera internacional. En lo referente a la conciliación de la vida familiar y laboral ha ido adquiriendo una presencia notable, convirtiéndose en una preocupación y objetivo de primer orden, tanto en la evolución normativa, como en las actividades de las instituciones de la Unión Europea, de tal forma, es incorporada el 7 de diciembre de 2000, en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDF)⁹ que, junto con los dos Tratados mencionados, son las tres partes de cuatro que forman la Constitución Europea.

Desde el marco de la Unión Europea, el primer tema que se abordó fue la seguridad y salud en el trabajo de la mujer embarazada , que hubiese dado a luz o en el periodo de

⁷Organización Internacional del Trabajo. Disponible: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm, fecha de consulta 21 de marzo 2022.

⁸ Organización Internacional del Trabajo. Disponible: https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/WCMS_838653/lang--it/index.htm

⁹ TORTUERO PLAZA, José Luis, *50 Propuestas para Racionalizar la Maternidad...op cit* , pág.46.

lactancia, en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992,¹⁰ esta Directiva ofrece un tratamiento unitario de todas las cuestiones relacionadas con la protección de la trabajadora, siendo su objetivo la salud de la trabajadora, la estabilidad de su empleo y la protección económica.

El siguiente tema a abordar fue la conciliación, con la Directiva 96/34/CE, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por UNICE, CEEP Y CES ¹¹. Esta Directiva, establece las cláusulas mínimas para facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la cual concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres por un período mínimo de tres meses y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor para promover la igualdad de oportunidades y trato, dejando las condiciones de acceso y las modalidades de permiso parental a definir por ley y/o convenios colectivos .

La Directiva 96/34/CE contribuyó a mejorar las oportunidades de los trabajadores con hijos y con aras de avanzar, con la colaboración de los interlocutores sociales europeos, se deroga la Directiva y se sustituye por la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES. ¹² Con el objetivo primordial de mejorar la conciliación de la vida profesional, privada y familiar para los trabajadores con hijos, establece un permiso parental de cuatro meses de modo intransferible, configurándolo como un derecho individual para las personas trabajadoras, de ambos sexos, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo y con el fin de promover

¹⁰Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Diario Oficial de la Comunidad Europea, núm.348, de 28 de noviembre de 1992. Consultado el 15 de marzo de 2022. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1992-81903>

¹¹ Diario Oficial de Comunidad Europea, núm. 145, de 19 de junio de 1996. Consultado el 15 de marzo de 2022. Disponible en: <https://boe.es/buscar/doc.php?lang=fr&id=DOUE-L-1996-80884>

¹² Diario Oficial de la Unión Europea, núm. 68, de 18 de marzo de 2010. Consultado el 15 de marzo de 2022. Disponible en: <https://boe.es/buscar/doc.php?lang=ca&id=DOUE-L-2010-80506>

la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, establece con carácter intransferible, al menos uno de los cuatro meses.

Finalmente, la Directiva 2019/1158/UE, que deroga la anterior Directiva 2010/18/UE, debiendo los Estados miembros transponerla antes del 2 de agosto de 2022. Con la misma línea de promover la corresponsabilidad. Con el objetivo de fomentar el uso del permiso paternal y dado que los padres transfieren una proporción considerable del mismo a las madres, estipula que sea intransferible al menos dos meses. Igualmente hace mención a la solicitud de fórmulas flexibles, para que los trabajadores progenitores o cuidadores, puedan ocuparse de sus obligaciones de cuidado adaptadas a sus modelos de trabajo y con el fin de ofrecer más oportunidades de permanecer en el mercado de trabajo a los hombres y las mujeres con responsabilidades en el cuidado de familiares, establece un permiso para cuidadores, basado en cinco días laborables al año, que los Estados miembros garantizarán las medidas necesarias para garantizarlo.¹³

1.3.-LEGISLACION NACIONAL

Finalmente, la regulación laboral española se inicia afrontado la “cuestión social” desde una perspectiva filantrópica o humanitaria, en cuanto a protección del trabajador individual, destinado a mejorar la condición de trabajadores especialmente dignos de protección: niños, mujeres, inválidos...

La Ley del 13 de marzo de 1900 sobre el trabajo de las mujeres y los menores, desarrollada por el Reglamento aprobado el 13 de noviembre¹⁴, cuyo objetivo era legislar el trabajo de las mujeres y los niños, “las medias fuerzas”, donde se prohibía el trabajo de la mujer antes y después del parto¹⁵. Es aquí cuando de forma pionera, perpetuándose e

¹³ DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo

¹⁴ Gaceta de Madrid, número 320 del 16 de noviembre de 1900. Real Decreto de 13 de noviembre de 1900: Reglamento para la aplicación de la Ley de 13 de marzo. Consultado el 24 de febrero de 2022. Disponible en: <https://www.boe.es/gazeta/dias/1900/11/16/pdfs/GMD-1900-320.pdf>

¹⁵ RAMOS VÁZQUEZ, Isabel ; CHAMOCHO CANTUDO, Miguel Ángel, *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*. Dykinson, Madrid, 2013, pág. 430 Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaumh/57035?page=127>. Consultado: 06 May 2022

incluso retrocediendo hasta la fecha, se estableció el periodo de lactancia de una hora al día con la posibilidad de dividirla en dos periodos de 30 minutos , con la posibilidad de ampliar el tiempo de lactancia en más horas, las cuales se les descontaría del jornal. En esa primera obra legislativa, comienza a forjarse el Derecho obrero, vista la maternidad desde una perspectiva moral y fisiológica, en cuanto necesitar la tutela del Estado debido a un incremento de la tasa de mortalidad de niños, abortos, partos prematuros o malformaciones debido a las condiciones en el trabajo. Todo ello fue impulsado por las instituciones públicas, desde el punto de vista organizativo. La Comisión de Reformas Sociales, aparece en esta etapa con las primeras muestras de intervencionismo administrativo, preocupado por la mejora y el bienestar de las clases obreras, que afectan las relaciones de capital y trabajo.¹⁶

En 1919, España asiste a la Primera conferencia Internacional del Trabajo y allí se adopta el Convenio número 3 de la OIT ¹⁷sobre la protección de la maternidad, por el que se convino que *“la obrera tuviese derecho a descansar seis semanas antes del parto y se le prohíbe trabajar hasta seis semanas después, obligándose los Estados a facilitar a las madres obreras la asistencia gratuita de comadrona o médico y una indemnización por los salarios perdidos, todo ello satisfecho por el Tesoro público o por medio de un Seguro”*. Este Convenio se ratifica el 4 de julio de 1923 y para su incorporación en nuestro ordenamiento jurídico, se aprobó el Decreto Ley de Seguro obligatorio de Maternidad del 26 de mayo de 1931, que establecía el Seguro de Maternidad¹⁸, obligatorio para todas las mujeres entre 16 y 50 años (casadas, solteras, viudas, obreras o empleadas) . Para ello sería necesario que efectuaran el correspondiente ingreso de 1,85 pesetas a cargo de la mujer de forma trimestral.

¹⁶ MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos (Grupo Anaya,S.A), Madrid,2014, pag.72

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo. Disponible en:<https://www.ilo.org/>, fecha de consulta 10 de abr. de 22

¹⁸ Gaceta de Madrid, Decreto Seguro Obligatorio de Maternidad, 26 de mayo 1931.

En cuanto a la paternidad, no fue hasta la Ley de contrato de trabajo de 1944¹⁹, en su artículo 67, donde establecía que “*el trabajador podía faltar en una jornada de trabajo con derecho a percibir salario por alumbramiento de su esposa*”. De ello se deduce que únicamente se prevé para el nacimiento de hijo biológico, no adoptivo, y en función de su estado civil, ya que sólo se concedía al padre “casado”. Esta etapa evidencia que la maternidad era un derecho exclusivo de la madre y no se contemplaba ningún permiso para el padre.

Más adelante el Decreto 2310/1970, de 20 de agosto²⁰, por el que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley 22 de julio de 1961, hacen los primeros apuntes sobre la creciente participación de la mujer en el mundo laboral y la necesidad de establecer el principio de igualdad entre la mujer y el hombre en el ámbito laboral. Desarrolla y destaca en sus artículos, la igualdad jurídica en las mujeres cuando realicen actividades laborales y su correspondiente remuneración por sus servicios, a la participación en los convenios colectivos y en las secciones sindicales. En cuanto a permisos, se reconoce el derecho a solicitar una excedencia voluntaria de un año como mínimo y de tres como máximo, a contar desde la finalización del periodo de maternidad, al periodo de descanso de una hora para la lactancia dentro de su jornada de trabajo diaria, divisible en dos periodos de treinta minutos, el acceso preferente a puestos de trabajo en régimen de jornada reducida o de media jornada a las trabajadoras con responsabilidades familiares. En materia de conciliación, se insta al establecimiento de guarderías diurnas dependientes del Estado, que funcionen durante las horas de trabajo de las madres o personas con niños menores de seis años a su cargo, y a las empresas que tuviesen una plantilla con más de cien trabajadoras fijas, tenían la obligación de habilitar locales adecuados para la lactancia. En esta época, bajo un régimen totalitario es llamativo todos los derechos que se regularon y, sin embargo, seguimos postergados con algunos de ellos y otros incluso han desaparecido, como la obligatoriedad de las salas de lactancia.

¹⁹ Decreto de 26 de enero de 1955 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm.55 de 24 de febrero de 1944, páginas 1627 a 1634(8 págs.)

²⁰ Boletín Oficial del Estado, núm. 202, de 24 de agosto de 1970, páginas 13756 a 13757 (2 págs.)

Por otra parte, en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, introduce variaciones en los permisos de maternidad y lactancia. Respecto al permiso de maternidad seguía existiendo la posibilidad de iniciarlo seis semanas previas al parto y el periodo posnatal obligatorio sería de ocho semanas después del parto, teniendo la posibilidad de alargar el permiso por el tiempo que no hubiese disfrutado antes del parto. En cuanto al permiso de lactancia, fija la limitación del disfrute hasta los 9 meses e incorpora la posibilidad de elección entre la hora de ausencia, dividida en dos fracciones o sustituirlo por una reducción de jornada de media hora. Respecto a la paternidad se reconoce por primera vez un derecho exclusivo al padre para ausentarse durante dos días y tres en caso de desplazamiento con derecho a remuneración en los casos de alumbramiento de esposa²¹.

De forma avanzada y significativa en nuestra legislación sobre el permiso de maternidad, fue la Ley 3/1989 del 3 de marzo²², por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso de maternidad, siguiendo las recomendaciones de la OMS para una mejor adecuación de la atención de la salud de la madre y de la relación de ésta y del padre con su hijo,²³. El periodo se configura como derecho exclusivo de la mujer, con la posibilidad de transmitir cuatro de las últimas semanas al padre, si ambos trabajan. Es por lo que, el disfrute del permiso de maternidad a favor del padre queda a elección de la madre, como titular de este.

Por otra parte, respecto a la excedencia por cuidado de hijos se incorpora la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. En esta Ley se contempla por primera vez la adopción y el acogimiento como causas igualmente reconocidas para solicitar el permiso de maternidad. A la vez, integra la protección de la salud de la madre y del niño como objeto de la misma.

La regulación que supuso un gran avance en nuestro ordenamiento jurídico laboral fue la ley de conciliación 39/1999, de 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Esta fue el resultado de la

²¹ Boletín Oficial del Estado, núm. 96, de 21 de abril de 1976, páginas 7894 a 7902 (9 págs.)

²² Boletín Oficial del Estado, núm. 57, de 8 de marzo de 1989, consultado el 22 de abril de 2022. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1989-5272>

²³ TORTUERO PLAZA, José Luis, *50 Propuestas para racionalizar la maternidad...op cit*, pág.64.

transposición de las Directivas 92/85 y 96/34 CE, donde a nivel internacional y comunitario era un objetivo principal y necesario la conciliación del trabajo y la familia para adaptarse a la nueva realidad social.

Se introdujo para ambos progenitores, la modalidad de tiempo parcial para el disfrute del periodo de descanso voluntario en la maternidad natural, pero la titularidad del permiso de la maternidad seguía siendo exclusivo de la madre, exceptuando el descanso obligatorio de las seis semanas, la madre podía cederle parte del permiso al padre, siempre que ambos trabajasen.

Se amplió la acción protectora del sistema de Seguridad social, incluyendo una prestación económica en caso de situación del riesgo por embarazo, aunque dejando fuera la situación de riesgo durante la lactancia. Se empieza a regular la protección específica de la trabajadora frente al despido por maternidad natural, así como los trabajadores que utilizasen los permisos y licencias vinculados a la conciliación de vida familiar y laboral. En cuanto a la excedencia y la reducción de jornada, se ampliaron a familiares, en la línea a los cambios demográficos y el envejecimiento de la población.²⁴

La LOIEMH 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante (LOIEMH), ha prestado especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. En esta norma no únicamente se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sino que por primera vez se fomenta la mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. Para ello aumenta el permiso de paternidad en 13 días, ampliable en caso de parto múltiple, en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Será un derecho individual e intransferible con la prestación correspondiente al igual que el permiso por maternidad. Se modifica el permiso de lactancia introduciendo la posibilidad de acumular y su disfrute en jornadas completas, pero solo en términos previstos en la negociación colectiva o acuerdo entre empresario y trabajador. Hubiera sido deseable que esta acumulación se estableciera en la propia norma y no fuera necesario establecerlo con posterioridad, con la dificultad que eso puede entrañar.

²⁴ TORTUERO PLAZA, José Luis, *50 Propuestas para racionalizar la maternidad ...on cit.* pag.65, 67,68,69,70.

El prisma empieza a verse desde otra dimensión. Desde las primeras normas que comprendieron el permiso de maternidad de titularidad exclusiva de la mujer para su recuperación a incorporar al padre para el cuidado del hijo, reconociéndolo como un derecho individual y exclusivo del padre, tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento.²⁵

De la misma manera, la LOIEMH, introdujo nuevas directrices para continuar favoreciendo la igualdad en el ámbito profesional, debido a que adoptó medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ordenamiento laboral español. Entre ellas en lo que al trabajo se refiere: Se introdujo por primera vez, el derecho a la adaptación y distribución de la jornada de trabajo en la reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares, el derecho a disfrutar de las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión del contrato en los supuestos de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural y de permiso por maternidad.²⁶

Finalmente mencionar 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, que introdujo una nueva figura protegida, “la corresponsabilidad en el cuidado del lactante”, consistente en una reducción de su jornada en media hora para tal efecto para los dos progenitores, prolongando el permiso de lactancia hasta los doce meses, con la peculiaridad de que, sólo será un progenitor el beneficiario de la prestación económica creada para tal figura, denominada “prestación para ejercicio corresponsable del cuidado del lactante”, a cargo de la seguridad social, y el otro progenitor tendrá la reducción proporcional de salario. Además, la concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en el artículo 37.4-5-6, pasa a corresponderle a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Con el objetivo de alcanzar la igualdad, se le reconoce a ambos progenitores, el derecho a su permiso por nacimiento y cuidado del menor como individual e intransferible, con la posibilidad de disfrutar las diez semanas del periodo voluntario a elección de ellos, así como la aplicación gradual del permiso al otro progenitor hasta

²⁵Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23/03/2007. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>. Consultado 25 de marzo de 2022.

²⁶SERRANO ARGÜESO, Mariola & EREÑAGA DE JESÚS, Nerea, “De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia. Realidad o utopía” *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 44(120), 2014, pág.153–179.

igualar al de la madre desde el 2021. También incorporó otras medidas, como la implementación paulatina de los planes de igualdad en las empresas, dependiendo el umbral de trabajadores.²⁷

CAPITULO 2.- EL CAMBIO SOCIAL A TRAVÉS DE MEDIDAS IGUALITARIAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

2.1.-CONCILIACION

Como se ha podido observar, la protección de los trabajadores con cargas familiares y la conciliación, han sido temas que han venido tratándose en las normativas internacionales, comunitarias y nacionales. Sin embargo, parece que sigue como una asignatura pendiente, ya que ninguna de las normas elaboradas hasta hoy consigue el objetivo perseguido por la Unión Europea sobre conciliación, corresponsabilidad y la igualdad de género, debido a que siguen en su búsqueda realizando nuevas fórmulas para su consecución. Por ejemplo, en las políticas de igualdad de la Unión Europea, como parte de su estrategia general está destinada a crear las condiciones para la total inserción de las madres en el mercado laboral, apostando por la externalización de la crianza²⁸. Y en España se sigue buscando mediante la Estrategia de igualdad de género, con el objetivo de prevenir y luchar contra los estereotipos de género y sexismo, lograr la transversalización de género en todas las políticas y medidas, conseguir una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones tanto política como públicas,²⁹ el empoderamiento de las mujeres y las niñas...etc.

Cuando hablamos de conciliación personal, familiar y laboral nos referimos a poder compatibilizar los tiempos dedicados a la familia y al trabajo, de mantener un equilibrio entre las múltiples dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal. Para que ello sea posible, ha sido necesario un nuevo

²⁷ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>, consultado 25 de marzo de 2022.

²⁸ MERINO MURGA, Patricia, *Maternidad, Igualdad y Fraternidad*, Clave Intelectual,S.L. Madrid, 2017,pág.289.

²⁹ Instituto de las mujeres. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/Internacional/EstrategiaIgualdadGenero.htm>. Consultado el 22 de mayo de 2022.

replanteamiento del trabajo reproductivo y las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, es decir, una corresponsabilidad que permita ese equilibrio de forma natural.

De ahí que la corresponsabilidad social va más allá de la conciliación, implica una actitud sensible de las organizaciones hacia esta cuestión, que supone el progreso a una nueva cultura organizacional. No se trata de buscar medidas para que las mujeres puedan trabajar, sino de repartir tareas y responsabilidades para que hombres y mujeres disfruten y ejerzan los mismos derechos y las mismas responsabilidades. La falta de corresponsabilidad y las dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral contribuyen a sostener la discriminación laboral, salarial y además la expulsión en el mercado laboral de las mujeres, por lo que constituyen unas de sus principales barreras para evolucionar profesionalmente ³⁰.

Todo ello, deviene del rol perpetuado de la mujer en su “doble jornada”, que le ha supuesto un lastre desde su incorporación al mercado laboral, lidiando con ese rol asignado de “cuidadora-reproductora”, debido a múltiples factores, como son la tradición, educación transmitida de generaciones, la cultura, y los estereotipos de género que dificulta el progreso de la mujer en su carrera profesional y en sus futuras prestaciones.

Por eso es necesario un cambio de visión y de cultura de la población, para ir avanzando en consonancia con las medidas que se adoptan desde Europa y donde la sociedad en su conjunto conozca y entienda “la corresponsabilidad”, la importancia de la implicación del hombre en la crianza, su participación en las tareas domésticas o cuidados de familiares y el resultado que se obtendrá. Otro tema importante es la promoción del incremento de la natalidad y la viabilidad de las pensiones, para todo ello hay que realizar campañas de concienciación y la introducción de nuevas fórmulas en las relaciones laborales. ³¹

³⁰SERRANO ARGÜESO, Mariola & EREÑAGA DE JESÚS, Nerea, De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia. Realidad o utopía. *Revista De La Facultad De Derecho Y Ciencias Políticas*, 44(120), 2014 153-179. Recuperado a partir de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/3255>

³¹ Así se pone de manifiesto en el PLAN ESTRATEGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES - PEIEMH 2022-2025, donde señala que el logro de la autonomía económica, entendida no sólo como el acceso a ingresos, sino también a servicios públicos, a créditos, a prestaciones sociales y, por tanto, el acceso a la posibilidad de disponer de las condiciones materiales para tomar decisiones sobre el proyecto de vida que se desea protagonizar es un objetivo central para garantizar el bienestar vital de las personas. Sin embargo, la persistente división sexual del trabajo que sigue responsabilizando a las mujeres de la

Resulta igualmente importante la información, divulgación de los derechos, permisos y medidas de las que disponen los progenitores en los periodos previos y posteriores a la incorporación al mercado laboral, tras una maternidad o paternidad , con el propósito de que conozcan cuáles son las medidas de las que disponen para que puedan organizarse con antelación y así poder ejercer la conciliación entre la vida laboral y familiar, ya que los problemas de conciliación pesan como uno de los condicionantes principales, junto con la situación económica de la familia, en la decisión de afrontar la maternidad y paternidad.

Por todo ello la visión de la conciliación debe redefinirse y enfocarse desde diferentes aspectos y vicisitudes del ciclo vital de cualquier persona , no sólo como un derecho a la familia en época de crianza, sino a un cambio de sociedad debido a la diversidad de las familias, a cambios en las formas de vivir, el incremento de la mujer en el mercado laboral, el retraso de la maternidad, al incremento de la esperanza de vida y el envejecimiento de la población. Por ese motivo, proviene el aumento en la demanda de servicios de cuidadores y nuevas prestaciones sociales orientadas a la familia, a la crianza y políticas que permitan dinamizar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Para una transformación en el bienestar social de la sociedad es imprescindible un cambio de contrato social, que los poderes públicos apuesten por políticas de natalidad, políticas de familia, los empresarios deben invertir en el capital humano de sus organizaciones, ofreciendo una batería de medidas más flexibles y conciliadoras para que puedan compatibilizar su carrera profesional con su vida personal y familiar, conllevando

provisión de los cuidados, fomentando las creencias estereotipadas sobre las presuntas aptitudes y preferencias de las mujeres y hombres y que determinan a qué sectores, ocupaciones y posiciones laborales acceden, o el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, entre otras, coloca a las mujeres en una posición de discriminación y desventaja estructural en el acceso y disfrute de la autonomía económica. De ahí que pese a la ininterrumpida participación laboral de las mujeres en el mercado laboral desde hace décadas y a pesar de las regulaciones legislativas aprobadas para debilitar la división sexual del trabajo, las tasas de empleo de las mujeres siguen siendo inferiores a los de los hombres y el acceso, permanencia y promoción laboral de las mujeres sigue caracterizada por la doble presencia que, a su vez, tiene como consecuencia que las mujeres pese a trabajar más que los hombres sufran mayor pobreza de tiempo y que sus trayectorias laborales sean intermitentes y precarias Finalmente, al desafío que implica hacer frente a un mercado laboral históricamente androcéntrico, se le suma el reto que implica la transición hacia un cambio de modelo productivo en el que nuevas economías como la digital o la verde van a ser determinantes. Por eso, es preciso actuar para evitar que las mujeres queden rezagadas y para que sus posibilidades de participar y beneficiarse de las oportunidades de desarrollo económico y social no se vean mermada.

Instituto de las mujeres. Disponible en:

<https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/noticias/2022/MARZO/planestrategico.htm> Consultado el 27 de mayo de 2022.

todo ello a un mayor crecimiento económico y mejorar la satisfacción del trabajador y agentes de interés. En esta transformación, los interlocutores sociales tienen un papel fundamental a través de la negociación colectiva, incorporando nuevas estrategias conciliadoras y medidas acordes con los cambios sociales, para avanzar en la calidad y bienestar del empleo y en nuevos derechos laborales. Por último, nombrar la última herramienta incorporada en nuestro ordenamiento social, como vía para el fomento de la responsabilidad social empresarial, que son los planes de igualdad, la pieza clave para implementar en las empresas a través de acciones positivas, políticas de conciliación y corresponsabilidad.

2.2.- NEGOCIACION COLECTIVA

Una vez centrada la necesidad de establecer estrategias para la inclusión de medidas de conciliación y el papel que juegan los agentes sociales y el diálogo social, introduciremos la fórmula de la negociación colectiva para llevar a cabo el cambio necesario. El Derecho del trabajo dispone de una fuente privativa llamada autonomía colectiva o poder compartido por los trabajadores y los empresarios, que mediante sus representantes proceden a autorregular los intereses contrapuestos y establecer las condiciones de empleo y trabajo, cuyo resultado es el Convenio Colectivo como norma jurídica (artículo 82.1 ET).

La negociación colectiva como fuente de derecho con eficacia normativa y fuerza vinculante, respaldada por el artículo 37.1 CE, se considera el instrumento para alcanzar soluciones en aquellos casos en los que el ET deposita su confianza en la negociación como la acumulación de las horas de lactancia o de forma complementaria, medidas de acciones positivas.

Los protagonistas de la negociación y del diálogo social serán de una parte los sindicatos, cuyo papel está reconocido en el artículo 7 CE por su contribución. Así en su precepto establece el cometido de los sindicatos, que es la contribución a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales, ya sean en defensa de las condiciones laborales, como objetivos sociopolíticos frente a los poderes públicos, es decir, en defensa de las condiciones de vida de los trabajadores como grupo social, refiriéndose a la

amplitud del conjunto de trabajadores y no sólo a los afiliados, así como el empresariado atribuyendo a ambos el artículo 37 CE ,la potestad de negociar con fuerza vinculante.

2.3.-SUJETOS LEGITIMADOS EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

La función institucional que tienen las organizaciones sindicales, conforme al art. 7 CE de representar los intereses de los trabajadores como grupo social, lleva a que se reconozca, un derecho de participación institucional que se concreta, sobre todo, en el derecho a estar presentes en numerosos órganos administrativos que gestionan materias de interés general para los trabajadores y en las que esos sindicatos son portavoces de ese colectivo social al que representan.

Además de los sindicatos, en el ámbito laboral intervienen otras asociaciones en representación de otros colectivos esenciales presentes en él. Las organizaciones empresariales a la que se refiere el art. 7 CE, señalando que contribuyen a la defensa y promoción de los intereses propios de los empresarios.

Junto con estos derechos reconocidos a todo sindicato, la LOLS (art. 6.3 y 7.2, fundamentalmente) reconoce derechos adicionales solamente a ciertos sindicatos, esencialmente a los más representativos.³²

La figura del sindicato más representativo responde a la necesidad de seleccionar la organización u organizaciones sindicales legitimadas para representar intereses generales de los trabajadores (no sólo de sus afiliados) bien institucionalmente, ante organismos nacionales como el SPEE, el Consejo Económico y Social o los Consejos Sociales de las Universidades, o internacionales como la OIT, bien en la negociación colectiva *erga omnes* (es decir, con eficacia que alcanza no sólo a los trabajadores sindicados).

Para la LOLS el sindicato más representativo es el sindicato cuya superior relevancia se mide por unos determinados criterios, y al que corresponden unas especiales facultades de las que están privados los sindicatos ordinarios³³.

³² BLASCO PELLICER, Ángel, “et al”(2020). “*Derecho del Trabajo*” Madrid.Tirant lo Blanch. Disponible en: <https://bibliotecatirantcom.publicaciones.umh.es/cloudLibrary/ebook/show/9788413558196> Consultado el 22 de mayo de 2022.

³³ MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del...on cit*, pág.137-138.

Es necesario saber que, en los Convenio Colectivos de ámbito empresarial o inferior, los sujetos legitimados por una parte son los delegados de personal y por otra, los Comités de empresa y las Secciones Sindicales, correspondiéndole a la Sección Sindical la intervención en la negociación colectiva, cuando sumen la mayoría de los miembros del comité y así lo acuerden.(Artículo 87.1ET), por parte de la empresa le corresponde al empleador(Artículo 87.3 a) ET).

Y en cuanto a los Convenios Colectivos sectoriales los sujetos legitimados para negociar en representación de los trabajadores pueden ser (Artículo 87.2 ET):

Los sindicatos más representativos a nivel estatal(artículo 6.2 LOLS) , autonómico (artículo 7.1 LOLS) o ámbito geográfico y funcional(artículo 87.2 c)ET).Y en representación de los empresarios , artículo 87.3 c) ET, las asociaciones empresariales en el ámbito geográfico y funcional.

De esta manera tanto las organizaciones sindicales como empresariales apuestan por la negociación colectiva y el dialogo social, como instrumentos para contribuir a la fijación de condiciones de trabajo de mujeres y hombres. Impulsando los derechos sociales de los trabajadores para ir adaptándose a la dinámica de las relaciones laborales. Otro punto a tener en cuenta para la introducción de nuevas medidas es el incremento de responsabilidades laborales y familiares repartidas entre hombres y mujeres, por ello, la labor de los sindicatos es promover estrategias de conciliación que permita a la población trabajadora compatibilizar su vida laboral, familiar y personal³⁴.

Por todo lo expuesto, los interlocutores sociales son el cauce para progresar y propiciar los avances necesarios en materia de igualdad entre hombres y mujeres y los destinatarios de mis propuestas y en ellos debemos confiar para que nuestras necesidades se pongan en la mesa negociadora y comiencen a reformular preceptos, acciones, ayudas y estrategias a través de dos herramientas: la negociación colectiva y los planes de igualdad. Está será nuestra propuesta para ir acercándose a la realidad actual con nuevos retos sociales e ir asentando las bases para la adquisición de nuevos derechos.

³⁴ SELMA PENALVA, Alejandra, “Retos en materia de igualdad de género en el siglo XXI : un análisis multidisciplinar” , Ebook: Dykinson, Madrid ,2019,pág. 314.
Disponible en: <http://digital.casalini.it/9788413240961>. Consultado el 22 de mayo de 2022.

2.4- CONVENIOS COLECTIVOS

El Convenio Colectivo es una figura híbrida, según Carnelutti “*Cuerpo de contrato y alma de Ley*”. Del contrato se diferencia por su carácter general y su vocación normativa, y de la Ley por su origen contractual y pactado³⁵.

Jerárquicamente el Convenio Colectivo se encuentra por debajo de la Ley complementándose con ella, es decir mejora lo establecido por ley y regula condiciones de trabajo no contempladas por ella. De ahí la importancia que tiene la negociación colectiva para poder introducir progresos y mejoras en las relaciones laborales.

En la mayoría de los convenios se reproduce literalmente la normativa del ET o la Ley Orgánica de 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sin aportar medidas adicionales. Por ese motivo, resulta desalentador contemplar como en la mayoría de los convenios colectivos, los artículos sobre conciliación se limitan a enunciar o referirse a los ya previstos en el ET.

No obstante, podemos observar cómo poco a poco se va introduciendo avances y mejoras en los convenios colectivos, sobre todo los de ámbito de empresa que mejoran la norma ya que, son los que apuestan por la responsabilidad social, por ello es primordial el papel de los agentes sociales mediante el diálogo social y el diseño de nuevas estrategias para encontrar el equilibrio entre los intereses y necesidades de las organizaciones y los trabajadores, de forma igualitaria en todos los ámbitos de aplicación.

La igualdad y no discriminación, es uno de los temas más abordado por los agentes sociales en los convenios colectivos y acuerdos de empresa, afectando a diversos ámbitos de la relación laboral, pero incidiendo en las condiciones de trabajo que afectan para poder compatibilizar vida personal, familiar y laboral, que son los permisos, las reducciones y adaptaciones de jornadas o las causas que permiten la suspensión del contrato de trabajo, la lactancia y las jornadas flexibles, ya que la dificultad de compatibilizar, como ya he

³⁵ MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del...on cit*, pag.155.

comentado, es una de las causas de abandono del mercado de trabajo que afecta exclusivamente a las mujeres.³⁶

2.5.-PLANES DE IGUALDAD

La segunda herramienta para la introducción de medidas que favorezcan la igualdad y la corresponsabilidad, llega con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres(LOIEMH).³⁷ Esta norma reconoce la igualdad formal, con el objetivo de suprimir los obstáculos para alcanzarla, siendo los planes de igualdad el mecanismo eficaz para corregir la desigualdad entre mujeres y hombres en las relaciones laborales, y recayendo en las organizaciones la implantación de forma obligatoria, según el Artículo 45, de LOEIMH en los siguientes casos:³⁸

- Para las empresas de cincuenta o más trabajadores en plantilla
- Las que estén obligadas por Convenio Colectivo
- Las empresas por decisión de la Autoridad Laboral en un procedimiento sancionador sustituyen las sanciones accesorias.

Para el resto de las empresas, la realización de un plan de igualdad será voluntario, y para fomentar su adopción el Gobierno, impulsa anualmente subvenciones para la implantación voluntaria de planes de igualdad a empresas de 30 a 50 trabajadores en plantilla.

Por todo ello, los planes de igualdad son otro cauce más para la consecución de nuevos retos sociales, dando respuesta de forma integral a las situaciones de desigualdad existente en cada empresa, encontradas en el diagnóstico de situación en colaboración de los trabajadores de forma activa, si así lo precisa la comisión negociadora, cumplimentando

³⁶ PEREZ CAMPOS, Ana Isabel, “Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva”, *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*; nº43,2010, pág.156.

³⁷ <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>, consultado el 22 de abril de 2022.

³⁸ ARAGÓN GÓMEZ, Cristina Y NIETO ROJAS, Patricia, “Preguntas y respuestas sobre planes de igualdad”, *REVISTA DE DERECHO LABORAL VLEX*, núm 4, 2021, pág.23,25.

fichas y cuestionarios, para corregir y prevenir cualquier discriminación directa, indirecta o social.³⁹

En la LOIEMH, en su artículo 46.2 , se consideró como contenido “posible” del Plan de igualdad las medidas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, y no fue hasta la entrada en vigor del Real Decreto Ley 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 ocupación⁴⁰, cuando se incluyó como contenido mínimo “obligatorio” del Plan de Igualdad, “el ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral”.

La redacción de un plan de igualdad comienza con una fase previa de negociación una vez constituida la comisión negociadora. Esta estará formada por los representantes legales de ambas partes de forma paritaria y con una composición equilibrada entre mujeres y hombres , siendo las partes legitimadas para negociar, los mismos sujetos que intervienen en la negociación de convenios y acuerdos empresariales y coexistiendo los mismos derechos y obligaciones, según el *artículo 5, del Real Decreto 901/2020 del 13 de octubre*, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro⁴¹.

³⁹ ALFONSO MELLADO, Carlos Luis, “Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido”, FEMERIS: REVISTA MULTIDISCIPLINAR DE ESTUDIOS DE GÉNERO, núm.52, 2020, págs. 33-55. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5383>, consultado el 22 de mayo de 2022.

⁴⁰ <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6> consultado el 22 de marzo de 2022.

⁴¹ <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901>, consultado 10 de abril de 22

Artículo 5. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad.

2. Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento será el establecido en el artículo 89 del Estatuto los Trabajadores.

La siguiente fase es la realización del diagnóstico, el cuál a través del estudio y análisis de datos cuantitativos y cualitativos refleja la situación real de la empresa, y así establecer medidas para alcanzar el grado de igualdad que se pretende implementar. Una vez elaborado este, el siguiente paso será el diseño el plan de igualdad, que se puede definir como un conjunto de medidas tendentes a corregir las carencias encontradas en el diagnóstico de situación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo, teniendo que ser aprobado y registrado posteriormente. Los Planes de Igualdad al ser un documento vivo y realizado en un momento concreto y ante el dinamismo que tienen las relaciones laborales, se deberá hacer un seguimiento para que esté siempre adecuado a las circunstancias del momento.

Actualmente las materias a estudiar y analizar objeto de la negociación conforme el artículo 46.2 de LOIEMH de 3/2007, son:

- 1.- Proceso de selección y contratación
- 2.- Clasificación profesional.
- 3.- Formación
- 4.- Promoción profesional.

En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentro si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para los convenios de ese ámbito.

3. En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

- 5.- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 6.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 7.- Infrarrepresentación femenina.
- 8.- Retribuciones.
- 9.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Esta enumeración no constituye una lista cerrada por lo que se podrá añadir cualquier otra materia que se estime oportuna, violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista, salud laboral...

Los planes de igualdad complementan y mejoran lo negociado en los Convenios Colectivos, lo que corrobora el interés por fomentar mecanismos e impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y acciones positivas en las empresas que den respuesta a las nuevas responsabilidades y cambios sociales.

CAPITULO 3.- CÁTEDRA JURIDICA: INICIATIVAS JURIDICAS Y LACTANCIA

Una vez centrado el objetivo de este trabajo y los instrumentos mediante los que se llevará a cabo, procede contextualizar mi trabajo dentro de la Cátedra Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche. La Clínica Jurídica surge con el propósito de que el alumnado aprenda a la vez que se presta un servicio a un grupo o entidad vulnerable. Este trabajo se cristalizará en mi trabajo fin de grado.

Por su parte, FEDALMA es la Federación Española de Asociaciones Pro-Lactancia Materna cuyo objetivo es promover y apoyar la lactancia materna. Actualmente reúne a más de 100 asociaciones y grupos de apoyo, con la finalidad de visibilizar y dar auge la lactancia materna, unificar criterios comunes en la atención a las mujeres, coordinando acciones conjuntas.

En 2020 se firmó un convenio de colaboración entre la Clínica Jurídica y FEDALMA. En el marco de este convenio se desarrolla el proyecto “Iniciativas Jurídicas y Lactancia” que va ya por su segunda edición. Con el propósito de extraer de cada asociación las

dificultades de sus socias, ofreciendo orientaciones, así como proporcionar información ante los problemas expuestos. Para llevar a cabo este proyecto, se ha realizado una reunión cada mes mediante la plataforma Zoom, dando así la posibilidad de invitar a varias comunidades autónomas en una misma reunión. En ellas, cada asociación ha expuesto las dificultades laborales y sociales con las que se han encontrado las mamás lactantes, y es ahí donde empieza mi labor en nombre de la Clínica Jurídica como estudiante de 4º del grado de RRLL-RRHH, recogiendo todas las casuísticas y necesidades más reiteradas que actualmente existen y plasmándolas en un acta, con el fin y el propósito de mi trabajo que es de reflejarlas en una guía de buenas prácticas destinada a los interlocutores sociales, proporcionándoles orientaciones básicas que den respuesta a las problemáticas sociales y necesidades más demandadas, y a través de las negociaciones colectivas y planes de igualdad, se vayan introduciendo, con la intención de ir avanzando en derechos y bienestar social, para un cambio de modelo social acorde a la realidad actual.

La metodología aplicada como primer paso, ha sido participar en las reuniones mensuales organizadas por FEDALMA, donde se resuelven dudas laborales y jurídicas formuladas por las asociaciones participantes para desarrollarlas con posterioridad. Como segundo paso, he llevado a cabo un trabajo de investigación, a través de una encuesta difundida a todas las asociaciones de lactancia. De los resultados obtenidos pretendo extraer información sobre las problemáticas que se encuentran las mujeres en el momento de la incorporación al trabajo y así reforzar empíricamente la necesidad de impulsar nuevas medidas que faciliten el cambio social.

CAPITULO 4.- PROPUESTAS

Las mujeres a través de asociaciones y organizaciones, reclaman una mayor atención a la necesidad de conciliar la actividad laboral y su vida familiar y demandan un cambio de normativa que se adecue a la realidad actual (escasa natalidad, la postergación de la maternidad, barreras en el trabajo, concienciación sobre la lactancia...), que se reconozca la existencia de nuevos modelos de familia (uniones de hecho, parejas del mismo sexo, familias monoparentales, separaciones, custodias compartidas, etc...), los cambios en la atribución de roles y estereotipos de género.

No se debe olvidar el objetivo que perseguían los inicios de la legislación social española, que era con carácter protector hacia la madre y su hijo o hija, ya que las dificultades con las que se encuentran las madres cuando vuelven a su puesto de trabajo deriva enfermedades, de las que en muchos casos se necesita asistencia psicológica, por mobbing maternal, en otros casos afectando a la salud mental y originando suicidios en la etapa del puerperio. Debido a que existe un hilo muy fino entre la depresión y la salud mental perinatal, provocado por la etapa difícil y de vulnerabilidad que atraviesan en la incorporación al mercado laboral y las dificultades encontradas con lactancia natural y la conciliación. Otro problema de salud con el que se encuentran son las mastitis que, por no poder realizar la extracción en condiciones saludables, conlleva enfermedades con riesgo grave a las mamás lactantes, llegando a provocar sepsis. A todos esos problemas, existe el añadido de la demora que llevan los juzgados, que aun siendo casos que se consideran urgente y preferente, supone un retraso para celebrar el juicio de más de un año y ello significa mayor tiempo con problemas de salud, enturbiando una etapa tan bonita en la mujer, como es la maternal.

La normativa no sólo debe ir acorde con su denominación “Título”, sino que debe ser fiel a su finalidad y objetivo para la que se creó. Las instituciones y organizaciones públicas y privadas deben apoyar moral y socialmente a las mujeres en una etapa, la maternidad, en la que se encuentra mucho más sensible y vulnerable. En la actualidad, las madres van conjugando con los permisos y las ayudas existentes, para poder conciliar sin que les suponga una merma en su economía y calidad de vida, sin embargo no es acorde el uso de esos permisos con la finalidad de la misma, así el riesgo por el embarazo, es una contingencia que solicitan muchas mujeres para poder acogerse a una baja antes del parto sin consumir días del permiso por nacimiento y que suponga una merma en sus ingresos, como la acumulación de horas de la lactancia, o despidos pactados para poder cobrar la prestación por desempleo, entre otras muchas medidas orientadas a un fin y utilizadas con otro. Por ello, el objetivo específico de mi trabajo empieza aquí, con la propuesta de medidas, con las que se pretende en muchos casos, evitar la judicialización de procedimientos a la hora de solicitar o de reconocer un derecho laboral y su consecuente saturación en los juzgados de lo social, como por ejemplo el reconocimiento del permiso a las familias monoparentales, o de poder acumular la jornada de lactancia y después solicitar una excedencia sin por ello ser acreedora de la empresa, o conservar los

complementos salariales de origen ante un cambio de puesto derivado de un riesgo a la lactancia.

Hay que desarrollar medidas adecuadas, que cumpla con el objetivo con el que se crea la norma y poder cambiar el mal uso de los permisos que existen a nuestro alcance para poder conciliar, y que avanzar en derechos no tenga que ser a golpe de sentencia, sino mediante el diálogo social y la involucración de las empresas, mediante la introducción de políticas internas para la equidad entre mujeres y hombres.

4.1.- PROPUESTAS PARA SU INTRODUCCION EN CONVENIOS COLECTIVOS.

Ampliación del permiso de nacimiento y cuidado del menor (Artículo 48 ET)

1.- *“La trabajadora o trabajador que, tras la suspensión por nacimiento y cuidado del menor de doce meses, y a continuación de la reincorporación de la madre biológica y del progenitor distinto a la madre biológica, la empresa añadirá cuatro semanas a cargo de la misma.”*

2.- *“ El progenitor que haya tenido un bebé prematuro/a y presente certificado médico, el cálculo para el permiso de las horas de lactancia de forma acumulada , la empresa lo realizará tomando en cuenta la edad corregida del mismo.”*

Situaciones previas al nacimiento

1.- *“Cuando la trabajadora embarazada tenga que causar baja tanto por circunstancias directas como indirectas del embarazo, la mejora voluntaria a cargo de la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora.”*

2.- *“La trabajadora a partir de la semana 30 de gestación o tras su incorporación del periodo maternal, podrá solicitar adaptar la duración y distribución de su jornada laboral hasta que el menor cumpla 12 meses, consistente en :*

- Una reducción de 4 horas al día sin menoscabo en su base de cotización para futuras prestaciones, en el caso del periodo de gestación.
- O la realización de su jornada laboral de forma continuada con preferencia de elección de turno o teletrabajando, para ambas situaciones.

Guarda legal

“Quienes según el artículo 37.6 ET, tengan por razones de guarda legal a un menor a su cargo, la edad de 12 años que establece el precepto será ampliada hasta la edad de 14 años, a efecto de los beneficios que de ello pudiera derivarse.”

Lactancia

1.-“La trabajadora que alimente a su bebé con leche materna, dispondrá del tiempo necesario e indispensable para la extracción de leche o amamantamiento, en las salas habilitadas para ello, siendo retribuidas las ausencias para tal efecto”

Bolsa de horas destinadas a la conciliación.

“La trabajadora y el trabajador tendrá la posibilidad de un margen de tiempo laboral destinado de forma justificada a la atención de medidas de conciliación para el cuidado y atención de personas mayores, discapacitadas y descendientes menores recuperándolo posteriormente de acuerdo con la empresa con unas características:

- *Estableciéndose un máximo de 15 horas al año.*
- *Mensualmente no se podrán disfrutar más de 7 horas.*
- *El período máximo para su recuperación será de 30 días posteriores a su generación, debiéndose a final de año estar totalmente compensadas.”⁴²*

⁴² Convenio colectivo Aigües i Sanejament d’Elx .Código convenio 03003702012003.

Ayudas para la conciliación

1.- *“La trabajadora o trabajador que necesiten la utilización de guarderías, se les ofrecerá dicho servicio o la empresa abonará una bolsa como ayuda económica, siempre que exista por parte del trabajador o trabajadora una antigüedad mínima de un año en la empresa”*

2.- *“A petición de los progenitores del menor durante su primer año de vida, podrá disfrutar de teletrabajo, siempre que sea posible en razón de la actividad desarrollada.”*

Salud laboral

1.- *“A la trabajadora que comunique su estado de gestación a la empresa, esta se le financiará un seguro médico para control y seguimiento ginecológico durante el embarazo y hasta el año de haber dado a luz”*

Bolsa económica por maternidad

1.- *“Cuando se extinga el contrato temporal de una trabajadora embarazada, esta percibirá una indemnización adicional de un mes de salario.”*

4.2.-MEDIDAS PARA LA INTRODUCCION DE PLANES DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Objetivo principal: Mejorar las condiciones de trabajo para que el personal puede conciliar a lo largo de su vida laboral y que no afecte negativamente a su carrera profesional y su estado de bienestar en el mismo.

Tabla 1

OBJETIVO	MEDIDA
Nuevas fórmulas flexibles de trabajo, adaptando la jornada de trabajo y la forma de prestación de esta, con el objetivo de facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="810 779 1358 925">1. Realizar una encuesta donde se recojan las propuestas de nuevas fórmulas por parte de los trabajadores.<li data-bbox="810 981 1358 1346">2. Redactar y difundir una guía con los permisos regulados en la legislación vigente y las nuevas medidas adoptadas ante diferentes casuísticas, sobre el nacimiento y cuidado del menor, lactancia, conciliación y corresponsabilidad .<li data-bbox="810 1402 1358 1816">3. Establecer la preferencia en la elección de vacaciones a las madres/padres separados o divorciados y las familias monoparentales, en los periodos coincidentes con las vacaciones escolares y días no lectivos, para que coincidan en las fechas que tienen asignadas en sentencia o convenio regulador.

	<p>4. Dar prioridad al cambio de turno a mujeres embarazadas, lactantes y al personal de distinto sexo con cargo de algún cuidado, que lo solicite de forma justificada y siempre que sea posible en razón de la actividad desarrollada por la empresa.</p>
<p>Medidas de apoyo para la conciliación laboral y familiar.</p>	<p>5. Habilitar salas de lactancia y de guardería en los centros de trabajo o convenios de colaboración con ellas</p> <p>6. Ofrecer bolsas de ayuda para financiar campus infantiles en los periodos escolares vacacionales y no lectivos.</p>
<p>Permisos</p>	<p>7. Ampliar hasta 8 semanas más el permiso por nacimiento y cuidado del bebé a cargo de la empresa.</p> <p>8. Ampliar el permiso de lactancia hasta los 18 meses.</p> <p>9. La excedencia por cuidado de hijos/as, tendrá la reserva de su puesto específico de trabajo por el mismo tiempo que dure la excedencia.</p> <p>10. Se facilitarán un permiso retribuido de 10 días al año, para la asistencia a consultas médicas o necesidades de cuidados de familiares a cargo.</p>

<p>Permisos</p>	<p>11. Excedencia con reserva de puesto de hasta un mes para cubrir necesidades personales. Podrá unirse a licencias retribuidas, justificándolo debidamente. Con las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se podrá unir a vacaciones excepto en periodos de adaptación escolar. - El periodo mínimo de disfrute será de 10 días. - Si concurriesen 2 peticiones simultáneamente en el mismo centro se valorará. - No podrán coincidir los puestos de máxima responsabilidad al mismo tiempo. ⁴³ <p>12. La creación de un calendario laboral anual de vacaciones para toda la plantilla, para poder conciliar vida personal, familiar y laboral.</p>
-----------------	--

INDICADORES

- ✓ Número de medidas propuestas y puestas en marcha
- ✓ Verificación de la elaboración de la guía de los permisos retribuidos y nuevas medidas flexibles.
- ✓ Número y porcentaje desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los permisos, excedencias y nuevas medidas flexibles.
- ✓ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan.
- ✓ Número de personas desagregado por sexo que han solicitado el cambio de vacaciones.

Fuente: Elaboración propia

AREA DE ACTUACIÓN: SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS.

Objetivo principal: Bajar el índice de riesgos estableciendo un protocolo de embarazo y lactancia.

Tabla 2

OBJETIVO	MEDIDA
<p>Garantizar la salud laboral y el bienestar de mujeres</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Realizar un estudio desagregado por sexo donde facilite la información necesaria para establecer medidas orientadas a fomentar y mejorar la salud laboral de la mujer y los hombres.2. Desarrollar políticas de prevención de riesgos laborales, sobre el estado de la mujer en el embarazo, puerperio y lactancia .3. Realizar una guía de coordinación de la PRL entre contratadas y subcontratadas para que garanticen las mismas condiciones en materia de prevención de riesgos con perspectiva de género.4. Garantizar la evaluación del puesto de trabajo para adaptarlo a las necesidades específicas de la mujer embarazada y lactante.5. Desarrollar acciones de sensibilización y formación sobre la lactancia y sus problemas, si no se le presta la atención que requiere.6. Realizar un protocolo para las mujeres embarazadas sobre la salud en las diferentes tareas y ocupaciones con recomendaciones y actuaciones para cada puesto de trabajo.

⁴³ Plan de Igualdad de Zara

INDICADORES

- ✓ Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- ✓ Realizar un estudio sobre el número de evaluaciones de puestos de trabajo se han realizado y cuáles de ellos han sido adaptados.
- ✓ Realizar un seguimiento para la evaluación y control existente en medidas sobre coordinación en PRL para las contratas y subcontratas.
- ✓ Medir el impacto de la difusión de acciones de sensibilización
- ✓ Medir el número de bajas o adaptaciones de puesto por riesgo en el embarazo y lactancia por cada mujer embarazada y madre

Fuente: Elaboración propia

ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACION

Objetivo principal: Garantizar que todo el personal sepa cuál es la visión y misión de la empresa y los principios rectores de su cultura empresarial basados en la igualdad de trato y oportunidades y la corresponsabilidad.

Tabla 3

OBJETIVO	MEDIDA
<p>Crear una cultura empresarial comprometida con la igualdad</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizar al personal la necesidad de trabajar y actuar de forma conjunta y global en la igualdad de oportunidades, respetando las necesidades de cada miembro de la organización. 2. Crear la figura de responsable en igualdad en la empresa y difundir su existencia y funciones. 3. Llevar a cabo campañas de concienciación y sensibilización sobre la corresponsabilidad.

	<p>4. Fomentar redes de comunicación interna, donde figuren los protocolos a seguir en la empresa, el plan de igualdad y las campañas de información, sensibilización y concienciación,</p> <p>5. La creación de un canal destinado a denuncias de cualquier tipo de forma anónima.</p> <p>6. Campañas de concienciación y sensibilización sobre el papel tan importante que tienen los hombres en la corresponsabilidad y el reparto de tareas.</p>
INDICADORES	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Número de medidas propuestas y puestas en marcha. ✓ Estadísticas para verificar el grado de compromiso e implicación del personal. ✓ Número y porcentaje desagregado por sexo, de personas que han acudido a la persona responsable de igualdad. 	

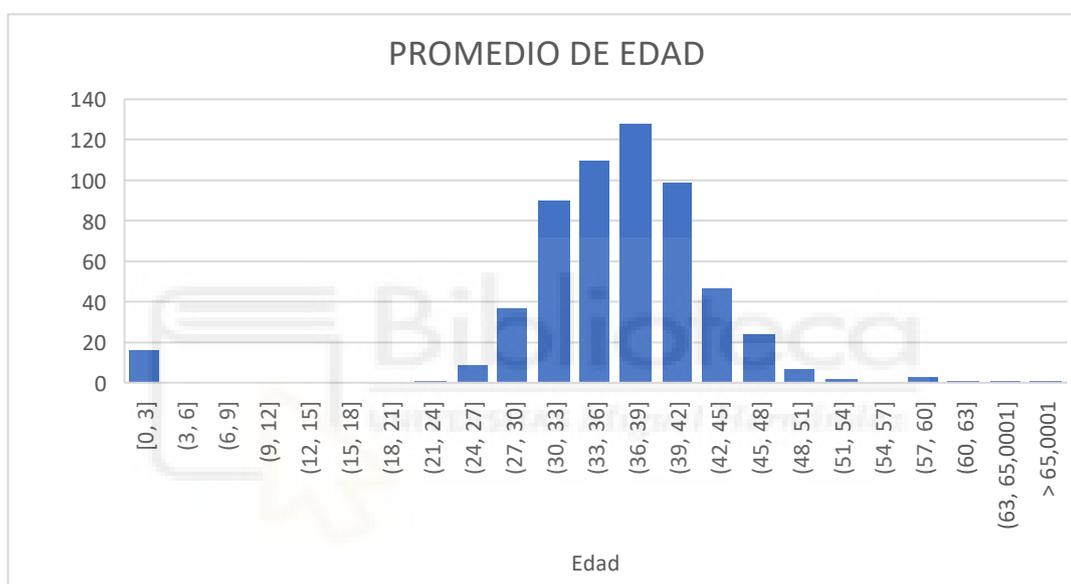
Fuente: Elaboración propia

CAPITULO 5.- ENCUESTA SOBRE EL USO DE LOS PERMISOS DE AMBOS PROGENITORES TRAS EL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.

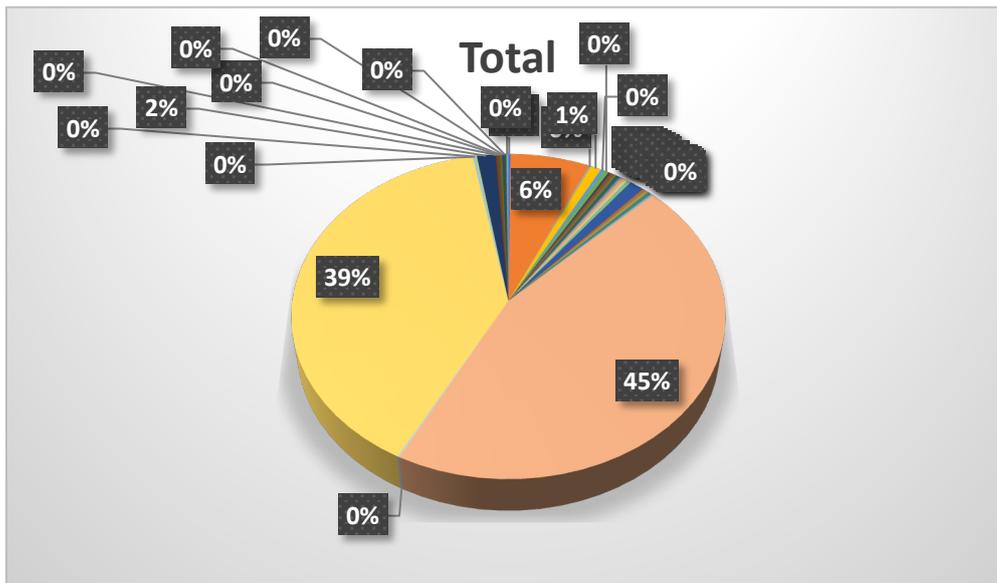
Una vez realizado el análisis histórico legislativo sobre los permisos destinados a la protección de la maternidad de forma global, su evolución y la ampliación de titulares de estos derechos. La mención que hago sobre la importancia de la función social para el cambio cultural y así entender la importancia de la corresponsabilidad. De mi labor en FEDALMA, compilando todos los problemas con los que se encuentran los progenitores a la vuelta del trabajo, transformándolo en artículos y medidas, destinadas a los agentes sociales, finalizo con los datos extraídos a través de una encuesta realizada a las protagonistas de mi trabajo, las mamás. De esta forma, obtengo el resultado final del objetivo buscado de mi TFG, dar visibilidad a través de sus respuestas transcritas y

analizadas, en la situación en la que se encuentran realmente en los momentos previos y posteriores a la incorporación al trabajo, las conjugaciones de los permisos que realizan para alargar el tiempo dedicado al menor, sus vivencias, opiniones y obstáculos con los que se enfrentan día a día las mujeres para poder cumplir con sus metas en la vida.

La estadística elaborada de la que extraigo los datos se ha realizado analizando las contestaciones de mamás, con una media de edad de 38 años y a través de distintas provincias de España, gracias a la difusión llevada a cabo por FEDALMA.



He analizado la situación de actividad en el que se encuentran y el 29,9% de las mujeres contestan que no desarrollan actividad laboral alguna, el 26,8% tienen un contrato fijo, el 9,2% temporal y el 12,5% son trabajadoras interinas. El porcentaje de mujeres en desempleo que existe es mayor que en activo y la mayoría están en esa situación para poder hacerse cargo de sus hijos o hijas. De las que están trabajando, un 55,7% lo realizan a jornada completa, frente a un 31,1% a tiempo parcial, por lo que casi se iguala el porcentaje de mujeres a tiempo parcial con el de desempleadas para el mismo fin. He desagregado por sectores, el dato de las mujeres en activo y un 45% corresponde al sector privado, un 39,3% a la pública y un 6% al régimen especial de autónomas.



En lo referente a la incorporación al puesto de trabajo tras disfrutar el permiso de nacimiento y cuidado del menor, han expuesto que, durante la maternidad, el 20,8% abandonaron el empleo cuando fueron mamás, el 18,9%, comentan que fueron despedidas cuando se incorporaron a su puesto de trabajo, el 1,9% señalan que en ese periodo finalizó el contrato eventual y no les fue renovado en contrato y el mismo porcentaje(1,9%) de mujeres que pidieron una excedencia por cuidado de hijo. Frente al 18,9% (el mismo que despedidas), de mamás que se incorporaron al mercado de trabajo tras su maternidad. Otra pregunta importante relativa a la incorporación al trabajo ha sido, si han sufrido algún tipo de presión o discriminación , donde el 58,3% han contestado que no han sentido ningún tipo de discriminación y un 28,7% dice que sí. Con los datos expuestos, existe una clara ilustración de que la maternidad sigue siendo un obstáculo para el crecimiento profesional de la mujer.

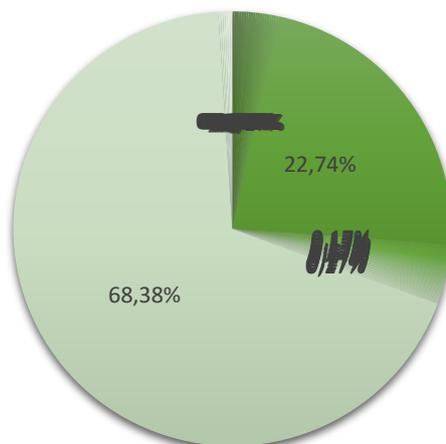
Otra cuestión que se ha formulado es acerca de qué permisos remunerados han tenido dificultad para disfrutar. Las respuestas han sido que un 20% han tenido dificultad para solicitar el permiso por lactancia, un 7,4% para el permiso por riesgo de lactancia, un 27,7% por riesgo del embarazo y el 29,10% ningún problema. Con estos datos podemos constatar que el porcentaje de mujeres que han tenido dificultades en comparación con las que no, es muy superior. Cuando se crea una norma, se hace con una finalidad, por lo que no debería haber ningún tipo de dificultad para solicitarla y disfrutarla. Solo cabe tres opciones, o que se está haciendo un mal uso de los permisos y por eso tienen dificultad a la hora de disfrutarlo o porque las normas se han quedado obsoletas y no cubren las

necesidades que actualmente existen o que las empresas no están asumiendo la responsabilidad en el cumplimiento de la norma.

Otro tema importante de gran relevancia es la situación de las trabajadoras autónomas, que debido a su actividad solicitan menos permisos y entre algunos de ellos, porque no tienen derecho, como es el caso de la lactancia, así lo indica un 12,5% de mujeres autónomas que no han pedido permisos frente al 29,2% que sí los han solicitado por pertenecer a otro régimen de la Seguridad Social.

Para ahondar en la problemática sobre los permisos voy a explicar las cifras recogidas abordando todos los que han utilizado con sus respectivas contestaciones. Así comienzo con el permiso de lactancia y las trabajadoras autónomas, que no pueden solicitar la acumulación de horas de lactancia (una norma por cambiar, ya que el coste de ese periodo va a cargo de la empresa, siendo la trabajadora autónoma su propia empleadora). En el caso de las madres que trabajan por cuenta ajena, se han encontrado con que no han podido disfrutar del permiso para el cuidado del bebé lactante de forma acumulada, debido a que no lo recoge el convenio y, por lo tanto, no ha habido acuerdo con la empresa. O bien, porque al pedir una excedencia, le dicen que no le corresponde la acumulación de horas de lactancia, y ante el desconocimiento no lo disfrutaron. Siendo derechos individuales y no excluyentes el uno del otro y si lo solicitasen a través del juzgado de lo social, lo disfrutarían. Por lo que este permiso queda excluido al sector de las trabajadoras autónomas y a las mamás que están por cuenta ajena, debido a que el disfrute queda en mano de un tercero, bien a expensas de que el convenio lo recoja, o bien de la potestad de la empresa para llegar a un acuerdo o del juzgado de lo social. Los datos extraídos han analizado que el 68,38% de las mujeres sí la han disfrutado y el 22,74% no han podido.

ACUMULACIÓN DE HORAS DE LACTANCIA



Sin embargo, el 35,6% de los padres, sí han disfrutado del permiso por horas de lactancia acumulada, frente a un 49,9% que no lo han solicitado por ser trabajador autónomo (la norma no lo contempla) o porque no se lo permitieron en la empresa.

Como dato importante de los datos extraídos, que refleja cómo vamos avanzando en las formas de vivir, la distribución de los tiempos en cuanto a corresponsabilidad se refiere y la evolución cultural en nuestro país, ha sido el disfrute del permiso de paternidad, cada vez más solicitado. Esta conclusión se extrae de que un 41,4% de los padres han solicitado y disfrutado las 16 semanas que les corresponde por el permiso por nacimiento a tiempo completo, un 8,5% que lo ha disfrutado a tiempo parcial y escasamente un 13,7% únicamente ha disfrutado de las 6 semanas obligatorias.

El tema más abordado y solicitado por todas las madres en las reuniones que he participado a través de FEDALMA, ha sido la ampliación del permiso por nacimiento y solicitan entre los 6 y los 12 meses y así se refleja igualmente en la encuesta llevada a cabo. Alegan de que el bebé es muy pequeño, vulnerable y dependiente de la madre, ya que es la que le proporciona el alimento principal, otras apuntan que es la única forma para poder darle de forma exclusiva leche materna y cumplir con la recomendación de la OMS, también comentan que es necesario para poder cuidar del bebé correctamente y para que ellas puedan recuperarse del embarazo, parto y del puerperio. La solicitud de la ampliación del permiso se refleja, en el 65,5% de mujeres que consideran que es necesario un permiso mínimo de 12 meses, el 12,3% consideran 9 meses y un 14,2% solicita 6 meses.

Las madres apuestan y consideran que los padres deberían disponer igualmente de permisos de paternidad más largos, para fomentar la corresponsabilidad, crear vínculos con sus hijos/hijas, y para que exista igualdad. De los datos extraídos se desprende que un 31,8% de las mamás, piensan que deberían tener 12 meses de paternidad, el 29,9% consideran que el permiso debería ser de 6 meses y un 21,9% opina que 16 semanas es suficiente.

Otro tema estrella en las reuniones, han sido los permisos transferibles, un 49,8% opina que es necesario. El motivo que alegan es organizativo, para que cada familia pueda utilizarlo de la manera más eficiente, debido a que cada familia sabe cuáles son sus necesidades y como deben organizarse y repartir los tiempos según circunstancias laborales y personales de cada familia, ante un 22,3% consideran que no deben ser transferibles y un 22,8% que tal vez.

Un dato que me parece muy importante a tener en cuenta para la elaboración de nuevas medidas y reconducirlo a otra dirección, es el planteamiento sobre la maternidad al que llegan las mujeres. Esto se refleja en que el 63,1% han tenido que elegir o priorizar entre número de hijos y carrera profesional frente a un 34,2% que no. Sin embargo, en el caso de los padres es, al contrario, un 64,3% no han tenido que priorizar frente a un 30,8% que sí.

No es necesario señalar que estas decisiones han ido ligadas a las dificultades para conciliar. Por ese mismo motivo podría corroborar la baja tasa de natalidad, la expulsión de la mujer en el mercado laboral o de la jornada a tiempo parcial, que repercute en su independencia económica y a sus futuras prestaciones. Con todo ello, a la pregunta sobre si han podido conciliar trabajo con el cuidado de los hijos e hijas, el 48,38 % han contestado que sí, aunque en muchos casos con ayuda de abuelos o guarderías, frente a un 51,22%, han contestado que no, porque consideran imposible o que en España no existe la conciliación, si no es pagando en muchos casos.

Cuando se ha preguntado, cuando se incorporaron al trabajo y mediante que permisos han disfrutado para alargar la maternidad, el 15,7% de las mujeres han cogido una excedencia por cuidado de hijos, el 40,2% ha acumulado horas de la lactancia y las vacaciones y el 14,9%, han vuelto a las 16 semanas.

Este resultado refuerza mi hipótesis sobre el mal uso de los permisos, con la finalidad de alargar en todo lo posible la maternidad. Los permisos de los que disponemos se han quedado desactualizados, ya que no cumplen con la función para la que se crearon y no están acordes a los nuevos estilos de vida y necesidades de las familias.

Por otro lado, los hombres se incorporan la mayoría tras la paternidad, según datos extraídos un 57,6% y el 17,8% se incorporan antes de las 16 semanas.

Existe mucha desinformación en cuanto a permisos y derechos en referencia a la maternidad y toda su vertiente. El permiso sobre la acumulación de horas de la lactancia hasta los 12 meses, recogida en el artículo 37.4 ET, han contestado el 59,5% de las mujeres, que no lo han solicitado porque desconocen que exista, el 11,1% si lo conocen y lo han solicitado y un 29,4% no lo han podido solicitar.

Por otra parte, hay que tener en cuenta aquellas medidas cuyo disfrute supone una pérdida retributiva al progenitor que lo solicite. De esta manera, el 30,9% de las mujeres encuestadas han solicitado el 30,9% de las mujeres, que han solicitado la reducción de jornada por guarda legal, el 22,7% han pedido excedencia por cuidado de hijos, el 31,6% no ha solicitado ninguna medida. Por su parte, el 81% de los hombres han manifestado que no solicita ninguna medida que conlleve pérdida económica.

Es que otro dato importantísimo para tener en cuenta, que con las cifras obtenidas la despreocupación y falta de medidas por parte de las empresas y sus correspondientes servicios de prevención de riesgos laborales. Tras los datos extraídos, el 56,2% de las mujeres dice no haber recibido ningún tipo de comunicación e información en prevención de riesgos laborales en el embarazo, el 22,4% afirma haber recibido información de forma verbal y de forma escrita un 20,5%. Sobre la información de riesgos laborales que puedan influir de forma negativa en la lactancia, un 10,1% de las mujeres han contestado que sí han estado informadas frente a un 89,9% que no han recibido ninguna clase de información.

Una vez desarrollada la estadística y comprobada la necesidad de un cambio en medidas para encontrar un equilibrio entre el trabajo y la maternidad en todas sus vertientes, se evidencia que la negociación colectiva y los planes de igualdad, son herramientas óptimas para el nuevo modelo social acorde con la realidad actual. Finalizaré mi trabajo fin de grado con las conclusiones obtenidas sobre el estudio realizado.

CAPITULO 6.- CONCLUSIONES

PRIMERA.- A través del análisis bibliográfico he podido observar que la legislación no ha encontrado el equilibrio en las relaciones laborales. Se sigue buscando la igualdad de trato y oportunidades cuando se ha olvidado de la piedra angular, la maternidad, que es la responsable del crecimiento demográfico del país sin olvidar el beneficio que reporta en su conjunto.

Actualmente podemos destacar a nivel europeo por ser pioneros en el permiso por nacimiento al otro progenitor distinto de la madre biológica, que sin duda debe ir acompañado de campañas de concienciación dando visibilidad a la información y a los derechos de que disponen, con un largo camino de trabajo y espera, para que la sociedad vaya cambiando, asimilando e interiorizando el beneficio para la mujer, el niño y la familia en su conjunto, sobre el permiso de paternidad, para crear sociedades más justas e igualitarias.

Sin embargo, la legislación no está acorde con las necesidades actuales de la sociedad, seguimos muy estancados y no hay nada novedoso en cuanto a permiso por nacimiento para la mujer, permiso para el cuidado del bebé lactante, acumulación del permiso de horas de lactancia, riesgos de maternidad y lactancia, reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas menores de 12 años o familiares y excedencia por cuidado de hijas e hijos. Desde 1989, la duración del permiso por nacimiento para la mujer es de dieciséis semanas, con seis semanas de periodo de descanso obligatorio y con la posibilidad de disfrutar el periodo voluntario a tiempo parcial además que de forma fraccionada. Por otra parte, si hablamos de la lactancia, vemos con claridad que ha sido un tema olvidado y que no atiende a su verdadero fin, seguimos con las dos medias horas, o una hora desde 1900. En cuanto al resto de fórmulas destinadas a la ampliación del cuidado del menor, hacen tímidos avances que no solucionan el problema. Desde Europa existe la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, que establece un permiso de cinco días para el cuidado de hijos, y, sin embargo, hasta la fecha seguimos sin transponerla, con la salvedad de que, en algunos convenios colectivos, recogen 4 días laborales sin retribución.

Queda mucho por conseguir y sobre todo porque existen temas de principal relevancia olvidados a la hora de avanzar en derechos, redactar normas o buscar fórmulas igualitarias. Es necesario prestar atención a la maternidad con un enfoque multidisciplinar, cambiar la visión de la maternidad desde la dimensión reproductiva, biológica y psicológica, que está completamente obviada, ofrecer apoyo y seguridad a las mujeres en esa etapa en la que nos encontramos principalmente sensibles a muchos factores.

SEGUNDA.- Actualmente los departamentos de recursos humanos apuestan por contemplar la vida personal y familiar de sus trabajadores, a la hora de implementar nuevas medidas de apoyo y ayuda en los asuntos familiares, a través de los planes de igualdad. Han comprobado que el bienestar laboral del capital humano repercute positivamente en sus organizaciones.

Por otro lado, la negociación colectiva tiene un largo camino que redactar, ya que la mayoría de los Convenios transcriben las normas del ET. Los agentes sociales deben ser conscientes de las nuevas relaciones laborales e ir adaptando los artículos de los Convenios Colectivos en las nuevas negociaciones, donde promocionen y fomenten la corresponsabilidad y la conciliación y vaya asentándose nuevas bases, para una calidad de vida de los trabajadores, dónde la vida personal y laboral no estén separadas.

TERCERA.- Los problemas que existen en la sociedad desde que se inicia una maternidad para poder conciliar la vida laboral, familiar y personal por falta de permisos y protección social que realmente den respuesta a las necesidades actuales de la sociedad, desencadenan un sinfín de dificultades que hace que sea necesario reformular las medidas existentes para que pueda armonizarse el trabajo y la maternidad. Que no haya políticas adecuadas, es el factor desencadenante de la exclusión de la mujer en el mercado laboral o de la maternidad en sus vidas, el bajo índice de natalidad o de maternidades tardías.

Se debe implementar nuevas políticas acordes con los nuevos modelos de familias y de vidas, que permitan dinamizar la conciliación familiar y laboral, sin necesidad de conseguir nuestros derechos a golpe de sentencia.

CUARTA.- Existen normas que excluyen a determinados regímenes y están siendo víctimas de una discriminación, en cuanto al disfrute y uso de permisos, así es el caso de las trabajadoras autónomas o las interinas en el permiso para el cuidado del bebé

lactante. Por eso la importancia de reformular las normas que ya tenemos, para que no exista ningún vacío legal. Es necesario dar visibilidad a la falta de ayudas que tienen las madres para poder cumplir con sus sueños en la vida y no sufrir ningún tipo de vulneración o discriminación, porque da igual que seas autónoma, interina, funcionaria o trabajadora por cuenta ajena, eres madre trabajadora y, sin embargo, las trabajadoras autónomas no pueden solicitar el permiso para el cuidado del bebé lactante, sólo si existe riesgo en la lactancia o en el caso de las interinas con periodos temporales tan cortos, que cuando la van a solicitar se les ha acabado el contrato o si no se incorporan, sufren una penalización en la posición que ocupan en la bolsa.

Si hubiese una ampliación de maternidad, como comúnmente seguimos llamándola, se eliminaría el encadenamiento de permisos con otras finalidades y no existiría desigualdad de trato para ninguna mujer de ningún régimen o sector. Todas las madres podrían amamantar como mínimo hasta los 6 meses como recomienda la OMS y disfrutar de su maternidad tranquilamente, sin obstáculos con los que se encuentran en la incorporación al puesto de trabajo con bebés tan pequeños. Que deviene los problemas de amamantar de forma exclusiva con leche materna, de la introducción de alimentos, de trastornos de sueño, de encontrar guarderías que cubran el horario laboral, problemas psicológicos de la madre tras la maternidad, mastitis por no existir lugares apropiados en los centros de trabajo para la extracción de leche, mobbing maternal...etc.

QUINTA.- En España, la conciliación se concibe trabajar a tiempo parcial, para poder cumplir con todos los roles. El trabajo, crianza, reproductiva y las tareas domésticas. Tras los datos analizados en la estadística se ve claramente como son las mujeres las que utilizan este tipo de permisos, afectándoles a ellas el impacto económico de esas reducciones, en cuanto a independencia económica como al efecto de futuras prestaciones. Así por ejemplo, una madre que se pide una reducción de jornada por guarda legal por tener a un menor de 12 años o una persona con discapacidad, recogida en el artículo 37.6 ET, transcurrido el segundo o el primer año respectivamente y dependiendo el motivo que estipula el artículo, la LGSS en su artículo 237, computa incrementada hasta el 100% la base de cotización, como si fuese a jornada completa, si la mujer se vuelve a quedar embarazada y solicita su prestación por un nuevo nacimiento, transcurrido ese período, se vería perjudicada y disminuida su prestación por haber estado al cuidado de un menor o con una discapacidad.

Por todo ello, mi conclusión es que es necesario realizar un cambio de contrato social, donde se contemplen los cambios que existen en la sociedad, que las medidas realmente se adecúen a las necesidades de las mujeres, donde puedan crecer profesionalmente y realizar la labor más bonita e importante de sus vidas, la de ser mamás, con total tranquilidad, seguridad, fortaleza y que para ello no tengan que renunciar a nada. Por eso es importante el cambio de nuevas fórmulas, medidas, normativas, políticas de natalidad y de familia, para que se sientan amparadas y protegidas.



BIBLIOGRAFIA

ALFONSO MELLADO, Carlos Luis, “Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido”, FEMERIS: REVISTA MULTIDISCIPLINAR DE ESTUDIOS DE GÉNERO, núm52, 2020,pág. 33-55. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5383>, consultado el 22 de mayo de 2022.

ARAGÓN GÓMEZ, Cristina Y NIETO ROJAS, Patricia, “Preguntas y respuestas sobre planes de igualdad”, REVISTA DE DERECHO LABORAL VLEX, núm 4, 2021, pág.23,25.

BLASCO PELLICER, Ángel, “et al”(2020). “*Derecho del Trabajo*” Madrid.

Tirant lo Blanch, Disponible:

<https://bibliotecatirantcom.publicaciones.umh.es/cloudLibrary/ebook/show/9788413558196?showPage=1>, Consultado el 22 de mayo de 2022.

MERINO MURGA, Patricia, *Maternidad, Igualdad y Fraternidad*, Clave Intelectual,S.L. Madrid, 2017.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos (Grupo Anaya, S.A).Madrid,2014.

PEREZ CAMPOS, Ana Isabel, “ Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*; nº43, 2010.

RAMOS VÁZQUEZ, Isabel ; CHAMOCHO CANTUDO, Miguel Ángel, *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*. Dykinson, Madrid,2013, pág. 430 Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaumh/57035?page=127>. Consultado: 06 May 2022

SELMA PENALVA, Alejandra, “*Retos en materia de igualdad de género en el siglo XXI : un análisis multidisciplinar*” , Ebook: Dykinson, Madrid ,2019,pág. 314. Disponible en: <http://digital.casalini.it/9788413240961>. Consultado el 22 de mayo de 2022.

SERRANO ARGÜESO, Mariola & EREÑAGA DE JESÚS, Nerea, “De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia. Realidad o utopía” *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 44(120),2014,pág.153–179. Recuperado a partir de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/3255>

TORTUERO PLAZA, José Luis, *50 Propuestas para Racionalizar la Maternidad y Facilitar la Conciliación Laboral*, Editorial Aranzadi, S.A. Navarra, 2006.

WEBGRAFIA

Declaración Universal de Derechos Humanos. Consultado el 25 de abril de 2022.

Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización Internacional del Trabajo: Consultado el 10 de abril de 2022. Disponible

en: https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/WCMS_838653/lang--it/index.htm

Organización Internacional del trabajo: <https://www.ilo.org>, fecha de consulta 22 de abril de 22

Organización Internacional del Trabajo. Consultado el 21 de marzo 2022. Disponible en:

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm

Diario Oficial de Comunidad Europea, núm. 145, de 19 de junio de 1996. Consultado el

15 de marzo de 2022. Disponible en: <https://boe.es/buscar/doc.php?lang=fr&id=DOUE-L-1996-80884>

Diario Oficial de la Comunidad Europea, núm.348, de 28 de noviembre de 1992.

Consultado el 15 de marzo de 2022. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1992-81903>

Diario Oficial de la Unión Europea, núm. 68, de 18 de marzo de 2010. Consultado el 15

de marzo de 2022. Disponible en: <https://boe.es/buscar/doc.php?lang=ca&id=DOUE-L-2010-80506>

Diario Oficial de la Unión Europea. Consultado el 25 de marzo de 2022. Disponible en:

<https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf>

Boletín Oficial del Estado, núm. 103, de 30 de abril de 1977, Consultado el 22 de abril de 2022. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1977-10734

Boletín Oficial del Estado, núm. 202, de 24 de agosto de 1970, Consultado el 20 de marzo. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1970/08/24/>

Boletín Oficial del Estado, núm. 57, de 8 de marzo de 1989, consultado el 22 de abril de 2022. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1989-5272>

Boletín oficial del Estado, núm. 272, de 14 de octubre de 2020. Consultado 10 de abril de 22. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901>

Boletín Oficial del Estado, núm. 313, de 31 de diciembre de 1990. Consultado el 22 de abril de 2022. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1990-31312>

Boletín Oficial del Estado, núm. 55, de 24 de febrero de 1944. Consultado el 25 de febrero de 2022. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1944-1906>

Boletín Oficial del Estado, núm. 57, de 07/03/2019. Consultado 25 de marzo de 2022. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>

Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23/03/2007. Consultado 25 de marzo de 2022. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

Boletín Oficial del Estado, núm. 96, de 21 de abril de 1976. Consultado el 21 de marzo. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373>

Gaceta de Madrid, Decreto Seguro Obligatorio de Maternidad, 26 de mayo 1931.

Disponible en:

http://bvingesa.mspsi.es/bvingesa/es/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1001918&responsabilidad_civil=on. Consultado el 25 de febrero de 2022.

Gaceta de Madrid, número 320 del 16 de noviembre de 1900. Real Decreto de 13 de noviembre de 1900: Reglamento para la aplicación de la Ley de 13 de marzo. Consultado el 24 de febrero de 2022. Disponible en: <https://www.boe.es/gazeta/dias/1900/11/16/pdfs/GMD-1900-320.pdf>

Instituto de las mujeres. Disponible en:

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/Internacional/EstrategiaIgualdadGenero.htm>. Consultado el 22 de mayo de 2022.

Instituto de las mujeres. Disponible en:

<https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/noticias/2022/MARZO/planestrategico.htm>. Consultado el 27 de mayo de 2022.

