

**UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ**

**Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de  
Elche**

**Grado en Derecho**



**Trabajo de Fin de Grado**

**LA EQUIPARACIÓN DE LOS PERMISOS  
POR NACIMIENTO: ¿Un paso más hacia  
la igualdad?**

**Alumna: Lorena Miralles García**

**Tutora: Nuria Reche Tello**

**Curso académico: 2020-2021**

## **RESUMEN**

La corresponsabilidad es un papel fundamental entre hombres y mujeres para que se ocupen por igual en las responsabilidades de las tareas relacionadas en el ámbito del hogar y en los cuidados de los menores. Tradicionalmente, las mujeres eran las únicas asignadas para realizar dichas responsabilidades, mientras el varón solo se responsabilizaba del trabajo productivo. Sin embargo, nuestra sociedad avanza, y son las mujeres quienes se incorporan al mundo laboral asumiendo una doble carga de trabajo, pero a la vez reciben una perjudicada discriminación por parte de la mayoría de las empresas solo por su condición biológica, ya que es la única persona que da a luz. Por lo tanto, a lo largo del tiempo la sociedad ha provocado diferentes desigualdades y discriminaciones entre hombres y mujeres, sobre todo en la mujer embarazada en el mundo laboral, lo que nos ha llevado a abordar el presente trabajo basado en un análisis de las normas que protegen los permisos de maternidad y paternidad en la Unión Europea respecto a los permisos en España, estableciendo la introducción al varón en las responsabilidades familiares hasta alcanzar la total equiparación de los permisos por nacimiento. Del mismo modo, realizaremos un estudio desde la incorporación del permiso de paternidad, hasta finalmente convertirse, igual que el de maternidad para conocer la participación de ambos progenitores, como también realizar una encuesta sobre las opiniones de hombres y mujeres en los permisos por nacimiento y en el ejercicio de la corresponsabilidad. Por todo ello, se ha planteado una serie de propuestas con la llegada de la equiparación de los permisos por nacimiento al sufrir ciertas deficiencias para que la mujer concilie sus propios intereses en la vida profesional y familiar.

## **PALABRAS CLAVES**

Corresponsabilidad, conciliación, hombres y mujeres, igualdad, maternidad, nacimiento, paternidad, permisos.

<b>ÍNDICE</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<b>PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO NORMATIVO DE LA CORRESPONSABILIDAD</b> .....	6
<b>1.1. El concepto de corresponsabilidad</b> .....	6
<b>1.2. La maternidad y la paternidad en el trabajo: Análisis de la Organización Internacional del Trabajo</b> .....	9
<b>1.3. Los permisos por nacimiento de la Unión Europea</b> .....	17
1.3.1. Análisis del permiso por maternidad en la Unión Europea.....	17
1.3.2. Análisis del permiso por paternidad en la Unión Europea.....	20
<b>1.4. Los permisos por nacimiento en España</b> .....	23
1.4.1. La Constitución Española y la corresponsabilidad .....	23
1.4.2. Antecedentes Normativos: primeros intentos de involucrar al varón en las responsabilidades familiares .....	24
1.4.3. Introducción de la corresponsabilidad en la ley orgánica 3/2007.....	26
1.4.4. La corresponsabilidad en el Real Decreto Ley 6/2019 .....	29
<b>SEGUNDA PARTE: ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO SOBRE LOS PERMISOS POR NACIMIENTO</b> .....	36
<b>2.1. El disfrute de los permisos de paternidad y maternidad en la práctica de la corresponsabilidad. Un análisis cuantitativo.</b> .....	36
<b>2.2. Encuesta sobre el ejercicio de los permisos por nacimiento a mujeres y hombres. Un análisis cualitativo.</b> .....	40
<b>TERCERA PARTE: EL DEBATE SOBRE LA EQUIPARACIÓN DE LOS PERMISOS IGUALES E INTRANSFERIBLES</b> .....	48
<b>3.1. Propuestas de los permisos por nacimiento de la PPiNA</b> .....	48
<b>3.2. Propuestas de los permisos por nacimiento de la PETRA</b> .....	51
<b>3.3. Algunas propuestas <i>de lege ferenda</i></b> .....	55
<b>CONCLUSIONES</b> .....	58
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	61
<b>NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA CONSULTADA</b> .....	62
<b>WEBGRAFÍA Y RECURSOS VIDEO</b> .....	64

## ABREVIATURAS

Abreviaturas	Significado
Art.	Artículo
CC	Código Civil
CE	Constitución Española
CEE	Comunidad Económica Europea
Cit.	Citado
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
LOIEMH/LOI	Ley orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres
Núm./ N.º	Número
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
P./PP.	Página/Páginas
PETRA	Asociación PETRA maternidades Feministas
PPiNA	Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción
RDL	Real Decreto Ley
ST	Sentencia
STES-I	Sindicatos de Trabajadores de la Enseñanza
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
UE	Unión Europea

## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo, reflexionamos sobre el concepto de corresponsabilidad para saber que los hombres y las mujeres tienen que conciliar su vida laboral, familiar y social desde una igualdad efectiva en las responsabilidades familiares, y en las tareas de los cuidados.

Nuestro primer objetivo es realizar un análisis sobre el estudio de las normas que regulan y protegen los permisos de maternidad y paternidad en la Unión Europea respecto a los permisos de nacimiento en España en las regulaciones de ley orgánica 3/2007 que se incorporó el permiso de paternidad pero se presentó como una medida insuficiente y con deficiencias intentando buscar una solución y una mejora se publicó el Real Decreto Ley 6/2019 y en el momento que el legislador propugna que los permisos de nacimiento para este año 2021 sean individuales, iguales e intransferibles consiguiendo una equiparación de los permisos.

En el segundo objetivo de esta investigación nos proponemos analizar mediante un pequeño estudio en el que consultaremos la información del Instituto de la Mujer y el Instituto Nacional de la Seguridad Social acerca de cómo participan ambos progenitores en el cuidado a tenor de las reformas legislativas introducidas para promocionar la corresponsabilidad, por ejemplo, si la mayoría de los padres participan y se acogen con la misma igualdad que las madres al disfrute de los permisos y, a través de una encuesta que elaboraremos, conoceremos las opiniones de algunas madres y padres sobre los nuevos permisos de nacimiento.

En el tercer objetivo contrastaremos las principales propuestas de las Plataformas PPIINA y a PETRA sobre las ventajas e inconvenientes de la equiparación e intransferibilidad de los permisos por nacimiento, su cambio de denominación, etc. para evidenciar cuáles son las deficiencias actuales que demandan y concluiremos con una propuesta de ley referenda que concilie los intereses de la corresponsabilidad con los propios de las mujeres, es decir, de su condición biológica como único sujeto capaz de traer un hijo o una hija al mundo.

# PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO NORMATIVO DE LA CORRESPONSABILIDAD

## 1.1. El concepto de corresponsabilidad

Antes de profundizar en su marco normativo, debemos pararnos, para saber qué significa el concepto de corresponsabilidad. Según Fernández de Castro<sup>1</sup>, nos explica que la corresponsabilidad surgió cuando la mayoría de las mujeres antes de la incorporación al mundo laboral se dedicaban la mayor parte de su tiempo a las tareas domésticas, responsabilidades familiares y tareas de cuidados. Una vez que la mujer se incorpora al mundo laboral, nace “el trabajo remunerado” refiriéndose al ámbito laboral y “el no remunerado” al ámbito doméstico y familiar.

Además, hay una “doble presencia”, es decir, cuando la mujer está en el mundo laboral sigue ocupándose del trabajo doméstico llevando una doble carga de trabajo, ya que los hombres no se hacían cargo de las tareas domésticas produciéndose discriminaciones en el ámbito laboral y privado.<sup>2</sup>

Por tanto, consiste en realizar un “principio de igualdad efectivo” para que hombres y mujeres puedan compatibilizar las responsabilidades familiares y del hogar con el empleo. Sin embargo, según la autora considera que es necesario que se cambien las “estructuras sociales y eliminar los roles y estereotipos de género actuales en pro de una igualdad real entre hombres y mujeres”.<sup>3</sup>

Asimismo, la LOIEM realizó “un enfoque integral del principio de igualdad necesario para que las políticas de conciliación vayan dirigidas a la corresponsabilidad y pueden alcanzar a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, esta ley crea medidas para favorecer la conciliación en el trabajo y en la vida personal y familiar como el permiso de paternidad y de mejorar “el permiso de maternidad”.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Fernández de Castro, Patricia, “El camino hacia la transversalidad de género, el empoderamiento y la corresponsabilidad en la política de igualdad de género”, *Universitas: Revista de Filosofía, Derecho y política*, nº16,2012, p.96. En: <http://universitas.idhbc.es/n16/16-05.pdf>

<sup>2</sup> Fernández de Castro, Patricia, “El camino hacia la transversalidad de género...cit., p. 97.

<sup>3</sup> Fernández de Castro, Patricia, “El camino hacia la transversalidad de género...cit., p. 97-98.

<sup>4</sup> Fernández de Castro, Patricia, “El camino hacia la transversalidad de género...cit., p. 101.

Según Martínez García<sup>5</sup>, nos explica que, para mejorar la corresponsabilidad, las políticas públicas tienen que enfocar su objetivo en la corresponsabilidad para alcanzar una igualdad efectiva entre ambos sexos y mientras que los hombres no dediquen al menos un 50% de su tiempo a las tareas del hogar y la familia, no existirá esa igualdad.

En este sentido, para la autora, apunta que las políticas públicas tienen que ir dirigidas, en primer lugar, a mejorar las actitudes desde la primera etapa de la enseñanza educativa, es decir, educar desde la infancia<sup>6</sup>; en segundo lugar, a realizar “campañas de información de las medidas de conciliación y permisos laborales”; en tercer lugar, a crear “campañas de sensibilización y concienciación” lo cual sirve para animar y concienciar a los hombres que participen en las tareas domésticas y en los cuidados<sup>7</sup>; y, en cuarto lugar, a “eliminar los obstáculos que se plantean en la conciliación masculina” para que los hombres que colaboren en las tareas de cuidados no sean discriminados como las mujeres.<sup>8</sup>

Según Rodríguez Rodríguez coincide con Fernández de Castro, opinan que la mujer cuando se incorpora al trabajo le resulta difícil poder compatibilizar el trabajo laboral y las responsabilidades familiares. Para la autora, trata de proponer soluciones “con mecanismos y fórmulas que impongan las mismas obligaciones personales y familiares a los hombres y a las mujeres, de manera que trabajadoras tengan idénticas condiciones laborales<sup>9</sup>, sin embargo, “se trataría de que el género deje ser un obstáculo para el empleo femenino y la compatibilidad con su vida privada”, para conseguir una igualdad entre hombres y mujeres.<sup>10</sup>

Según Pazos Morán<sup>11</sup>, expone que la medida más efectiva para la corresponsabilidad es que los permisos de paternidad sean intransferibles y remunerados al 100%, pero es necesario poner medios para compatibilizar el trabajo con las maternidad y paternidad.

---

<sup>5</sup> Martínez García, María Luisa, *Propuesta para una regulación igualitaria de la protección por maternidad y paternidad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, p. 258.

<sup>6</sup> Martínez García, María Luisa, *Propuesta para una regulación igualitaria...cit.*, p. 258.

<sup>7</sup> Martínez García, María Luisa, *Propuesta para una regulación igualitaria...cit.*, p. 259.

<sup>8</sup> Martínez García, María Luisa, *Propuesta para una regulación igualitaria...cit.*, p. 309.

<sup>9</sup> Rodríguez Rodríguez, Emma, “La relación entre las medidas de conciliación y el empleo”, en *conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Monografías, Tirant lo Blanch, Valencia, p. 290-291.

<sup>10</sup> Rodríguez Rodríguez, Emma, “La relación entre las medidas de conciliación...cit.”, p. 291.

<sup>11</sup> Pazos Morán, María, “Permisos de paternidad: ¿cuotas masculinas o reparto equitativo de los cuidados entre hombres y mujeres?” En: <https://igualeseintransferibles.org/blog/permisos-de-paternidad-cuotas-masculinas-o-reparto-equitativo-de-los-cuidados-entre-hombres-y-mujeres/>

Según Caunedo y Rodríguez<sup>12</sup>, entienden la corresponsabilidad como el reparto equilibrado entre hombres y mujeres asumiendo las “responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades” unidas a las tareas de cuidados, del hogar y de la familia. Se enfocan en diferentes direcciones: en primer lugar, entre distintos “agentes sociales” como son las empresas, sindicatos etc.; en segundo lugar, entre hombres y mujeres “rompiendo las relaciones de género tradicionales” y, en tercer lugar, entre los distintos miembros de la familia, en lo que denominan un “pacto intergeneracional” que se responsabilicen en mantener una economía afectiva en la familia.<sup>13</sup>

Por otro lado, la Organización de Mujeres de STES·I, nos explica que la corresponsabilidad es el “reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación, y el afecto de personas dependientes dentro del hogar”<sup>14</sup>, con el fin de repartir de forma igualitaria los tiempos de vida de ambos sexos.

Según Manuel Buendía, responsable de la Asociación de Hombres por la Igualdad de Género de Cantabria<sup>15</sup>, nos explica que la corresponsabilidad de las tareas domésticas y cuidado de los menores es fundamental para la conciliación de la vida social, familiar y laboral de los dos miembros de la pareja ya que en el momento en cual no exista el cuidado de forma igualitaria por ambos, aparecen las desigualdades. Un elemento fundamental para conseguirlo es precisamente realizar un proceso de cambio personal y un proceso de formación en igualdad analizando los pensamientos machistas, las actitudes y los comportamientos sustituyéndolos por unos modelos de masculinidad alternativos, igualitarios, feministas y corresponsables.

Igualmente, Empar Aguado<sup>16</sup>, nos expone que la corresponsabilidad no es solo en la pareja, sino que se tiene que acudir a la corresponsabilidad por parte de la sociedad, de empresas, corporaciones y poderes públicos. Se necesita concienciar a los hombres en las cargas de los

---

<sup>12</sup> Caunedo, Paula y Rodríguez, Adelina, “De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones”, Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad, 2008), p. 86. En: <https://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIguadad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf>

<sup>13</sup> Caunedo, Paula y Rodríguez, Adelina, “De la conciliación a la corresponsabilidad... cit., p. 87.

<sup>14</sup> Organización de Mujeres de STES·I, Guía de corresponsabilidad, La corresponsabilidad también se enseña En: <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>

<sup>15</sup> El vídeo completo puede consultarse en el siguiente enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=Bjrv15UM7KQ>

<sup>16</sup> Webinar, “Conciliación corresponsable. El reto por la igualdad” Disponible En: <https://www.youtube.com/watch?v=E1ugZ9BfkOw>



cuidados que se reparten porque los cuidados no pueden ser abandonados y estos cuidados deben estar en el centro de atención de todas las sociedades e instituciones.

Resumiendo, considero que el concepto de corresponsabilidad hace referencia a las responsabilidades compartidas entre varias personas. Por tanto, es un objetivo imprescindible que la participación de las responsabilidades y las tareas de los cuidados sean asumidas de forma igualitaria entre hombres y mujeres para terminar con las tradicionales actitudes sexistas.

## **1.2. La maternidad y la paternidad en el trabajo: Análisis de la Organización Internacional del Trabajo**

En este apartado me propongo analizar un estudio realizado por la OIT<sup>17</sup> en 2014 de la “maternidad y la paternidad en el trabajo”, sobre los 185 países en los que la mayoría de ellos cumplen las catorce semanas según el convenio número 183 ya que anteriormente en los convenios eran de doce semanas hubo un aumento en la duración de la licencia de maternidad y en la recomendación número 191 se anima ampliar el periodo en dieciocho semanas, pero en la mayoría de los países son superiores a las catorce semanas que contempla la OIT en el convenio, sin embargo, ningún país desde el año 1949 ha disminuido el tiempo del permiso de maternidad.

Por lo tanto, “entre los 185 países y territorios estudiados”, cumplen con la duración de las catorce semanas en 98 países, en 42 países son los que cumplen las dieciocho semanas, en 60 países tienen permisos inferiores a las catorce semanas tienen una duración entre doce y trece semanas, y en una minoría de 27 países tienen un permiso de menos de 12 semanas, pero se registran una mayor duración de los permisos de maternidad es en “Europa Oriental y Asia Central” llegando a alcanzar las 27 semanas, en “las Economías Desarrolladas” con un periodo de 21 semanas, en el Oriente Medio tiene una media de 9,2 semanas y entre los años de 1994 al 2013 ninguno de los países ha disminuido la duración de los permisos de maternidad.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Informe de Política* “La maternidad y la paternidad en el trabajo”, la legislación y la práctica en el mundo”, 2014, pp. 1-2. En: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_242618.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf)

<sup>18</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Informe de Política*, “La maternidad y la paternidad...cit., p. 1.

A continuación, los países que superan en días los permisos por maternidad en España con una duración de 16 semanas (112 días) son por ejemplo Croacia con 410 días, Bosnia y Herzegovina con 365 días, Noruega con 315 días, Irlanda con 294 días, Suecia con 240. Desde que España, en la ley 3/1989, propugnó el permiso a dieciséis semanas, no han sido aumentadas hasta en la actualidad. Sin embargo, también hay países con una menor duración a los permisos de España, como por ejemplos países como Estados Unidos con 84 días, Arabia Saudí 70 días, Irak 62 días, Sudán 56 días.<sup>19</sup>

Por otro lado, la “licencia de paternidad” permite que el padre tenga un periodo de tiempo para que participe en las responsabilidades familiares y en los cuidados del recién nacido<sup>20</sup>. Sin embargo, la OIT no regula en su convenio la licencia de paternidad<sup>21</sup>, sino que recogía información, que se disponía en 78 países sobre los 107 países que tenían esta licencia de forma obligatoria y la mayoría de los países tenían derecho a una remuneración, así aumentó que los padres pudiesen acogerse a los permisos para la participación en las tareas. En este sentido, la “concesión de una licencia para los padres es más habitual en las Economías Desarrolladas, África, Europa Oriental, y Asia Central” y en los países de “Eslovenia, Finlandia, Islandia, Lituania y Portugal” su duración era superior a dos semanas, pero en la mayoría de los países el padre es libre de decidir si disfrutar o no de su derecho, aunque si “es obligatoria en Chile, Italia y Portugal”.<sup>22</sup>

Desde el año 1994 hubo un aumento de la licencia en los países de “Europa Oriental y Asia Central, las Economías Desarrolladas y América Latina y el Caribe”. De este modo, sería remunerada la licencia para los padres en 70 países, que se conforman por “45 países, 24 de los cuales son de África, caracterizados por el predominio del sistema de responsabilidad del empleador”, y en “22 países, sobre todo Economías Desarrolladas, que cuentan con un sistema de seguridad social”.<sup>23</sup>

Por lo tanto, los países que superan en días en los permisos por paternidad en España son por ejemplo Noruega con 112 días, Islandia 90 días, Eslovenia 90 días, Estados Unidos con

---

<sup>19</sup> Datos recogidos de la página Web de la OIT, Mapas interactivos, Duración de la licencia por maternidad por país, En: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS\\_241698/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_241698/lang-es/index.htm)

<sup>20</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Informe de Política*, “La maternidad y la paternidad...cit., p. 7.

<sup>21</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Informe de Política*, “La maternidad y la paternidad...cit., pp. 7-8.

<sup>22</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Informe de Política*, “La maternidad y la paternidad...cit., p. 8.

<sup>23</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Informe de Política*, “La maternidad y la paternidad...cit., p. 8.

84 días, pero también existen países que no tienen permisos de paternidad como por ejemplo Austria, Ucrania, Turquía, México, Nigeria.<sup>24</sup>

Además, según el informe European Commission que acaba de hacerse público, en 2020 el ejercicio de los permisos en los países de la Unión Europea es el siguiente:

**Tabla 1. El ejercicio de los permisos de maternidad en la UE<sup>25</sup>**

PAÍS	DURACIÓN	PERIODO OBLIGATORIO	COMPARTEN
<b>ALBANIA</b>	365 días/390 días parto múltiple.	35 o 60 días antes del parto y 63 días después del parto	Sí
<b>AUSTRÍA</b>	16 semanas	8 semanas antes del parto	No
<b>BÉLGICA</b>	15 semanas	1 semanas antes del parto y 9 semanas después del parto	No
<b>BULGARIA</b>	410 días/ (58,50 semanas)	45 días (6,5 semanas antes del parto)	A partir de los 6 meses del bebe.
<b>CROACIA</b>	98 días	98 días	Sí, después 71 días del parto hasta los 6 meses
<b>CHIPRE</b>	18 semanas	11 semanas	No
<b>CHECA</b>	28 semanas / 37 semanas parto múltiple	12 semanas	Después de las 6 semanas del hijo
<b>DINAMARCA</b>	14 semanas	2 semanas después del parto	No
<b>ESTONIA</b>	20 semanas	Ninguno	No
<b>FINLANDIA</b>	105 días laborables (16,50 semanas)	2 semanas antes y 2 semanas después del parto	No
<b>FRANCIA</b>	16 semanas	2 semanas antes y 6 semanas después del parto	No
<b>ALEMANA</b>	14 semanas	6 semanas antes y 8 semanas después del parto	No
<b>GRECIA</b>	Sector público: 5 meses / Sector privado: 17 semanas	S. publico 2 meses antes y 3 meses después del parto S. privado 8 semanas antes y 9 semanas después.	No
<b>HUNGRÍA</b>	24 semanas	2 semanas	No
<b>ISLANDIA</b>	4 meses después del parto	2 semanas	No
<b>ITALIA</b>	22 semanas	2 meses antes y 3 meses después	Casos especiales
<b>LETONIA</b>	18 semanas	Ninguno	No
<b>LIECHTENSTEIN</b>	20 semanas	8 semanas/ 18 semanas voluntarias	No
<b>LITUANIA</b>	70 días antes y 56 después del parto	Voluntario	No
<b>LUXEMBURGO</b>	20 semanas	TODO	NO

<sup>24</sup> Datos recogidos de la página Web de la OIT, Mapas interactivos, Duración de la licencia por paternidad por país, En: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS\\_241699/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_241699/lang-es/index.htm)

<sup>25</sup> Elaboración propia de los datos recogidos en el informe de European Commission, A comparative análisis of gender equality law in Europe 2020, B-1049 Brussels, 2021, ISSN 2599-9184, pp. 84-92, Disponible en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/fc350c8a-b9e0-11eb-8aca-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-209744980>

<b>MALTA</b>	18 semanas	4 semanas antes y 6 semanas después del parto	No
<b>MONTENEGRO</b>	98 días	28 días antes y 70 días después del parto	Si
<b>PAISES BAJOS</b>	16 semanas	Entre 4 y 6 semanas obligatoria antes y 10 semanas después del parto	Ej. Incapacidad
<b>NORUEGA</b>	15/19 semanas	3 semanas antes y 6 semanas después del parto	Tiempo restante
<b>POLONIA</b>	20 semanas	14 semanas después del parto	Restantes semanas
<b>PORTUGAL</b>	Permiso parental: 6 semanas después del nacimiento/ resto hasta 120 o 150 días elección del padre	6 semanas después del parto	6 semanas después del parto se pueden dividir
<b>RUMANIA</b>	18 semanas	6 semanas después parto	No
<b>SERBIA</b>	45 días como mínimo y 28 días cualquier caso/ 3 meses después del parto	28 días antes del parto y no inferior 3 meses en baja maternidad	
<b>ESLOVAQUIA</b>	34 semanas	6-8 semanas antes y 6 semanas después del parto	No
<b>ESLOVENIA</b>	15 semanas	15 días	No
<b>ESPAÑA</b>	16 semanas	6 semanas	No
<b>SUECIA</b>	14 semanas	2 semanas o después del parto	Mitad padre
<b>TURQUIA</b>	16 semanas	Todos	No
<b>REINO UNIDO</b>	52 semanas	2 semanas después del parto	Si, entre 2 y 26 semanas

Como observamos en la tabla del permiso de maternidad en la UE, en la mayoría de los países cumplen las 14 semanas que establece la directiva 92/85. Si comparamos a España con las 16 semanas de permiso con el resto de países que le superan por semanas como Albania, Bulgaria, Chipre, Checa, Estonia, Hungría, Italia, Letonia, Liechtenstein, Luxemburgo, Malta, Noruega, Polonia, Rumanía, Eslovaquia, Grecia y Reino Unido estos países tienen más tiempo de permiso que en España, mientras Austria, Francia, Países Bajos y Turquía se igualan con el mismo tiempo de permiso que tiene España, con permisos inferiores a 16 semanas nos encontramos a Eslovenia, Suecia, Alemania, Dinamarca, y Bélgica, y los países que no cumplen con las 14 semanas de la directiva 92/85 son Croacia, Montenegro y Serbia. En el caso del periodo obligatorio la mayoría de los países cumplen las 2 semanas obligatorias que dicta la directiva, aunque los países como Estonia y Letonia son los únicos que no cumplen el periodo obligatorio de la directiva. Por otro lado, la mayoría de los países es intransferible el permiso, porque optan por no compartir el permiso con el padre.

Tabla 2. El ejercicio de los permisos de paternidad en la UE<sup>26</sup>

PAÍS	DURACIÓN
ALBANIA	3 días
AUSTRIA	0-31 días
BÉLGICA	10 días
BULGARIA	15 días
CROACIA	0
CHIPRE	2 semanas
CHEQUIA	5 días
DINAMARCA	2 semanas
ESTONIA	10 días
FRANCIA	28 días
ALEMANIA	0
GRECIA	2 días
HUNGRÍA	5 días
ISLANDIA	4 meses
IRLANDA	2 semanas
ITALIA	5 días de permiso obligatorio de vacaciones más 1 día opcional
LETONIA	10 días naturales
LIECHTENSTEIN	0
LITUANIA	30 días naturales
LUXEMBURGO	10 días
MALTA	Sector privado: 1 día / Sector público: 5 días
MONTENEGRO	5 días
PAÍSES BAJOS	5 días
MACEDONIA DEL NORTE	7 días
NORUEGA	2 semanas
POLONIA	2 semanas
PORTUGAL	20 días
RUMANÍA	5/15 días
SERBIA	7 días
ESLOVAQUIA	0
ESLOVENIA	30 días
ESPAÑA	16 semanas
SUECIA	10 días
TURQUÍA	Empleados: 5 días/ funcionario: 10 días
REINO UNIDO	2 semanas

Como observamos en la tabla del permiso de paternidad en la UE, en la mayoría de los países se conceden el permiso y se cumplen con los 10 días de permiso que se establece en la directiva 2019/1158, aunque hay un número de países que no cumplen con los días que establece la normativa como Albania, Chequia, Grecia, Hungría, Italia, Malta, Montenegro, Países Bajos, Serbia y otros países como Croacia, Alemania, Lituania y Eslovaquia que no aplican en su legislación un permiso de paternidad. Si comparamos todos los países de la Unión Europea la duración del permiso con España, es decir, España es el único país con

<sup>26</sup> Ibidem pp. 103-104

más número de semanas que el resto de los países esto se debe a la equiparación del permiso por nacimiento a 16 de semanas que realizó el legislador en el Real Decreto Ley 6/2019 para evitar la discriminación por género.

**Tabla 3. El ejercicio del permiso parental en la UE<sup>27</sup>**

PAÍS	DURACIÓN	¿Transferible?
ALBANIA	Mínimo 4 meses hasta los 6 años del hijo	No
AUSTRIA	Derecho individual hasta los 2 años del hijo.	No
BÉLGICA	4 meses por progenitor	No
BULGARIA	6 meses por progenitor	En parte (hasta 5 meses)
CROACIA	6 meses para uno solo o padre solo/ 8 meses en total	2 meses intransferibles
CHIPRE	18 semanas por progenitor	Intransferibles
CHEQUIA	Hasta 4 años del hijo	Si
DINAMARCA	32 semanas	No
ESTONIA	3 años menos 70 días	Si
FRANCIA	1 año	Si
ALEMANIA	3 años por progenitor	No
GRECIA	4 meses	Si
HUNGRÍA	3 años	Si
ISLANDIA	4 meses por progenitor	No
IRLANDA	22 semanas por progenitor	No
ITALIA	10/11 meses por progenitor	2 meses
LETONIA	18 meses por progenitor	No
LIECHTENSTEIN	4 meses por progenitor	No
LITUANIA	Hasta los 3 años	Si
LUXEMBURGO	4 o 6 meses por progenitor	No
MALTA	4 meses por progenitor	No
MONTENEGRO	70 días después del parto hasta 365 días	Si
PAÍSES BAJOS	26 semanas por progenitor	No
MACEDONIA DEL NORTE	52 semanas	Si
NORUEGA	12 meses por progenitor	15 semanas mínimo-reservadas para la madre
POLONIA	32 semanas	Si
PORTUGAL	3 meses por progenitor	No
RUMANÍA	2 años por niño	Si
SERBIA	3 meses después del parto hasta 365 días	No
ESLOVAQUIA	Hasta los 3 años del hijo	En parte
ESLOVENIA	260 días por hijo	En parte
ESPAÑA	Hasta los 3 años	No
SUECIA	480 días dividido entre los padres	90 días para cada uno
TURQUÍA	No hay regulación	
REINO UNIDO	18 semanas por progenitor	No

Como observamos en la tabla del permiso parental en la Unión Europea, aunque España no tenga realmente un permiso parental sino un permiso por nacimiento eliminando el nombre

<sup>27</sup> Ibidem pp. 97-100

de permiso de paternidad y permiso de maternidad, ya que este año entro en vigor la equiparación como un derecho individual para cada progenitor de 16 semanas, en la mayoría de los países de la UE utilizan un permiso parental como regula la directiva 2019/1158 como mínimo de 4 meses por cada progenitor, aunque Turquía no se encuentra regulado el permiso parental. En el caso de la intransferibilidad, la directiva establece solo 2 meses intransferibles, si comparamos con España los permisos por nacimiento son intransferibles para ambos progenitores mientras la mayoría de los países cumplen con las 2 semanas intransferibles de la directiva 2019/1158.

A continuación, se destacan diferentes referencias normativas internacionales, en la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>28</sup> de 1948, establece en su artículo 7 que “todos son iguales ante la ley” ajustándose al principio de igualdad y al derecho a la “protección contra toda discriminación” y en el artículo 25.2 se recoge que la protección para “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”.

Otro aspecto que destacar, es la Declaración de los Derechos del Niño de 1959<sup>29</sup>, que establece que uno de los aspectos fundamentales que necesita tener el menor son unos cuidados especiales de protección de sus padres. En la misma declaración se establece el principio 6 que “siempre que sea posible, deberá crecer al amparo y bajo las responsabilidades de sus padres y, en todo caso, en un ambiente de afecto y seguridad moral y material; salvo circunstancias excepcionales, no deberá separarse al niño de corta edad de su madre” ya priorizando a la madre con la necesidad de responsabilizarse en la atención y en los cuidados de su hijo.

Además, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticas<sup>30</sup>, de 16 de diciembre de 1996 este pacto también se recoge en su artículo 3 que los Estados son los encargados de que hombres y mujeres sean iguales en “todos los derechos civiles y políticos” y en el Pacto

---

<sup>28</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, Disponible En: [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

<sup>29</sup> Declaración de los Derechos del Niño, 1959, Disponible En: <https://www.oas.org/dil/esp/Declaraci%C3%B3n%20de%20los%20Derechos%20del%20Ni%C3%B1o%20Rep%C3%BAblica%20Dominicana.pdf>

<sup>30</sup> Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1996, Disponible En: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales<sup>31</sup> del 19 de diciembre de 1996, en su artículo 10 establece “ que se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad más amplia protección y asistencia posible, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo”.

Seguidamente, nos encontramos con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer<sup>32</sup>, de 18 de diciembre de 1979, que establece una serie de medidas que deberán adoptar los Estados. En su artículo 11 se menciona que las mujeres tengan los mismos derechos y valores que los hombres de forma igualitaria, también la necesidad de crear un permiso de maternidad con una remuneración y que tenga “una especial protección a la mujer durante el embarazo”, se recoge además “que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades de trabajo y la participación en la vida pública”, para impulsar y mejorar una corresponsabilidad con los padres.

Posteriormente, en la Convención sobre los Derechos del Niño<sup>33</sup>, del 20 de noviembre de 1989, siendo un instrumento de ratificación de 30 de noviembre de 1990, establece en su artículo 18 que “los Estados parte pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño”. Como observamos en este artículo el Estado atiende en las obligaciones de los cuidadores que necesita el hijo para conseguir una corresponsabilidad y un trato por igual para ambos padres.

Por último, con gran importancia una de las conferencias mundiales más importantes fue la IV Conferencia Mundial de Pekín<sup>34</sup>, en 1995, en la que se adoptó una declaración y una Plataforma de Acción de Beijing, donde se reconocieron los objetivos y las medidas para

---

<sup>31</sup> Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1996, Disponible En: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

<sup>32</sup> Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, Disponible En: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

<sup>33</sup> Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, Disponible En: <https://www.boe.es/boe/dias/1990/12/31/pdfs/A38897-38904.pdf>

<sup>34</sup> Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995, Disponible En: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>



alcanzar una igualdad entre hombres y mujeres “que deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar del trabajo, y a nivel más amplio, en la comunidad nacional e internacional”. En su objetivo estratégico F.6 para “Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia” se adoptó una de las medidas para “Asegurar, mediante leyes, incentivos o estímulos que se diesen oportunidades adecuadas a las mujeres y los hombres para obtener licencias y prestaciones de maternidad o paternidad, y promover la distribución de las responsabilidades del hombre y la mujer respecto de la familia en pie de igualdad”.

En resumen, observo que, según el estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo, la mayoría de los países a nivel mundial cumplen las 14 semanas del convenio número 183 de la licencia de maternidad. En cambio, para la licencia de paternidad no se regula ningún convenio, siendo muy pocos los países que configuraban un permiso de dos semanas. Por otro lado, varios países superan a España en la duración del permiso, pero es necesario resaltar que España este año 2021 ha sido el primer país en el mundo en que mujeres y hombres tienen permisos iguales, intransferibles y pagados al cien por cien, mientras los demás países no se aproximan a la plena igualdad, porque no están estrictamente equiparados entre los progenitores o por no estar remunerados al cien por cien en toda su duración, sería necesario en España que se ampliaran el permiso como en algunos países. Por último, se hace referencia a la normativa internacional que intentan conseguir una igualdad entre hombres y mujeres en el reparto de las responsabilidades para mejorar la corresponsabilidad en la vida cotidiana, así como una mejor protección para la madre y para el niño. En conclusión, me parecen insuficiente la licencia de maternidad que establece la Organización Internacional del Trabajo, ya que no está regulada una licencia por paternidad en su convenio.

### **1.3. Los permisos por nacimiento de la Unión Europea**

En este apartado me propongo analizar los permisos por maternidad y los permisos por paternidad desde la perspectiva de las normas de la Unión Europea.

#### **1.3.1. Análisis del permiso por maternidad en la Unión Europea**

En primer lugar, analizamos el permiso por maternidad, en la presente Directiva 92/85/CEE de 19 de octubre de 1992<sup>35</sup>, relativa a la aplicación de medidas para promover las mejoras de seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado luz o en periodo de lactancia, se otorga el permiso de maternidad. En su artículo 8 señala una duración mínima de catorce semanas ininterrumpidas y de dos semanas obligatorias para el disfrute de la madre antes o después del parto.

A continuación, según Reche Tello, nos explica la realización de varias propuestas para reformar la actual directiva y comenta, además que, en octubre de 2008 la Comisión Europea “consideró necesario reforzar” la duración del permiso de maternidad aumentando la duración de catorce semanas a dieciocho semanas con seis semanas obligatorias, “ajustándose a la recomendación de la convención sobre protección de la maternidad de la OIT de 2000”.<sup>36</sup>

Sin embargo, el Parlamento Europeo “rechazó la modificación propuesta por la CE”<sup>37</sup> de la ampliación hasta las 18 semanas “con el argumento de un efecto boomerang que puede causar un mayor perjuicio que beneficio a las mujeres trabajadoras, al desincentivar la contratación”.

En este sentido, se propone una nueva propuesta de duración de veinte semanas ininterrumpidas para la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo exponiendo que la “directiva no tiene como fundamento jurídico exclusivo el art. 153 TFUE relativo a la salud y seguridad en el trabajo”<sup>38</sup>, por lo tanto, las normas sobre el permiso de maternidad están unidas al principio de igualdad de trato de mujeres y hombres.

Cabe destacar que, otra de las propuestas de reforma “es la incorporación a la directiva de maternidad de un permiso de paternidad”<sup>39</sup>. Se necesita el permiso para que el padre se

---

<sup>35</sup> Directiva 92/85/CEE 19 de octubre de 1992 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, Disponible En: <https://www.boe.es/boe/doue/1992/348/L00001-00008.pdf>

<sup>36</sup> Reche Tello, Nuria, *“La dimensión constitucional del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral*, (Tesis doctoral), Universidad Miguel Hernández, Elche, 2016, p. 88.

<sup>37</sup> Reche Tello, Nuria, *“La dimensión constitucional del derecho...”* cit., p. 89.

<sup>38</sup> Reche Tello, Nuria, *“La dimensión constitucional del derecho...”* cit., p. 89.

<sup>39</sup> Reche Tello, Nuria, *“La dimensión constitucional del derecho...”* cit., p. 91.

implique en las tareas domésticas y cuidado del niño para que exista un reparto equilibrado entre la mujer y el hombre.

Además, en el Consejo de 6 de diciembre de 2010 los ministros criticarán esta medida “al excederse del ámbito material de una directiva específica sobre la salud de la madre trabajadora”<sup>40</sup>, pero en el caso de los países miembros consideran “que la propuesta de la Comisión Europea es la más apropiada por su menor coste”.

Por lo tanto, en el Comité de Derechos de la Mujer e Igualdad del Parlamento Europeo se estudia los permisos parentales que ahora están regulados en la directiva 2010/18. En las sesiones se volvió a debatir sobre “la conexión entre la conciliación-corresponsabilidad”<sup>41</sup>. Sin embargo, las defensoras consideraban que un permiso de paternidad era una “contraprestación-compensación a la maternidad de titularidad femenina dirigida a corregir sus efectos y a promover el reparto de responsabilidades”. Se consideraba también que la directiva 2010/18 no era una medida suficiente para la conciliación en el ámbito laboral y familiar, y, por último, la Comisión Europea abandonó la revisión de la directiva 92/85 por no existir un acuerdo.<sup>42</sup>

Finalmente, entendemos que todas las propuestas presentadas para la ampliación del permiso de maternidad son rechazadas. El objetivo era conseguir que la mujer tenga más tiempo para la recuperación física después del parto, postparto, y lactancia como en la recomendación de la OIT 2000 con una duración mínima de 18 semanas. Comparando la directiva 92/85 con la Ley 3/1989 del permiso de maternidad en España de 16 semanas, debería seguir revisándose esta directiva para una futura ampliación del permiso de la madre; como explica, Martín Morales, del comité de Lactancia Materna de la Asociación Española de Pediatría<sup>43</sup>, que de acuerdo a “la Organización Mundial de la Salud y la Academia Americana de Pediatría, el comité de Lactancia de la Asociación Española de Pediatría” recomienda durante los seis primeros meses de vida del bebé alimentar de forma exclusiva con el pecho y así mismo continuar hasta los dos años junto con otros alimentos complementarios hasta que la madre

---

<sup>40</sup> Reche Tello, Nuria, “*La dimensión constitucional del derecho...*” cit., p. 91.

<sup>41</sup> Ballester Pastor, María Amparo, “Conciliación y Corresponsabilidad”, *en conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Monografías, Tirant lo Blanch, Valencia, p. 29-30.

<sup>42</sup> Ballester Pastor, María Amparo, “Conciliación y...” cit., p. 30.

<sup>43</sup> Martín Morales, José Manuel, recomendaciones sobre lactancia materna de la Asociación Española de Pediatría, Disponible en: <https://www.aeped.es/comite-nutricion-y-lactancia-materna/lactancia-materna/documentos/recomendaciones-sobre-lactancia-materna>

lo quiera. Por esto, es uno de los motivos que considero que debería ampliarse la duración del permiso para cubrir las necesidades del bienestar del bebe para la protección de su salud y de su desarrollo del crecimiento, que recomienda como mínimo los seis meses de lactancia materna que expresa la Organización Mundial de la Salud , ya que son muchas madres que cuando se reincorporan al puesto de trabajo dejan de alimentar del pecho para quien se quede a cargo del bebe le pueda dar el biberón, y, por otro lado, para tener más tiempo para la recuperación del parto como para la madre de disfrutar ese tiempo con su hijo para crear un vínculo afectivo materno-filial y para conseguir una mejor conciliación respecto a la vida laboral y familiar.

### 1.3.2. Análisis del permiso por paternidad en la Unión Europea

En segundo lugar, analizamos el permiso por paternidad, en los diferentes instrumentos normativos fundamentales, que se destacaban antes que surgiera el permiso de paternidad eran, en primer lugar, la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996<sup>44</sup> donde surge el permiso parental para ausentarse del trabajo otorgándose tanto para la madre como al padre para el cuidado de los hijos. En su clausula 2, se obliga a los Estados Miembros a crear un permiso individual e intransferible para hombres o mujeres con una duración mínima de tres meses hasta los ocho años; en segundo lugar, se destacó, 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 y se deroga y se sustituye la directiva 96/34, pero sigue sin tener una prestación económica para la duración del permiso parental<sup>45</sup>. Por tanto, sería apropiado una compensación económica para incentivar a los padres acogerse al permiso.

Por ello, unas de las novedades de esta directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de Marzo 2010<sup>46</sup>, del permiso parental en su clausula 2, impulsa un uso más igualitario e individual estableciendo al menos un mes de manera intransferible con una duración de cuatro meses para el cuidado de los hijos menores de ocho años tanto para la mujeres como hombres, esta

---

<sup>44</sup> Directiva 96/34/Ce, 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, Disponible En: <https://boe.es/doue/1996/145/L00004-00009.pdf>

<sup>45</sup> Ballester Pastor, María Amparo, “*Conciliación y...*” cit., p. 36.

<sup>46</sup> Directiva 2010/18/UE, 8 de marzo de 2010, por lo que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEURUPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE, Disponible En: <https://boe.es/doue/2010/068/L00013-00020.pdf>

intransferibilidad nace para inculcar al padre de forma igualitaria a la madre a las de responsabilidades de los cuidados como de tareas de tareas domésticas, y se reconoce en la cláusula 6 al trabajador una vez que se reincorpora a su puesto de trabajo el derecho a “ pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un período determinado de tiempo” para conseguir una mejor corresponsabilidad en el cuidado de los hijos para ambos padres.

Cabe destacar, en la Directiva 2010/18/ UE, permite al trabajador en su clausula 3.c) que “posponga la concesión del permiso parental por razones justificables relacionadas con el funcionamiento de la organización”<sup>47</sup>. Esta “supresión es importante porque así impide la aplicación de la presunción de que concurre causa suficiente cuando es posible la incardinación en alguno de los supuestos ejemplificados”<sup>48</sup>. Se establece “una referencia especial a que los Estados miembros deben realizarse teniendo en cuenta el papel que desempeñan los ingresos-entre otros factores- en la utilización del permiso parental” tiene carácter simbólico en la retribución en el reparto del permiso<sup>49</sup>.

Posteriormente, después del análisis realizado de las directivas de los permisos parentales, se establecerá el permiso de paternidad en la siguiente Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y por la que se sustituye la directiva 2010/18/UE del consejo<sup>50</sup>. En su artículo 3.1. nos define el permiso de paternidad como la ausencia en el trabajo que necesita los padres para acogerse al permiso por el nacimiento del hijo para ayudarlo en los cuidados, y en su artículo 4 se otorga un periodo de ausencia de 10 días laborables por el nacimiento del niño que podrán elegir “disfrutar en parte antes o después del nacimiento”; se disfrutará “con arreglo a formulas flexibles” y no se podrá someter a “periodos de trabajo anteriores” ni sujeto a una antigüedad; se concederá sin importar el estado civil con respecto a una remuneración económica; los ingresos serán iguales a los que el trabajador recibiría por suspender su actividad laboral por motivos de su estado salud y en los “periodos de trabajo previo” que se pueda requerir, no podrá superar los seis meses anteriores a la fecha de nacimiento en su artículo 8.2.

---

<sup>47</sup> Directiva 2010/18/UE, 8 de marzo de 2010...

<sup>48</sup> Ballester Pastor, María Amparo, “Conciliación y...” cit, p. 37-38.

<sup>49</sup> Ballester Pastor, María Amparo, “Conciliación y...” cit, p. 38.

<sup>50</sup> Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, 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 el que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, Disponible En: <https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf>

Por lo tanto, para Fernández Prieto, nos explica que el permiso “responde a una demanda, sobre la necesidad de individualizar la titularidad de los permisos, sin permitir su transferencia al trabajador o trabajadora corresponsable de las obligaciones familiares, para que su ejercicio sea compartido por mujeres y varones con responsabilidades familiares”.<sup>51</sup>

Por otro lado, según Fernández Prieto apunta que la trasposición de la directiva 2019/1158 en su artículo 20.7 considera que la “eficacia de los sistemas que ofrecen a los padres permisos parentales con remuneración o prestaciones con una tasa de sustitución, respecto el salario”, podrán mantener este sistema, en lugar de recibir un permiso de paternidad remunerado siempre que se cumple una prestación “al menos el 65% del salario neto del trabajador” y que se aseguren “al menos 6 meses del permiso parental de cada progenitor”.<sup>52</sup>

Finalmente, nos encontramos que en el permiso parental de la presente directiva 2019/1158 se mantiene con la misma duración de cuatro meses para ambos padres en caso de nacimiento o por adopción hasta los ocho años edad, pero con un aspecto novedoso ampliándose la intransferibilidad a dos meses que no pueden ser transferidos<sup>53</sup>. Según Fernández Prieto, nos explica “la deficiencia de la regulación puede observarse cuando la duración de los permisos implementados en el derecho interno sea prolongada o existan varias modalidades de permiso parental”, por lo tanto, se cumplirá el requisito cuando “solo uno de los permisos se configure como derecho individual de ausencia al menos cuatro meses, dos intransferibles”.<sup>54</sup> Además, para la autora “el permiso parental” debería ser individual, que no sea transferible para la madre, para que sea corresponsable el padre para sus obligaciones y responsabilidades familiares con un reparto igualitario entre ambos y “evitar una acumulación de permisos en uno de los progenitores”.<sup>55</sup>

Resumiendo, en el análisis del permiso por maternidad en la Unión Europea, se establece en la directiva 92/85 un permiso de 14 semanas y 2 semanas obligatorias para la madre. Considerando que este permiso parecía insuficiente se realizaron diferentes propuestas en varias comisiones, fueron rechazadas y la comisión terminó abandonando la directiva por no

---

<sup>51</sup> Fernández Prieto, Marta, “Conciliación de Responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la directiva (UE) 2019/1158”, Reformas en materia de igualdad entre hombres y mujeres, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº12, 2020, p. 12, Disponible En: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7329644>

<sup>52</sup> Fernández Prieto, Marta, “Conciliación de Responsabilidades de progenitores y cuidadores...” Cit., p. 15.

<sup>53</sup> Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo

<sup>54</sup> Fernández Prieto, Marta, “Conciliación de Responsabilidades de progenitores y cuidadores...” Cit., p. 16.

<sup>55</sup> Fernández Prieto, Marta, “Conciliación de Responsabilidades de progenitores y cuidadores...” Cit., p. 20.

estar conforme. Para terminar, en el análisis del permiso por paternidad en la Unión Europea, por primera vez se crea en la directiva 2019/1158 con un permiso de 10 días laborables y el permiso parental con duración de 4 meses y 2 meses son intransferibles. En mi opinión me parecen insuficientes los permisos por maternidad/paternidad que establecen las distintas directivas, porque en el caso de la mujer su cuerpo necesita un tiempo de recuperación, por el proceso de embarazo y parto, aunque hay mujeres que su recuperación es más rápida, mientras que hay otras mujeres que su proceso de recuperación es más lento como por ejemplo mujeres que hayan sufrido una cesárea, es decir, es una operación que necesita un reposo mínimo absoluto mientras el hombre no precisa tener ese tiempo. En el caso del varón, necesita más tiempo de permiso para establecer un vínculo con el recién nacido y ayudar a la madre en los primeros de vida de su hijo a conciliar su vida familiar y laboral compartiendo las responsabilidades domésticas y los cuidados.

#### **1.4. Los permisos por nacimiento en España**

##### 1.4.1. La Constitución Española y la corresponsabilidad

En el ordenamiento jurídico español nos encontramos con una serie de normativas para corregir las desigualdades que se presentan en la sociedad entre los hombres y las mujeres para conseguir conciliar su vida familiar, y laboral. En nuestra Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978<sup>56</sup>, se hace referencia el artículo 9.2 sobre la igualdad efectiva, que explica que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”, y en los Derechos Fundamentales prevé en su artículo 14, la igualdad de ambos sexos, explicando que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia social o persona”. Se destaca en su artículo 39, el deber de los padres y madres de prestar asistencia de los hijos o hijas dentro o fuera del matrimonio, así como la protección de los niños o niñas por las normas internacionales y los poderes públicos tengan la necesidad de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia.

---

<sup>56</sup> España. Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978, Boletín Oficial del Estado, núm. 311, pp. 29313 a 29424, Disponible En: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1))

Después de anunciar los siguientes artículos de la Constitución Española se quedan insuficientes para que la corresponsabilidad pueda alcanzar a la igualdad entre hombres y mujeres. Para promover esta igualdad ha sido necesario producir cambios normativos para conseguir una igualdad de corresponsabilidades. Los primeros cambios los veremos reflejados en los siguientes epígrafes del trabajo con la aparición de la ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, posteriormente en la LOI 3/2007 para la igualdad efectiva ente hombres y mujeres y finalmente en el RDL 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Finalmente, según Álvarez Conde y Tur Ausina, nos expresan que la igualdad está reflejada en nuestra Constitución Española en tres momentos diferentes: en primer lugar, se establece en el artículo 1.1 como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico; en el segundo lugar, en el artículo 9.2 “con la proclamación de la igualdad material real y efectiva” cuyo significado “parecía permitir la justificación de desigualdades formales en aras de la consecución de igualdad real”; por último, en el artículo 14 se otorga el principio de igualdad formal<sup>57</sup>, es decir, para los autores las menciones de la constitución que realiza para la igualdad no parecen suficientes para superar las desigualdades, “siendo necesaria una identificación y visibilización de la igualdad de mujeres y hombres sujetos plenos del pacto constitucional” y de contribuir para terminar con el patriarcado.<sup>58</sup>

En resumen, como observamos en nuestra Constitución Española en sus artículos 9.2 y 14 se recogen principios de igualdad, para que mujeres y hombres sean iguales ante la ley, sin embargo, son insuficientes para conseguir una igualdad en las corresponsabilidades y para eliminación de las desigualdades producidas por ambos géneros. Por este motivo, se han producido cambios normativos como veremos en los apartados siguientes.

#### 1.4.2. Antecedentes Normativos: primeros intentos de involucrar al varón en las responsabilidades familiares

---

<sup>57</sup> Álvarez Conde, Enrique; Tur Ausina, Rosario, *Derecho Constitucional*, Tecnos, Madrid, 2019, p. 309.

<sup>58</sup> Álvarez Conde, Enrique; Tur Ausina, Rosario, *Derecho Constitucional...*, Cit; p. 305.



En primer lugar, los primeros indicios de los antecedentes normativos se reconocieron en la Ley 8/1980, de 10 de Marzo<sup>59</sup>, en los Estatutos de los Trabajadores, en el artículo 46, que intenta involucrar al padre en la corresponsabilidad ejerciendo una excedencia con titularidad individual para ambos progenitores, pero fue modificado el Estatuto de los Trabajadores del Real Decreto Legislativo 1/1995<sup>60</sup>, en su artículo 48.4 se intentó también implicar al padre en las responsabilidades familiares y en los cuidados en el caso de fallecimiento de la madre o en caso que ambos trabajaran, para que el padre pudiera disfrutar de las cuatro últimas semanas de suspensión voluntaria de la madre transfiriéndose al padre.

Posteriormente, en el año 1989, entra en vigor la Ley 3/1989, de 3 de marzo<sup>61</sup>, es cuando se reconocerá al padre la opción de utilizar una parte del permiso de maternidad para que sea partícipe de los cuidados de nacimiento del menor como las cargas familiares. No obstante, en su artículo 1.4, la duración del permiso de maternidad para la madre es de dieciséis semanas, pero con la posibilidad de transferirle al padre en caso de que ambos trabajaran, la madre le podía transferir las últimas cuatro semanas de su descanso voluntario al padre.

Por último, en el año 1999, entra en vigor la Ley 39/1999 de 5 de noviembre<sup>62</sup>, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, donde se reconocerán unos derechos individuales para la madre como para el padre tuvieran una igualdad de responsabilidades familiares y de los cuidados del nacimiento del menor. En su artículo 5 se amplía la transferibilidad del descanso voluntario de la madre al padre en diez semanas en los casos de fallecimiento de la madre o cuando ambos trabajasen, se podría transferir al padre, permitiéndose la utilización simultánea con la madre.

Resumiendo, examino que los primeros intentos para involucrar al varón se produjeron en varios momentos legislativos, con la opción de transferir una parte del permiso de la madre

---

<sup>59</sup> España. Ley 8/1980, 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores, Boletín Oficial al Estado, 14 de marzo, núm. 64, pp. 5799 a 5815, Disponible En: <https://www.boe.es/boe/dias/1980/03/14/pdfs/A05799-05815.pdf>

<sup>60</sup> España. Real Decreto Legislativo 1/1995, 29 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado, núm. 75, 29 de marzo de 1995, p.p. 9654 a 9688, Disponible En: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1995/03/24/1>

<sup>61</sup> España. Ley 3/1989, 3 de marzo, por la que se amplía dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, Boletín Oficial del Estado, 8 de marzo de 1989, p.p. 6504 a 6505, Disponible En: <https://www.boe.es/boe/dias/1989/03/08/pdfs/A06504-06505.pdf>

<sup>62</sup> España. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, Boletín Oficial del Estado, núm. 266, de 06/11/1999, p.p. 38934 a 38942, Disponible En: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-21568>

al padre, con la finalidad del que varón participara en las responsabilidades familiares y domésticas.

#### 1.4.3. Introducción de la corresponsabilidad en la ley orgánica 3/2007

En primer lugar, analizaremos la introducción de la corresponsabilidad en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo<sup>63</sup>, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en su art. 44.1 se establece a los trabajadores/as fomentar “la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”. Según, este artículo está unido a los “criterios generales de la actuación de los poderes públicos” en su art. 14.8, donde se establece “ el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”, así como también se incorpora a nuestro ordenamiento jurídico Español la existencia del nuevo permiso de paternidad para los padres mencionado en el art. 44. 3 “para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad”. Consiste en otorgarles un permiso de paternidad a los padres con derechos individuales para cada uno con carácter intransferible, de este modo, el padre podrá asumir las mismas responsabilidades familiares como los cuidados del menor de la misma forma que la madre, y con la ayuda del padre le facilitará a la madre a la recuperación del parto y a reintegrarse a su puesto de trabajo conciliando su vida familiar y laboral de manera igualitaria.

A continuación, según Fernández Collados<sup>64</sup>, nos explica que la LOI introduce el permiso por paternidad “como causa de suspensión del contrato de trabajo”. Según en la exposición de motivos de la mencionada es una medida “más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”<sup>65</sup>. La autora establece que es un “derecho individual y

---

<sup>63</sup> España. *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007, núm. 71, p. 12611 a 12645, Disponible En: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

<sup>64</sup> Fernández Collados, M.<sup>a</sup> Belén, “Permiso por paternidad”, Un decenario de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, *Colección derecho del trabajo y seguridad social*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2018, p. 499.

<sup>65</sup> España. *Ley orgánica 3/2007...*, *Cit.*; p. 12613.

de carácter intransferible al otro progenitor, con el objeto de “contribuir un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares” (art. 44.3 LOI)”<sup>66</sup>.

Siguiendo con la Ley 3/2007 se incorpora el nuevo permiso de paternidad, que tendrá una duración de trece días de forma ininterrumpida, son ampliadas en los casos de “parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo”, sin embargo, un permiso de trece días sigue siendo insuficiente, aunque posteriormente veremos cómo se ha ido ampliando. En caso de parto, el permiso corresponderá únicamente al otro progenitor. En los casos de “adopción o acogimiento” le correspondería el derecho “solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados”, excepto si el permiso por maternidad fuera “disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores”, pero solamente puede ser ejercido el derecho al permiso de paternidad por el otro progenitor<sup>67</sup>.

Por otro lado, el disfrute del permiso para el padre será durante el periodo “desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento” hasta que termine la suspensión del permiso de maternidad o después que terminase la suspensión. Se podrá disfrutar de forma parcial o completa, pero con un mínimo del 50% mediante una conformidad previa entre la empresa y el trabajador.<sup>68</sup>

Igualmente, se estableció en la disposición transitoria novena, que el gobierno ampliaría la suspensión del contrato de trabajo por permiso de paternidad de manera progresiva y gradual hasta alcanzar cuatro semanas, a los seis años de su entrada en vigor<sup>69</sup>. Sin embargo, antes que entrara en vigor la disposición transitoria, se confeccionó la Ley 9/2009 de 6 de octubre<sup>70</sup>, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, añadiendo la suspensión del contrato de trabajo de cuatro semanas del permiso, pero aplazando su entrada en vigor hasta el 1 de enero del 2011.

---

<sup>66</sup> Fernández Collados, “Permiso por paternidad”, *Cit.*; p. 499.

<sup>67</sup> España. *Ley orgánica 3/2007...*, *Cit.*; p. 12630.

<sup>68</sup> *Ibidem*, p. 12630.

<sup>69</sup> *Ibidem*, p. 12643.

<sup>70</sup> España. *Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida*, Boletín Oficial del Estado, 7 de octubre de 2009, núm. 242, p. 84692-84694, Disponible En: <https://www.boe.es/boe/dias/2009/10/07/pdfs/BOE-A-2009-15958.pdf>

Por lo tanto, esta ampliación fue congelada durante varios años debido a la crisis económica, como según explica Serrano García<sup>71</sup>, para evitar un aumento del gasto público y en “las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado fueron posponiendo su aplicación, frenando, con ello, la mayor implicación de los hombres en las responsabilidades familiares”, es decir, su objetivo era conseguir una mejor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Finalmente, fue ampliado el permiso para el padre a cinco semanas el 5 de Julio del 2018, mediante un acuerdo “entre el Grupo Parlamentario Ciudadanos y el Partido Popular, en la Ley 6/2018, de 3 de Julio, de Presupuestos Generales del Estado”.

Finalmente, en el permiso por maternidad consiste en una suspensión obligatoria del contrato laboral en la maternidad o en supuestos de adopción, guarda, o acogimiento. Tiene una duración de dieciséis semanas que pueden ser ampliables en caso de “parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo” pero en los casos que fallezca la madre, aunque esta no tuviera un trabajo, el otro progenitor puede disfrutar del permiso de maternidad en su totalidad o el tiempo que le faltase la madre por disfrutar de permiso. En caso de que falleciera el hijo, la madre podrá seguir disfrutando las dieciséis semanas de su permiso de maternidad, salvo si después de las seis semanas obligatorias la madre se quiere reincorporar al trabajo. Por otro lado, en caso en que “ambos progenitores” trabajen en el periodo del permiso por maternidad, la madre podrá compartir las diez semanas restantes del parto con el otro progenitor de forma “simultánea o sucesiva”, de este modo, el progenitor podrá seguir disfrutando el permiso cedido por la madre, aunque no se reincorpore al trabajo si está en una situación de incapacidad temporal.<sup>72</sup>

En conclusión, uno de los motivos por lo que es positiva la LOI 3/2007 es por la elaboración del permiso de paternidad que anteriormente no existía, posibilitando con esta nueva ley la opción del padre de disfrutar de su hijo y de cuidar de su pareja durante la recuperación del parto. Los 13 días iniciales del permiso de paternidad se consideran que son insuficientes debido a que hay un cambio tanto físico (sufrido por la madre) como emocional ante la nueva responsabilidad de ser padres. En mi opinión la duración del permiso es insuficiente ante el cambio tan brusco en la vida de la pareja porque tiene que adaptarse al nuevo miembro de la

---

<sup>71</sup> Serrano García, M.ª José, “El permiso de paternidad en España”, *Noticias CIELO*, nº. 1, 2019, ISSN-e 2532-1226, Disponible En: [http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/01/serrano\\_noticias\\_cielo\\_n1\\_2019.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/01/serrano_noticias_cielo_n1_2019.pdf)

<sup>72</sup> *Ibidem*, p. 12629.

familia y a la nueva forma de vida que el recién nacido marcara con sus rutinas como la necesidad de estar con él y a la atención de sus cuidados.

#### 1.4.4. La corresponsabilidad en el Real Decreto Ley 6/2019

##### 1.4.4.1. El nuevo permiso por nacimiento y cuidado del menor: La equiparación de los permisos por nacimiento

El nuevo permiso por nacimiento y cuidado del menor se expresa en el Real Decreto-ley 6/2019<sup>73</sup>, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se presentó para conseguir unos permisos por nacimiento iguales, individuales e intransferible.

Como consecuencia, del Real Decreto Ley unas de las modificaciones realizadas por el legislador es el cambio de nombre en los permisos de maternidad y paternidad sustituyéndolos por una terminología novedosa, llamada “permiso por nacimiento”. Además, realizó un cambio paulatino para alcanzar la equiparación del permiso por nacimiento, que se establece en su disposición transitoria decimotercera<sup>74</sup>, el periodo transitorio es el siguiente:

- Desde el 1 de abril de 2019, el otro progenitor contaba con un periodo de ocho semanas de suspensión del contrato de trabajo. Siendo de disfrute obligatorio las dos primeras semanas y la madre le podía ceder hasta cuatro semanas de su periodo no obligatorio.
- A partir del 1 de enero de 2020, el otro progenitor le pertenecía doce semanas de suspensión de contrato. Con un periodo obligatorio de las cuatro primeras semanas y la madre le podía ceder hasta dos semanas de su periodo no obligatorio.
- Finalmente, a partir del 1 de enero de 2021, se ha alcanzado la completa equiparación en el periodo de 16 semanas de suspensión del contrato para los dos progenitores, es decir, para la madre y el padre, incluyendo un periodo obligatorio de seis semanas.

---

<sup>73</sup> España. *Real Decreto-Ley 6/2019, 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. Boletín Oficial del Estado, 7 de marzo de 2019, núm.57, p. 1-26, Disponible En: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>

<sup>74</sup> *Ibidem*

Con relación a la duración de los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el legislador realizó una aplicación gradual y progresiva en el Real Decreto Ley hasta que es aplicado íntegramente. Se establece en su disposición transitoria decimotercera<sup>75</sup>, en la forma siguiente:

- Desde el 1 de abril de 2019, cada progenitor disponía de un periodo de seis semanas de disfrute obligatorio. Con un total de doce semanas a distribuir entre ambos progenitores, es decir, de esta forma uno de los progenitores podía disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas y el resto era disfrutado a disposición del otro progenitor.
- A partir del 1 de enero de 2020, junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores podían disfrutar de un total de dieciséis semanas de forma voluntaria y se mantenía el disfrute individual de un máximo de diez semanas, quedando las restantes semanas a disposición del otro progenitor.
- Por último, a partir de 2021, se establece un periodo de dieciséis semanas para ambos progenitores, de las cuales seis semanas son obligatorias.

Según Lousada Arochena<sup>76</sup>, Ballester Pastor<sup>77</sup> y Molina González-Pumariega<sup>78</sup>, coinciden que el cambio terminológico denominado permisos por nacimiento. Para los autores, les transmiten “una falsa sensación de que su función primordial es el cuidado” aunque el permiso de nacimiento sea intransferible.

---

<sup>75</sup> Ibidem

<sup>76</sup> Lousada Arochena, José Fernando, “Maternidad y conciliación en el trabajo por cuenta ajena tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo: Una primera aproximación”, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº11, 2019, ISSN: 2341-135X, p. 4.

<sup>77</sup> Ballester Pastor, María Amparo, “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”, *Femeris*, Vol. 4, nº2, p. 26.

<sup>78</sup> Molina González-Pumariega, Rocío, “Un paso más hacia la corresponsabilidad real: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el Real Decreto-Ley 6/2019”, *Revista Derecho Social y Empresa*, Reformas en materia de igualdad entre hombres y mujeres, nº1, 2020, ISSN 2341-135X, p. 9.

Además, Molina González-Pumariega<sup>79</sup> expresa que es una novedad del permiso de nacimiento que se convierta en un derecho individual e intransferible para conseguir una corresponsabilidad familiar, es decir, la madre no puede ceder su permiso al padre.

Por otro lado, según Lousada Arochena<sup>80</sup> expone que la duración del permiso por nacimiento es de dieciséis semanas tanto para la madre como el otro progenitor y las seis semanas obligatorias e ininterrumpidas inmediatamente después del parto, que se disfrutarán a jornada completa si la madre disfruta del permiso, será para proteger su salud, sin embargo, si es el padre quien decide disfrutarlo, tendrá que cumplir “los deberes de cuidados previstos en el art. 68 CC”. Por tanto, las diez semanas restantes del permiso de nacimiento se podrán disfrutar después de las seis semanas obligatorias de forma voluntaria en “periodos semanales” de manera “acumulada o interrumpida” hasta los doce meses de edad; podrá anticipar el disfrute cuatro semanas antes del parto, mientras que el progenitor no podrá adelantar estas semanas. Para el autor, destaca en el caso si ambos trabajan para la misma empresa, “la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas por escrito”: se tiene que comunicar el periodo de acumulación con una antelación de quince días y se disfrutaran de forma completa o parcial de “acuerdo entre la empresa y persona trabajadora”.<sup>81</sup>

A continuación, según María Amparo Ballester<sup>82</sup>, expresa que una de las consecuencias de este permiso es que desaparezca la transferibilidad de que la madre pueda cederle al padre después de cumplir las seis semanas obligatorias. La autora está de acuerdo con la intransferibilidad, pero no termina de entender que no se puede transferir de la madre al padre porque era “una peculiaridad del sistema español favorecer la corresponsabilidad y el fomento de la alteración de roles”.

Por ello, según Molina González-Pumariega, destaca que “las políticas de conciliación” en el ámbito laboral como familiar ayudan a repartir de forma equilibrada las cargas, “impide la feminización de los permisos y fomenta la existencia de permisos igualitarios, individuales,

---

<sup>79</sup> Molina González-Pumariega, Rocío, “Un paso más hacia la corresponsabilidad real: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija...” Cit., p. 8.

<sup>80</sup> Lousada Arochena, José Fernando, “Maternidad y conciliación en el trabajo por cuenta ajena...” Cit., p. 6.

<sup>81</sup> Lousada Arochena, José Fernando, “Maternidad y conciliación en el trabajo por cuenta ajena...” Cit., p. 8.

<sup>82</sup> Ballester Pastor, María Amparo, “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades...” Cit., p. 30.

intransferibles y obligatorios”<sup>83</sup>. Para la autora, si se hubiera “dispuesto un disfrute no simultaneo y en solitario de ese permiso voluntario o de una parte del mismo, por el bien del menor y por incentivar el disfrute en solitario del padre u otro progenitor”, el padre se implicaría corresponsablemente favoreciendo los cuidados y no solo sería un colaborador de la madre.<sup>84</sup>

Según Amparo Ballester<sup>85</sup>, comenta que en casos de parto prematuro u hospitalización después del parto, “se admite también la interrupción del permiso” cuando se ha cumplido el plazo de las seis semanas obligatorias después del parto. Para la autora, expresa que “el fraccionamiento en semanas completas al RDL 6/2019 no vulnera el art.8 de la directiva 92/85 porque el fraccionamiento es una mera posibilidad” así la madre no pierde su disfrute continuado, por lo que el fraccionamiento del Real decreto sería una mejora frente a la directiva 92/85.

Según Fernando Lousada, expone que una de las diferencias, antes la madre o el padre decidían sobre la suspensión del permiso, mientras que la regulación del nuevo real decreto decide cada uno su permiso. En los casos de falta de peso u hospitalización después del parto más de siete días, se ampliará la duración por los días que el recién nacido se encuentre en el hospital hasta trece semanas. En caso, si falleciera su hijo o hija “el periodo de suspensión no se verá reducido” cuando se agote el tiempo del descanso de las seis semanas posteriores al parto.<sup>86</sup>

Por último, según Amparo Ballester<sup>87</sup>, explica la creación de un sistema flexible de seis semanas obligatorias con diez semanas restantes que se pueden fraccionar “por semanas completas” hasta los doce meses, con posibilidad de forma parcial en el permiso de nacimiento y adopción. Para la autora, existe un problema en el sentido que el disfrute a

---

<sup>83</sup> Molina González-Pumariega, Rocío, “Un paso más hacia la corresponsabilidad real: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija...” Cit., p. 10.

<sup>84</sup> Molina González-Pumariega, Rocío, “Un paso más hacia la corresponsabilidad real: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija...” Cit., p. 18.

<sup>85</sup> Ballester Pastor, María Amparo, “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades...” Cit., p. 28.

<sup>86</sup> Lousada Arochena, José Fernando, “Maternidad y conciliación en el trabajo por cuenta ajena...” Cit., p. 5.

<sup>87</sup> Ballester Pastor, María Amparo, “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades...” Cit., p. 29.



tiempo parcial “no constituye un derecho al padre o madre sino una mera posibilidad condicionada al acuerdo con el empresario”.

#### 1.4.4.2. El permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

En el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento recogido en el Real Decreto Ley 6/2019 en el apartado 5 del artículo 48<sup>88</sup>, establece la duración de dieciséis semanas: las seis semanas primeras se disfrutarán a jornada completa, obligatoria e interrumpida después de la resolución judicial o por decisión administrativa y las diez semanas restantes son voluntarias se disfrutan de forma acumulada o interrumpida “dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial en la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa”. Si embargo, el mismo menor no tendrá derecho a obtener diferentes permisos de la misma progenitora y el disfrute de las jornadas deberán de comunicarse con antelación de quince días a la empresa. Finalmente, en los casos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento al país del adoptado, el permiso se podrá iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución. Este permiso es un derecho individual para ambos progenitores con carácter intransferible.

#### 1.4.4.3. La corresponsabilidad en el permiso para el cuidado del lactante

El permiso por cuidado de lactante se establece en el Real Decreto 6/2019, para la autora María Amparo Ballester comenta el cambio importante del nombre de dicho permiso llamado “para el cuidado del lactante” que en el antiguo permiso era llamado “permiso de lactancia”.<sup>89</sup>

Cabe destacar, las características del permiso por cuidado de lactante las encontramos en su regulación del Real Decreto 6/2019, en su apartado 4 del artículo 37<sup>90</sup>, establece como un

---

<sup>88</sup> España. *Real Decreto-Ley 6/2019, 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato...*, Cit., pp. 9-10.

<sup>89</sup> Ballester Pastor, María Amparo, “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades...” Cit., 31.

<sup>90</sup> España. *Real Decreto-Ley 6/2019, 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato...*, Cit., pp. 7-8.

derecho individual para cada uno de los progenitores con carácter intransferible para favorecer la conciliación laboral y familiar para que pueda ser disfrutado por ambos progenitores para conseguir una mejor corresponsabilidad. En los casos de nacimiento, adopción o acogimiento hasta los nueve meses de vida del hijo los progenitores podrán ausentarse durante una hora en el puesto de trabajo dividido en dos fracciones, y si es por voluntad propia se puede sustituir con una reducción de media hora o acumularlo a jornada completa, pero con acuerdo del empresario o la negociación colectiva. Sin embargo, sobre este artículo, según Amparo Ballester apunta que no exista la posibilidad en la acumulación del permiso como un derecho del progenitor en lugar de estar condicionado por acuerdo con la empresa o por la negociación colectiva<sup>91</sup>. Por otro lado, la reducción de jornada se otorga la posibilidad de limitar el ejercicio a través de la empresa si ambos progenitores de la misma empresa acceden por el mismo sujeto causante y, si ambos progenitores lo ejercen con la misma duración, podrá ser ampliado hasta los doce meses del hijo con una reducción proporcional del salario a partir de los nueve meses. En los casos de nacimiento prematuro o de hospitalización después del parto, el progenitor podrá ausentarse en el tiempo de una hora y se podrá reducir con un máximo de dos horas de su jornada con la disminución proporcional del sueldo.<sup>92</sup>

#### 1.4.4.4. Otros permisos

En este apartado analizamos las excedencias que se regulan en el Real Decreto 6/2019 en su apartado 3 del artículo 46<sup>93</sup>, se establece que, si el progenitor es familia numerosa de categoría general, la reserva del puesto de trabajo será hasta los quince meses y si es categoría especial será hasta los dieciocho meses, pero si ambos progenitores tienen la misma duración y régimen, será ampliado hasta los dieciocho meses. Sin embargo, según Fernando Lousada explica que le parece una “solución absurda” e inefectiva que para conseguir una excedencia de dieciocho meses se deba solicitar por ambos progenitores de forma igualitaria a las duraciones y regímenes.<sup>94</sup>

Empezando por los aspectos positivos desde mi punto de vista considero oportuno que el permiso por nacimiento del Real Decreto Ley 6/2019 se extiende por ambos progenitores

---

<sup>91</sup> Ballester Pastor, María Amparo, “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades...” Cit., p. 33.

<sup>92</sup> España. *Real Decreto-Ley 6/2019, 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato...*, Cit., pp. 8.

<sup>93</sup> España. *Real Decreto-Ley 6/2019, 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato...*, Cit., p. 8.

<sup>94</sup> Lousada Arochena, José Fernando, “Maternidad y conciliación en el trabajo por cuenta ajena...” Cit., p. 25.

eliminando así una posible discriminación por sexo (hacia el padre) en lo referente al cuidado del recién nacido y además, permite a la pareja afrontar juntos sus nuevos roles como padres y vivir juntos la nueva experiencia de crear un vínculo especial con el hijo y una unión consolidada con la pareja teniendo la posibilidad de apoyarla, ayudarla y estar a su lado en los primeros días de su recuperación física y aportando a la madre un apoyo moral y psicológico del que antes carecía.

Por otro lado, otra parte buena del permiso por nacimiento hacia el padre es el cambio positivo que se produce en él al compartir la carga del cuidado del hogar y empatizando de una mejor forma con la pareja, entendiendo así que la carga familiar es compartida, ya que la mujer también está incorporada al mundo laboral y no sólo es ama de casa.

Sin embargo, en el permiso por adopción, guarda o acogimiento su periodo de tiempo que establece el Real Decreto Ley 6/2019 de 16 semanas me parece más que suficiente para la adaptación del niño en su nuevo hogar y a su nueva realidad. Y para formar junto a él los nuevos hábitos de convivencia y un vínculo de unión fuerte.

Por el contrario, por el lado negativo opino que la igualdad material no se hace efectiva al tener los mismos días de permiso por ambos progenitores, ya que a nivel individual la mujer sufre unos cambios tanto físicos (la recuperación del parto) como psicológicos ( el riesgo de depresión postparto, aceptación por su nuevo cuerpo o sobre carga mental de si como madre podrá cubrir todas las necesidades del recién nacido) que el hombre no afronta, por este motivo no veo correcto que el número de semanas sean iguales para ambos progenitores. Por esta razón, yo aportaría más días al permiso por nacimiento femenino.

Por otro lado, en los permisos para el cuidado del lactante considero que el tiempo que regula el Real Decreto Ley 6/2019 es insuficiente, ya que la madre no decide el tiempo de dar a pecho ni a la hora que el recién nacido lo va a necesitar y, además, el tiempo de distancia entre su lugar de trabajo y residencia donde vive, la ocupa en su mayor parte el recorrido dejando poco tiempo a la alimentación del lactante.

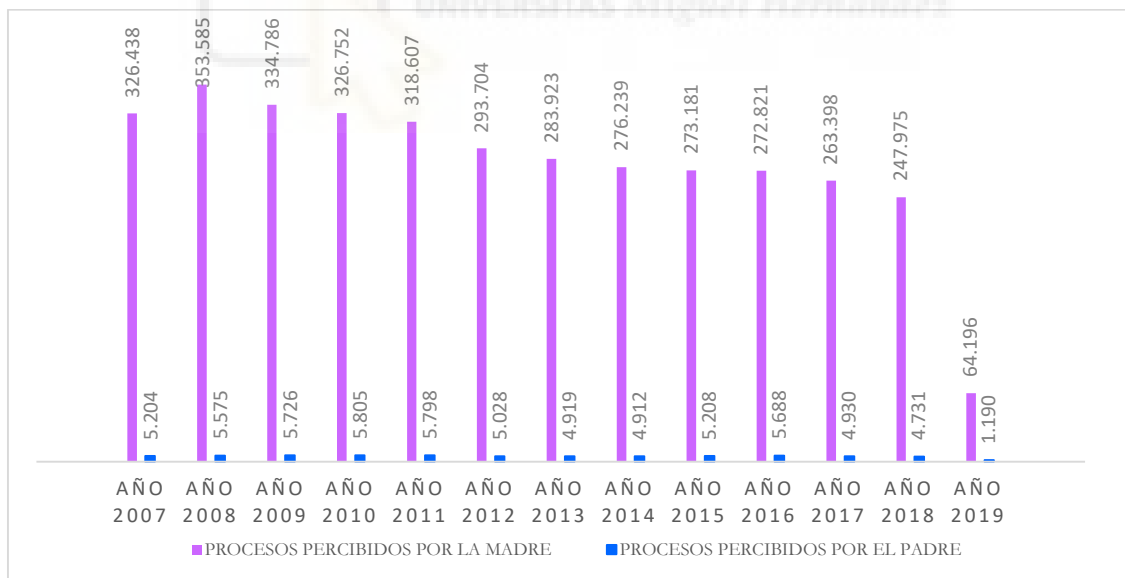
## SEGUNDA PARTE: ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO SOBRE LOS PERMISOS POR NACIMIENTO

### 2.1. El disfrute de los permisos de paternidad y maternidad en la práctica de la corresponsabilidad. Un análisis cuantitativo.

En un primer apartado me propongo analizar el ejercicio de algunos de los derechos de conciliación, concretamente de los permisos de maternidad y paternidad, así como de las excedencias para el cuidado, con la finalidad de observar la repercusión práctica de las modificaciones normativas en materia de corresponsabilidad. Para ello hemos elaborado una serie de gráficos, partiendo de los datos recogidos del INSS, para explicar cómo se han ido ejerciendo los permisos de maternidad y paternidad (ahora denominados permiso por nacimiento) a lo largo del tiempo.

En el gráfico 1 se recogen desde 2007 los permisos de maternidad disfrutados por la madre, así como la parte del permiso de maternidad transferida al padre.

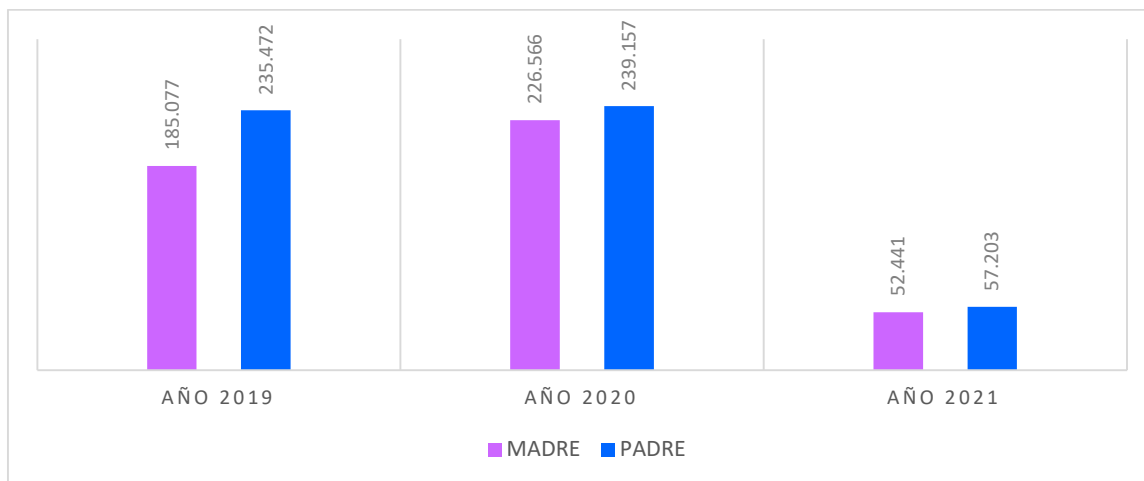
**Gráfico 1. El disfrute de los permisos de maternidad<sup>95</sup>**



<sup>95</sup> Elaboración propia según datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Estadísticas, Presupuesto y Estudios. Otras prestaciones de la seguridad social. Disponible En: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST45>

En el gráfico 2 se recogen desde la entrada en vigor del RDL 6/2109 los permisos por nacimiento.

**Gráfico 2. El disfrute del permiso por nacimiento**



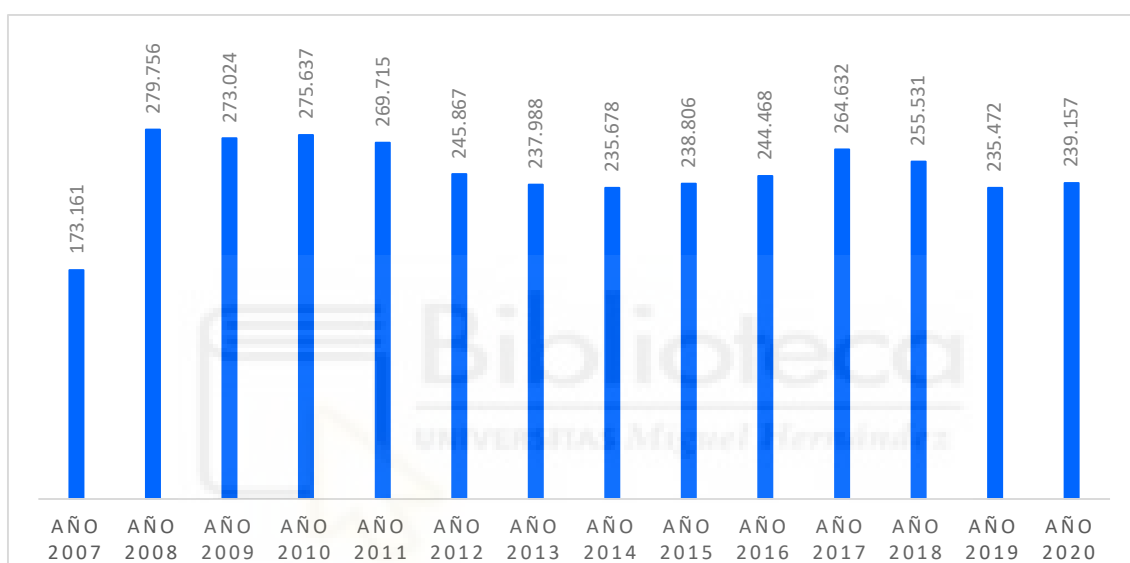
Respecto a la representación gráfica en el disfrute del permiso de maternidad desde que entró en vigor el 3 de marzo de 1989, siempre la madre se ha acogido a su derecho del disfrute del permiso de las dieciséis semanas, seis semanas obligatorias con carácter continuado para su recuperación del parto, diez semanas con la opción de transferir a su libre elección al padre, para atender a los cuidados del recién nacido. Si analizamos veremos que eran muy pocos los casos en los que la madre transfirió parte de su permiso al padre. Una de las razones por las que la madre no quería ceder parte de su permiso fue porque tenían la necesidad de usarlo íntegramente para disfrutar de sus dieciséis semanas para su recuperación física y psicológica después del parto y, además, para estar más tiempo en los cuidados de su recién nacido y así poder crear un vínculo maternofilial. Otras de las razones, las madres no querían transferir parte de su permiso fue porque el permiso de maternidad es insuficiente.

Por otro lado, solo lo transferían algunas madres que no querían utilizar alguna parte del permiso o porque que podían estar criando al mismo tiempo que trabajando, por ejemplo, madres que trabajaban en casa o trabajadoras autónomas. En cambio, en su ejercicio del permiso las madres lo utilizan de forma continuada porque es una necesidad vital tanto para como para el recién nacido, mientras para el varón no tiene esa necesidad de recuperación física como la madre pudiendo fraccionar el permiso si lo desea o no utilizar las demás semanas voluntarias, mientras que la madre no fracciona su permiso porque lo necesita.

La posibilidad de transferir esas diez semanas sufrió un cambio a partir del 1 de abril de 2019 cuando pasaron a transferirse solo hasta cuatro semanas, en el 2020 hasta dos semanas y finalmente en la equiparación del permiso en 2021 sin transferibilidad.

### Gráfico 3. El disfrute del permiso de paternidad<sup>96</sup>

En el gráfico 3 se recogen desde su introducción en la LOI 3/2007 los permisos de paternidad.



Si analizamos el disfrute del permiso de paternidad observamos que el padre empezaba a solicitar el permiso por paternidad desde el día 24 de marzo de 2007, fecha en la que entró en vigor la ley, de trece días de forma interrumpida con carácter intransferible con una remuneración igual al permiso de maternidad del 100%, llegando alcanzar un incremento continuado a las solicitudes presentadas en los posteriores años, siendo la intransferibilidad una medida efectiva para la corresponsabilidad. A partir de abril del 2019 se produce un cambio en los permisos ampliando el permiso del padre a ocho semanas y en enero de 2020 llegó a doce semanas para alcanzar la equiparación en dieciséis semanas igual que a la madre para el 2021. Por esta razón, como observamos a partir del año 2019 se intentan equiparar

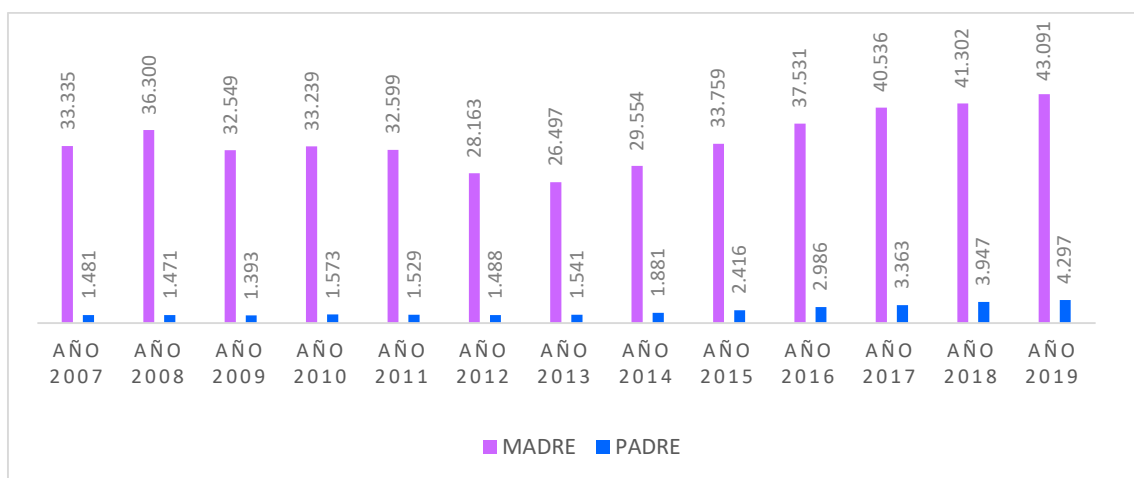
<sup>96</sup> Elaboración propia según datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Estadísticas, Presupuesto y Estudios. Otras prestaciones de la seguridad social. Disponible En: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST45>

las solicitudes presentadas por ambos géneros, pero resalta en el año 2020, que las solicitudes presentadas por las madres son inferiores a la de los padres, esto se debe a las desigualdades producidas de mujeres y varones en la vida laboral.

Por otro lado, en el presente año 2021, las solicitudes presentadas de los permisos por nacimiento son las solicitudes de los varones que superan a las solicitudes presentadas por las mujeres, esta diferencia es semejante como anteriormente dicho en el año 2020. Por este motivo, hoy en día hay más hombres activos en la vida laboral que mujeres, se observa que en estos momentos tenemos todavía una desigualdad en la sociedad respecto a las oportunidades en el mundo laboral. Este mismo año se igualaron los permisos a dieciséis semanas como un derecho individual y con carácter intransferible para ambos progenitores. Así mismo, la madre y el otro progenitor disfrutarán completamente con la siguiente distribución: para ambos progenitores disfrutaran de forma simultánea las seis semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa inmediatamente después del parto y, las diez semanas restantes para ambos progenitores disfrutaran de su permiso a jornada completa o parcial de forma continuada al periodo obligatorio o de manera interrumpida hasta que el menor cumpla doce años de edad sin tener la posibilidad de transferir parte del permiso como hemos visto anteriormente en el disfrute del permiso de maternidad.

En un segundo apartado, me propongo analizar, partiendo de los datos del Instituto Nacional de la Mujer, concretamente en cómo se han ido ejerciendo las excedencias por cuidados de hijos/as desde el año 2007 al año 2019.

**Gráfico 4. Excedencia por cuidados de hijos e hijas<sup>97</sup>**



<sup>97</sup> Elaboración propia según datos del Instituto Nacional de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Mujeres en cifras. Conciliación. Excedencia por cuidado de hijos/hijas. Disponible En: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

A continuación, si analizamos las excedencias por cuidados de hijos o hijas veremos que son muy pocos los casos en que los padres solicitan las excedencias para el cuidado de sus hijos comparado a las madres que si las solicita. Por esta razón, es el debido aumento de los casos que la mujer ha tenido la necesidad de solicitar excedencias después de terminar el permiso por nacimiento, necesitan tiempo para terminar de recuperarse fisiológicamente, para dedicarse más tiempo al cuidado de sus hijos como para la lactancia materna, ya que las dieciséis semanas del permiso por nacimiento a muchas madres se les quedan cortas o por otras circunstancias, como el no poder dejar a sus hijos con ningún familiar o no tener suficientes ingresos para inscribir a sus hijos en el servicio de guarderías hasta la etapa de escolarización o la propia madre no quiere dejar su hijo en los cuidados de ningún cuidador. En estos casos, las madres se han visto obligadas a tener que solicitar las excedencias para no causar la pérdida total de su puesto de trabajo reduciendo sus ingresos, ya que la mayoría de los padres no suelen utilizar las excedencias al no ser pagadas de forma que sustituyan sus ingresos mensuales y no son tan corresponsables como las madres. Cabe destacar que, mientras los padres en el año 2007 el número de solicitudes fueron de 1.481, en el año 2019 este número se vio aumentado hasta 4.297 por parte de los padres que solicitan más excedencias para ser partícipes e involucrarse en el cuidado de sus hijos, aunque si lo comparamos a las solicitudes de las madres siguen siendo muy pocos los padres que se acogen a las excedencias. Por tanto, destacaría, como una solución que plantearía a la sociedad, concienciar a los padres y a las empresas para que no impongan dificultades en los puestos de trabajo, para que padres puedan solicitar excedencias para cuidar a sus hijos. Por otro lado, pienso que, si la excedencia es para mejorar la protección y el bienestar de los hijos, fueran remuneradas, se solicitarían más tanto por parte de los hombres como por parte de las mujeres. En este sentido, existiría una corresponsabilidad ente ambos sexos y se reduciría la discriminación en la mujer en las empresas.

## **2.2. Encuesta sobre el ejercicio de los permisos por nacimiento a mujeres y hombres. Un análisis cualitativo.**

En este apartado me propongo analizar un estudio a partir de una encuesta<sup>98</sup> realizada por mí, formulada con doce preguntas para averiguar qué concepción tienen los hombres y las

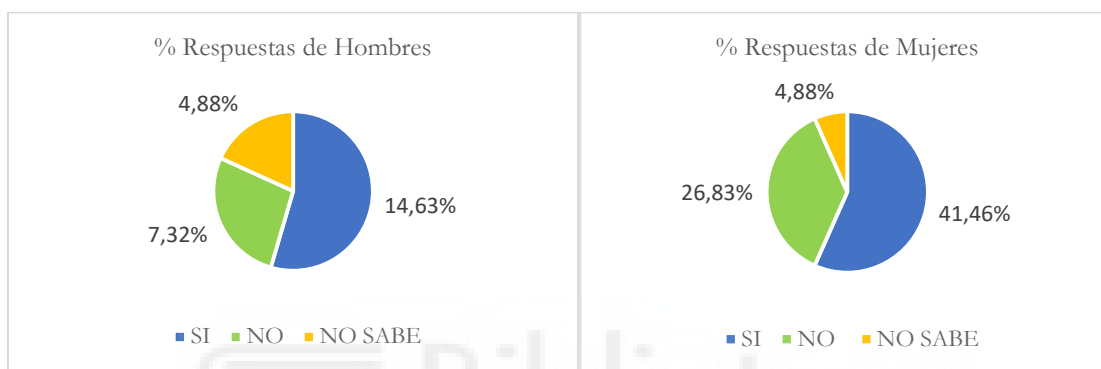
---

<sup>98</sup> Encuesta, Disponible en: [https://docs.google.com/forms/d/1KWDwxak91jRsUb74utlbTi3ytGpm0-2bjdZp73UITCw/viewform?edit\\_requested=true](https://docs.google.com/forms/d/1KWDwxak91jRsUb74utlbTi3ytGpm0-2bjdZp73UITCw/viewform?edit_requested=true)



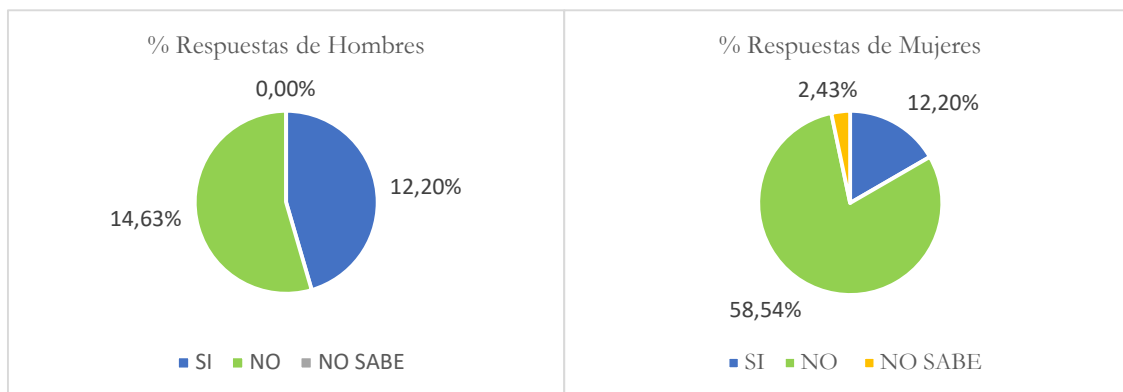
mujeres sobre el ejercicio de los permisos por nacimiento (antes denominados permisos de maternidad/paternidad) y de la práctica de la corresponsabilidad. En esta encuesta han participado un número total de 41 personas de ambos géneros por mujeres de la Asociación La Mamá D'Elx, compañeros/as de trabajo, amigos/as y por miembros de mi familia, realizadas por vía telemática.

La primera pregunta de nuestra encuesta era la siguiente: ¿Piensa que hoy en día es compatible ser madre y trabajar? La respondieron 30 mujeres y 11 hombres.



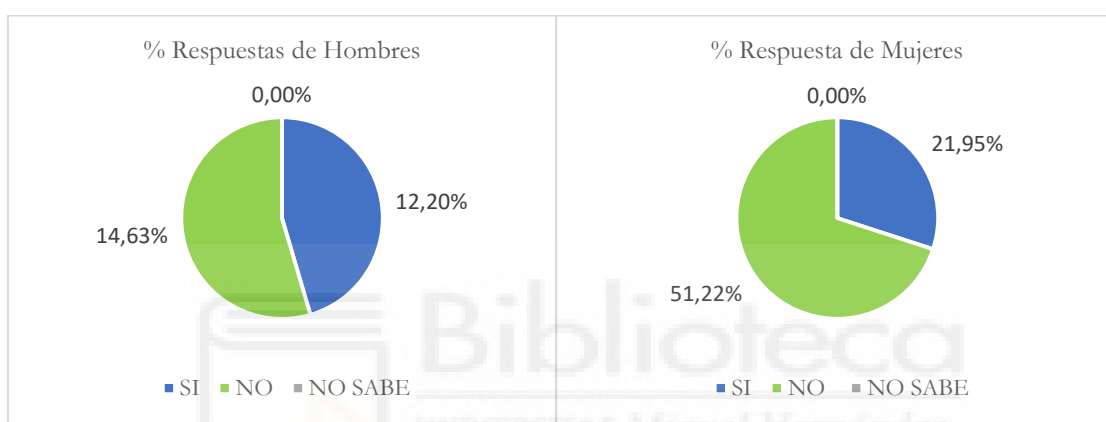
Como se observa por las respuestas, la mayoría de las personas encuestadas, tanto mujeres como hombres consideran que hoy día es posible compatibilizar la maternidad con el trabajo.

La segunda pregunta de nuestra encuesta es la siguiente: ¿Considera que actualmente las madres y los padres tienen los mismos derechos y obligaciones en la sociedad respecto del cuidado y mayores? La respondieron 31 mujeres y 11 hombres.



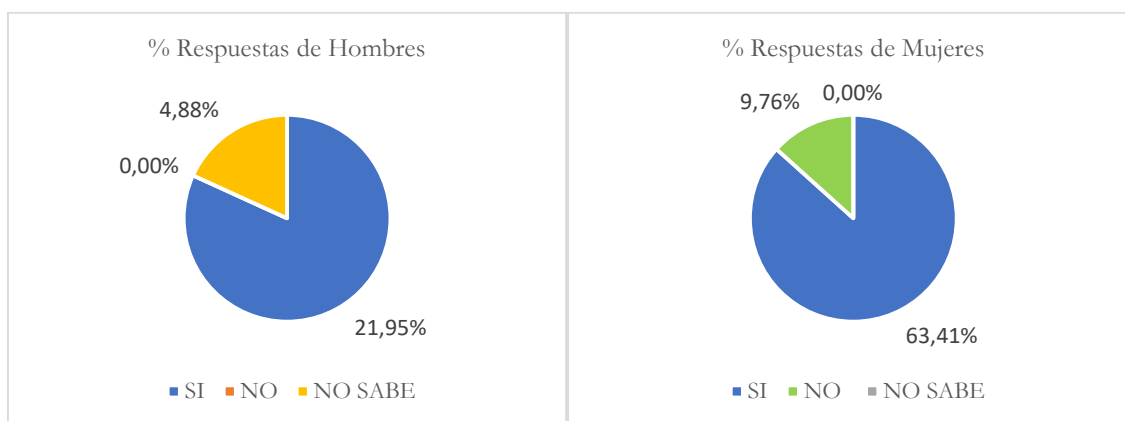
Como se observa por las respuestas, la mayoría de las personas encuestadas, tanto mujeres como hombres consideran que actualmente no tienen los mismos derechos y obligaciones respecto con los cuidados de los hijos e hijas y de las personas mayores. En mi opinión, considero que tienen los mismos derechos, pero en realidad la mayoría de los varones no se responsabilizan y recae generalmente sobre la mujer las responsabilidades.

En la tercera pregunta de nuestra encuesta era la siguiente: ¿Cree adecuado un permiso por nacimiento (antes denominados permisos de maternidad/paternidad de 16 semanas? La respondieron 30 mujeres y 11 hombres.



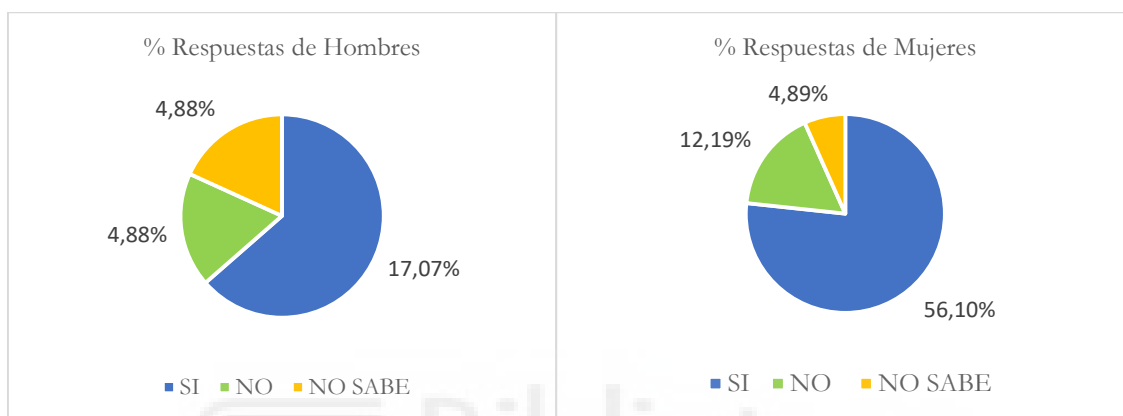
Como se observa por las respuestas, la mayoría de las personas encuestadas, tanto mujeres como hombres consideran que no es adecuado un permiso por nacimiento (antes denominados permisos de maternidad/paternidad)

En la cuarta pregunta de nuestra encuesta era la siguiente: ¿Considera que sería necesario ampliar el permiso de maternidad (ahora denominado permiso por nacimiento)? La respondieron 30 mujeres y 11 hombres.



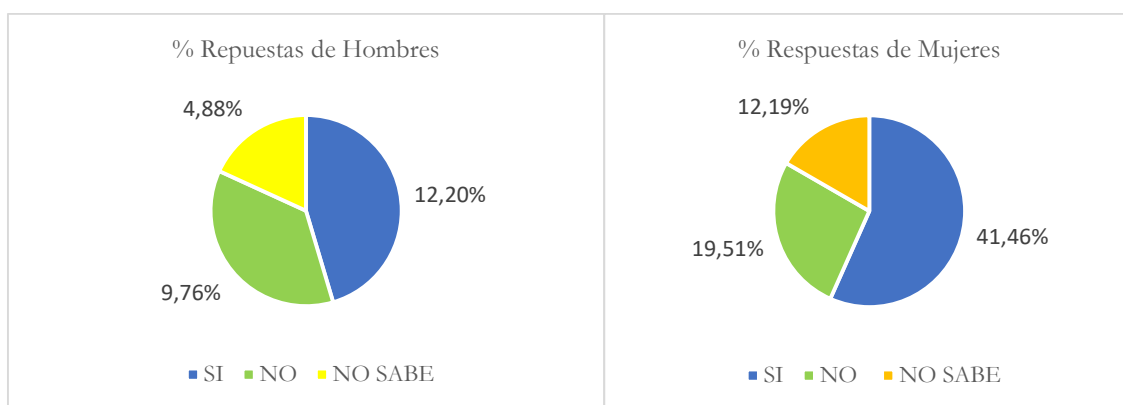
Como se observa por las respuestas, la mayoría de las personas encuestadas, tanto mujeres como hombres consideran necesario la ampliación del permiso por nacimiento (antes denominados permisos por maternidad/paternidad).

En la quinta pregunta de nuestra encuesta era la siguiente: ¿Considera positivo que mujeres y hombres tengan un permiso por nacimiento (antes denominados permisos por maternidad/paternidad) igual e intransferible? La respondieron 30 mujeres y 11 hombres.



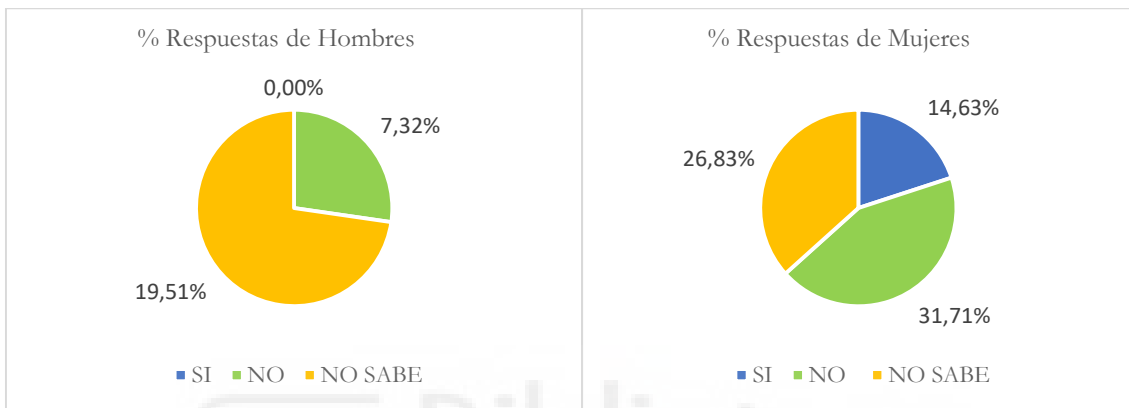
Como se observa por las respuestas, la mayoría de las personas encuestadas, tanto mujeres como hombres consideran de forma positiva que el permiso por nacimiento es igual e intransferible para ambos progenitores (antes denominados permisos de maternidad/paternidad) sean iguales y que no se puedan transferir.

En la sexta pregunta de nuestra encuesta era la siguiente: ¿Cree que con la intransferibilidad de los permisos los padres serán más corresponsables? La respondieron 30 mujeres y 11 hombres.



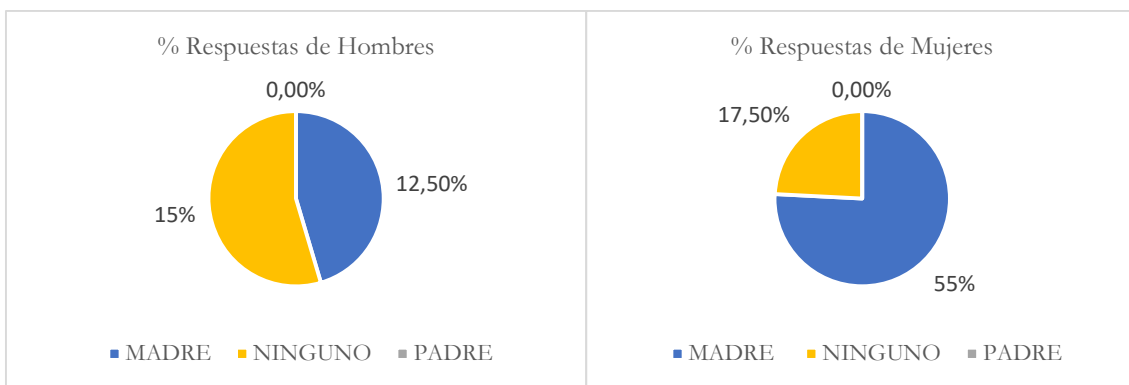
Como se observa por las respuestas, la mayoría de las personas encuestadas, tanto mujeres como hombres consideran que la intransferibilidad de los permisos por nacimiento los padres serán más corresponsables.

En la séptima pregunta de nuestra encuesta era la siguiente: ¿En su empresa ha tenido dificultades para acogerse a una excedencia o reducción de jornada por cuidados de hijos? La respondieron 30 mujeres y 11 hombres.



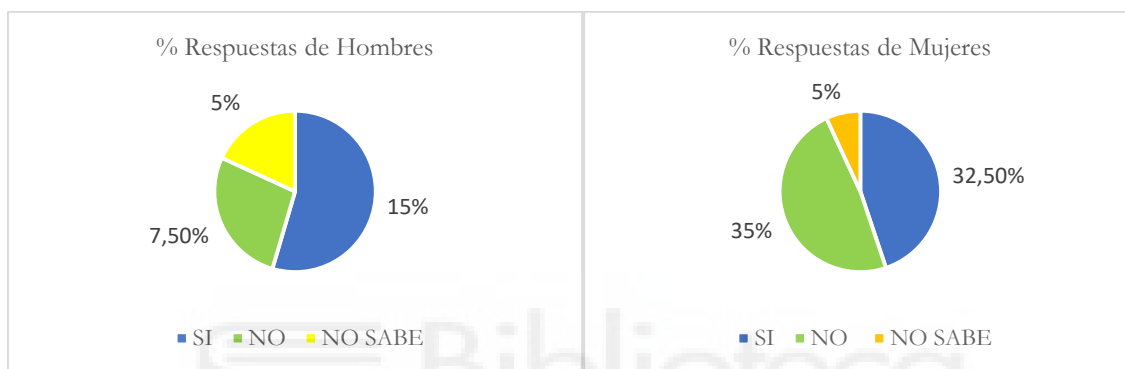
Como se observa por las respuestas, la mayoría de las personas encuestadas, tanto mujeres como hombres consideran que no tienen dificultades en su empresa para solicitar una excedencia o reducción de jornada. En cambio, como se observa en las respuestas, con un porcentaje menor de mujeres consideran que en su empresa tienen dificultades para solicitar ambos permisos.

En la octava pregunta de nuestra encuesta era la siguiente: Después del permiso por nacimiento, ¿Quién de los dos convivientes ha pedido una excedencia o reducción de jornada? La respondieron 30 mujeres y 11 hombres.



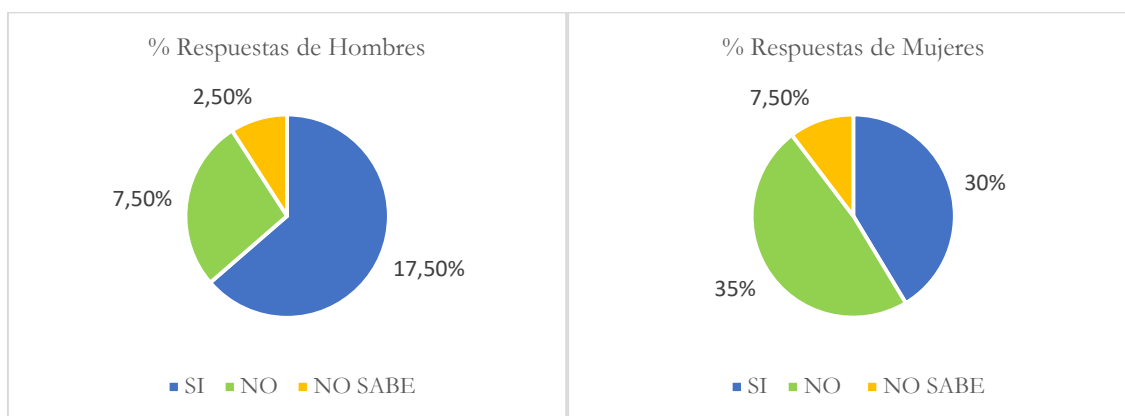
Como se observa por las respuestas, la mayoría de las personas encuestadas, tanto mujeres como hombres consideran que son las madres quienes solicitan las excedencias o reducciones de jornadas después del permiso por nacimiento.

En la pregunta novena de nuestra encuesta era la siguiente: ¿Preferiría que un miembro de la pareja pudiese transferir al otro todo o una parte de su permiso por nacimiento? La respondieron 29 mujeres y 11 hombres.



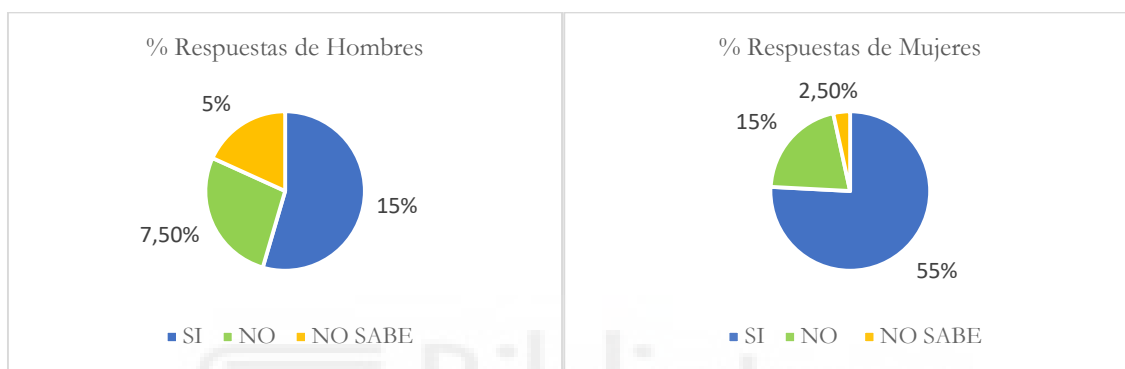
Como se observa por las respuestas, la mayoría de las mujeres encuestadas, consideran inapropiado que el permiso por nacimiento se pueda transferir al otro progenitor. En cambio, la mayoría de los hombres encuestados, consideran apropiado que el permiso por nacimiento se pueda transferir a la mujer.

En la pregunta décima de nuestra encuesta es la siguiente: ¿Las tareas domésticas se reparten de manera igualitaria entre los dos miembros de la pareja? La respondieron 29 mujeres y 11 hombres.



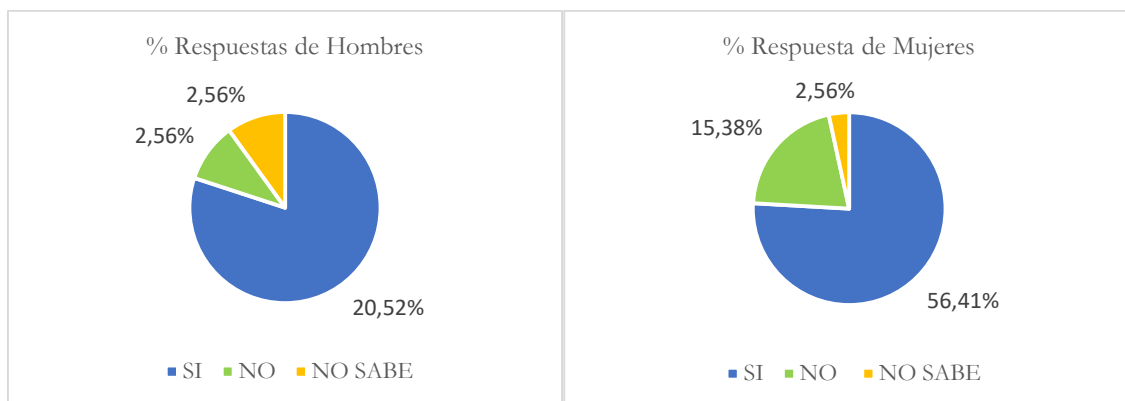
Como se observa por las respuestas, la mayoría de las personas encuestadas, en este caso las mujeres consideran que las tareas domésticas no se reparten por igual entre ambos progenitores. En cambio, en el caso de la mayoría de los varones consideran que las tareas domésticas se reparten por igual.

En la pregunta undécima de nuestra encuesta es la siguiente: ¿Cree que es la mujer quien se sigue encargando en mayor medida de las tareas domésticas? La respondieron 29 mujeres y 11 hombres.



Como se observa por las respuestas, la mayoría de las personas encuestadas, tanto mujeres como hombres consideran que son las mujeres quienes se responsabilizan de realizar las tareas domésticas en el hogar.

En la pregunta doceava de nuestra encuesta era la siguiente: ¿Considera necesario ampliar el permiso de paternidad (ahora denominado permiso por nacimiento)? La respondieron 29 mujeres y 10 hombres.



Como se observa por las respuestas, la mayoría de las personas encuestadas, tanto mujeres como hombres consideran de forma necesaria la ampliación de los permisos de paternidad (ahora denominado permiso por nacimiento).

En conclusión, del primer apartado, después de realizar el estudio con los datos aportados hasta el presente año tanto de los disfrutes del permiso de maternidad y como de paternidad (ahora denominados permisos por nacimiento), cabe destacar, por un lado, ha sido favorable la equiparación del permiso por nacimiento de 16 semanas para ambos progenitores para que exista una igualdad formal sin que ninguno de los dos miembros pierda el derecho o el privilegio de disfrutar de la crianza y de atender a los cuidados del recién nacido. En cambio, las desigualdades biológicas producidas entre mujeres y hombres no se solucionan dictando normas igualitarias, sino que es necesario una equidad en el género que dependa de las necesidades y situaciones de cada uno. En este caso, a la mujer se le debería proteger y visibilizar sus procesos reproductivos que el varón no padece, ampliando la duración del permiso para la mujer que necesite más tiempo de recuperación del parto y para el recién nacido en su periodo de lactancia como recomienda la Organización Mundial de la Salud. En caso de la intransferibilidad para ambos, considero que es favorable para que la madre y el padre puedan disfrutar íntegramente de su permiso sin tener la necesidad de transferir parte o todo, generando una cierta implicación y participación respecto al varón. Sin embargo, con la intransferibilidad del permiso por nacimiento es una medida positiva porque el recién nacido necesita crear un vínculo paternofamiliar con el padre, y no solamente que el recién nacido tenga el vínculo maternofamiliar con la madre.

Finalmente, en el estudio de las excedencias de los cuidados del menor, observamos que la mayoría de quienes optan por solicitar excedencias después del permiso por nacimiento son mujeres. Por esta razón, para las madres el permiso se queda insuficiente porque no pueden dejar al menor a cargo de otras personas o no disponen de recursos económicos suficientes para pagar a otra persona para que lo cuide o no pueden contratar un servicio de guardería y además, el proceso de parto que sufre algunas mujeres requiere más tiempo de recuperación de su propio cuerpo o como las necesidades biológicas del bebé, por estos motivos considero que deberían de proporcionarle más semanas para poderse adaptar a las nuevas circunstancias tanto ella como su hijo, ya que el recién nacido es totalmente dependiente de la madre.

Para finalizar, después de analizar la encuesta sobre el ejercicio de los permisos de maternidad y paternidad, observamos que la mayoría de mujeres y varones están de acuerdo en que los

permisos por nacimiento sean ampliados (antes denominados permisos de maternidad/paternidad) para ambos progenitores. Esto se debe a que las madres necesitan más tiempo para su recuperación física después del parto y el recién nacido necesita la protección de la madre. Es necesario resaltar que, la mayoría de mujeres y varones, consideran que la intransferibilidad del permiso entre los padres conduciría a una mayor corresponsabilidad en los cuidados. Tenemos que destacar, que la mayoría de las mujeres y de los varones consideran que es compatible el trabajo con ser madre, esto se debe a que muchas empresas dan facilidades como permitir el teletrabajo o reducciones de jornadas. En relación, a las tareas domésticas considero que, tras el estudio, la responsabilidad siempre recae sobre la mujer, porque la mayoría de los varones no son corresponsables en las tareas domésticas ni en los cuidados de los hijos, esto debe ser que hoy en día aún no sea conseguido un cambio de mentalidad y cultural, por las tradiciones de una sociedad patriarcal. Por último, tras el análisis considero que son las madres las que solicitan excedencias o reducciones de jornada después del permiso por nacimiento, debido a la necesidad y a la dependencia que tiene la criatura respecto a la alimentación de la lactancia materna hasta que puede producirse el destete.



## **TERCERA PARTE: EL DEBATE SOBRE LA EQUIPARACIÓN DE LOS PERMISOS IGUALES E INTRANSFERIBLES**

### **3.1. Propuestas de los permisos por nacimiento de la PPiNA**

Para empezar, conoceremos las propuestas planteadas por la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción<sup>99</sup>. Es una asociación creada en el 2005 que agrupa a más de 150 organizaciones, fue conseguido su objetivo a partir de la publicación del Real Decreto Ley 6/2019 en la transitoriedad del permiso del padre hasta la total equiparación del permiso por nacimiento entrando en funcionamiento en enero de este mismo año de manera que sean iguales a dieciséis semanas, intransferibles y remunerados al 100%, tal como propuso la plataforma.

En tal sentido, la PPiNA no está conforme con el nuevo permiso por nacimiento, consideran que contiene el Real Decreto Ley algunas “trampas” para los varones que harán que el uso

---

<sup>99</sup> Plataforma por permisos iguales e intransferibles de nacimiento y adopción, Disponible en: <https://igualeseintransferibles.org/>



de los permisos no sea igualitario, de este modo tiene apariencia a ser igualitarios, pero en realidad no lo son<sup>100</sup>. Por esta razón, la Asociación propone nuevos cambios en el desarrollo normativo para que ambos progenitores tengan el derecho de asumir las funciones de cuidado al 50% por cada uno de los miembros de forma solitaria, igualitaria y corresponsable, que son las siguientes propuestas:

En primer lugar, propone un permiso parental inicial de 2 primeras semanas de forma obligatoria, la simultaneidad para ambos progenitores a partir del nacimiento, para que la madre se recupere del parto; y el varón pueda cuidar del recién nacido y de ella<sup>101</sup>. Por tanto, la Asociación propone que las 4 semanas restantes del permiso no sean de simultaneidad forzosa, de este modo se considera que el padre pueda turnarse con la madre para quedarse el mismo tiempo del permiso a cargo de su hijo/a de manera solitaria. Además, consiste la implicación al varón para cuidar de forma corresponsable y utilizar el permiso de forma igualitaria.

En segundo lugar, propone un permiso parental para la crianza de 14 semanas a disfrutar durante el primer año a tiempo completo en las fechas que decide la persona trabajadora, es decir, en la fecha que su hijo/a necesita; sin depender de cuándo y cómo le autorice la empresa<sup>102</sup>. De este modo, el padre podrá sustituir a la madre en el momento que termine el permiso de ella.

En consecuencia, la PPIINA está a favor de la ampliación de los permisos por nacimiento (antes denominados permisos de maternidad/paternidad), pero después de que hayan alcanzado la plena igualdad.

En relación con la asociación defiende una ley especial de ayuda para las familias monoparentales, como el derecho a 16 semanas adicionales de cuidados gratuitos en el hogar por parte de empleadas públicas, porque estas familias solo disponían de la mitad de tiempo

---

<sup>100</sup> Plataforma por permisos iguales e intransferibles de nacimiento y adopción, Disponible en: <https://igualeseintransferibles.org/wp-content/uploads/2020/03/PPIINA-FAQ-01.pdf>

<sup>101</sup> Plataforma por permisos iguales e intransferibles de nacimiento y adopción, Disponible en: <https://igualeseintransferibles.org/blog/manifiesto-permisos-igualitarios-un-paso-historico-a-punto-de-malograrse/>

<sup>102</sup> Ibidem

de las familias biparentales y las sitúa en situación de desigualdad con el resto de los trabajadores<sup>103</sup>.

Finalmente, para la PPiNA expone que las “trampas” sobre la simultaneidad de las 6 semanas primeras del permiso por nacimiento para ambos progenitores y la pérdida del derecho de solicitar a tiempo completo el permiso mediante la autorización de la empresa que regula el Real Decreto Ley, considera la plataforma sino se corrigen estas situaciones, los varones no cuidarán de forma corresponsable y seguirán en una posición de ayudante de la madre<sup>104</sup>. Además, seguirán estando más disponibles si la empresa les reclama, mientras la mujer seguirá siendo la principal cuidadora y con contratos laborales más precarios<sup>105</sup>.

Resumiendo lo planteado, en la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción considera que, aunque el RDL 6/2019 consiguió su propuesta planteada con la equiparación de los permisos por nacimiento iguales e intransferibles se reflexiona que mujeres y varones no han terminado de alcanzar una plena igualdad de oportunidades en el trabajo, ya que en el desarrollo normativo se observa varias deficiencias, como una desigualdad de género en la simultaneidad forzosa y la necesidad de acordar el permiso por nacimiento a jornada completa previo acuerdo con el empresario. Por tanto, como consecuencia afecta a los progenitores a su flexibilidad laboral y la utilización del permiso de forma no corresponsable. Por esta razón, propone la PPiNA reformas legislativas en el permiso a tiempo completo a elección del trabajador sin acuerdo con la empresa y simultaneidad solo para las 2 primeras semanas, pasaría a considerarse un permiso con plena igualdad sin que pueda prevalecer discriminación por razón de sexo.

Por consiguiente, con la propuesta que plantea PPiNA no estoy conforme porque la disminución de 6 a 2 semanas obligatorias simultáneas resultan escasas para la recuperación física de la madre, como la totalidad implicación emocional y afectiva de ambos progenitores hacia el recién nacido y la adaptación a la nueva responsabilidad y rutinas que conlleva una familia, lo cual implica renunciar a la intimidad plena personal y mayor delicadeza por parte del hombre de los cuidados hacia su bebé y mujer, ya que eso lleva un periodo de adaptación

---

<sup>103</sup> Plataforma por permisos iguales e intransferibles de nacimiento y adopción, Disponible en: <https://igualeseintransferibles.org/wp-content/uploads/2020/03/PPiNA-FAQ-01.pdf>

<sup>104</sup> Plataforma por permisos iguales e intransferibles de nacimiento y adopción, Disponible en: [https://igualeseintransferibles.org/wp-content/uploads/2020/12/NP-PPiNA\\_-\\_peticion-85-organizaciones-.pdf](https://igualeseintransferibles.org/wp-content/uploads/2020/12/NP-PPiNA_-_peticion-85-organizaciones-.pdf)

<sup>105</sup> Ibidem

y aceptación superior a 2 semanas porque tienes una nueva vida que depende totalmente de ti. Respecto la segunda propuesta por los motivos anteriormente mencionados no modificaría el tiempo del permiso por nacimiento en referencia a la reducción de semanas. Sin embargo, para evitar la discriminación entre familias sí que apoyo el aumento de 16 semanas más a las familias monoparentales.

### **3.2. Propuestas de los permisos por nacimiento de la PETRA**

En este apartado, veremos las propuestas planteadas por la Asociación Petra Maternidades Feministas<sup>106</sup> que surge a iniciativa de un colectivo de madres feministas, que después de verse ignoradas durante años sus reivindicaciones por un permiso parental se encuentran en desacuerdo con la apuesta institucional sobre la equiparación de los permisos iguales e intransferibles. Sin embargo, defiende una transformación del sistema patriarcal y capitalista para visibilizar la maternidad y sus derechos.

Por su parte, ha elaborado una serie de propuestas que pongan la vida en el centro, empezando por un permiso por nacimiento ampliado y transferible, un permiso para la recuperación del parto y la protección de la lactancia, y, por último, una especial protección para las familias monomarentales.

En primer lugar, PETRA<sup>107</sup> propone la ampliación de los permisos por nacimiento debiendo de cubrir como mínimo los 6 meses con el fin de garantizar el derecho a la lactancia materna exclusiva que recomienda la OMS y de las entidades sanitarias. Al mismo tiempo que la intransferibilidad cubra solo las 6 primeras semanas del permiso y el resto de las semanas sean transferibles. Sin embargo, consideran que la transferibilidad permitiría que cada familia se organice como mejor le convenga y se adapte a la nueva situación. Además, exigen unos permisos universales, así mismo, que no estén condicionados a que la madre cotice por un periodo amplio ni tener un empleo formal.

En segundo lugar, la asociación propone un permiso para la recuperación del parto y para la protección de la lactancia materna de forma independiente al permiso por nacimiento, es decir, actualmente el Real Decreto Ley 6/2019 iguala los permisos para la madre y el padre

---

<sup>106</sup> Asociación PETRA Maternidades Feministas, Disponible en: <https://plataformapetra.com/>

<sup>107</sup> Asociación PETRA Maternidades Feministas, Disponible en: <https://plataformapetra.com/wp-content/uploads/2020/10/COMUNICADO-SMLMOCT20-DEFINITIVO.pdf>

sin tener en cuenta los procesos sexuales y reproductivos de la mujer<sup>108</sup>, lo que no permite una equidad, sin cubrir las necesidades de las mujeres que conllevan a una discriminación hacia ellas y a sus bebés por no protegerse el vínculo primal.

Por esta razón, PETRA propone dos propuestas para una ampliación de los permisos por nacimiento para cubrir las necesidades biológicas y fisiológicas de la mujer y de su hijo o hija de la siguiente forma: la primera opción es una propuesta posibilista de 32 semanas, distribuidas en 6 semanas intransferibles para cada uno de los progenitores más 20 semanas transferibles, que sería un derecho de la madre para proteger los 6 meses del periodo mínimo de la lactancia materna según la OMS, propone una remuneración de todas las semanas al 100% de la base de cotización; la segunda opción es la propuesta óptima de 52 semanas, distribuidas en 6 semanas intransferibles para cada progenitor más 40 semanas transferibles, de las cuales 20 semanas son para proteger el derecho de la madre en el periodo de lactancia materna y proponen una remuneración en las semanas intransferibles, durante 10/20 semanas transferibles cotizarían al 100% y el resto de semanas al 70%-50%, pero estableciendo una progresividad para que proteja a quienes tienen ingresos más bajos<sup>109</sup>.

Por otro lado, PETRA desde la realización de su estudio sobre los derechos de las madres y el tiempo del permiso retribuido para la crianza de algunos países europeos como en Alemania, Suecia y Dinamarca disponen como mínimo 50 semanas del permiso retribuido, en Alemania o Dinamarca optan por un permiso de maternidad prenatal con 6 y 4 semanas, en Alemania tienen el acceso a un permiso de maternidad retribuidas a mujeres empleadas, desempleadas y autónomas, y por último, optan por permisos parentales amplios con flexibilidad para que ambos progenitores decidan como repartirse el tiempo del permiso y proteger a las familias monomarentales, en este caso en Alemania 12 meses, en Dinamarca casi 11 meses o en Suecia 13 meses, mientras en España se disfruta de un permiso de 3,7 meses, por lo que exige una ampliación a 52 semanas o mínimo 32 semanas y una

---

<sup>108</sup> Asociación PETRA Maternidades Feministas, Disponible en: <https://plataformapetra.com/wp-content/uploads/2020/06/Propuestas-pol%C3%ADticas-PETRA-2020.pdf>

<sup>109</sup> Asociación PETRA Maternidades Feministas, Disponible en: <https://plataformapetra.com/wp-content/uploads/2018/10/PropuestasPETRA.png>

transferibilidad en los permisos para alcanzar los mismos derechos que al resto de los países europeos<sup>110</sup>.

En tercer lugar, se propone una especial protección para familias monomarentales, se considera que la intransferibilidad hace que no pueda disponer de más tiempo que las familias biparentales, poniendo en lugar de desventaja a las familias monomarentales, es decir, porque es un derecho exclusivo por cada progenitor<sup>111</sup>. Por lo tanto, proponen la posibilidad de que la madre o padre cabeza de familia tome el total tiempo del permiso desde la propuesta posibilista de 32 semanas o óptima de 52 semanas o que parte de la prestación puede ser transferida a otra persona de su confianza<sup>112</sup>.

Actualmente, desde la introducción del Real Decreto 6/2019 las familias monoparentales se consideran discriminadas por no tener un trato igual y de no conciliar su vida familiar de la misma forma que las familias biparentales. Por este motivo, son varias las sentencias interpuestas ante los tribunales que han sido pronunciadas a favor de las familias monoparentales argumentando que tienen los mismos derechos a las prestaciones y permisos por nacimiento que las familias biparentales, como por ejemplo en la STSJ N.º 1217/2020<sup>113</sup> que se alegaba las ocho semanas del otro progenitor del periodo transitorio del año 2019, en este sentido, en caso que se denegara la prestación “supondría una conculcación del derecho de igualdad que consagra la Convención sobre los Derechos del Niño por cuanto que la atención, cuidado y desarrollo del menor afectado va a sufrir una clara merma respecto aquellos otros que la reciben encuadrados en un modelo familiar biparental, discriminando al menor por su condición” y la mujer es discriminada porque tiene que dedicare más tiempo al menor, “reduciéndose su formación y promoción profesional”.

Por otra parte, la ST N.º 168/21<sup>114</sup> como resultado del tribunal está a favor de las familias monoparentales que tengan más tiempo de permiso, en este caso se alegaba las doce semanas

---

<sup>110</sup> Asociación PETRA Maternidades Feministas, Tiempo de permiso retribuido para maternar, Campaña de divulgación sobre derechos de las madres en algunos países europeos, Disponible en: [https://www.instagram.com/p/COQzU1U0jA/?utm\\_medium=coppy\\_link](https://www.instagram.com/p/COQzU1U0jA/?utm_medium=coppy_link)

<sup>111</sup> Asociación PETRA Maternidades Feministas, Disponible en: <https://plataformapetra.com/wp-content/uploads/2020/06/Propuestas-pol%C3%ADticas-PETRA-2020.pdf>

<sup>112</sup> Asociación PETRA Maternidades Feministas, Disponible en: <https://plataformapetra.com/wp-content/uploads/2018/10/PropuestasPETRA.png>

<sup>113</sup> STSJ de 6 de octubre de 2020, TSJ de País Vasco (Sala de lo social, sección 1ª), núm. 1217/2020

<sup>114</sup> STC de 10 de mayo de 2021, núm. 168/21, Disponible En: <https://www.20minutos.es/uploads/files/2021/05/14/Sentencia.pdf>

del otro progenitor, pero según la sentencia considera que ha sido disfrutado por el otro progenitor las cuatro semanas inmediatamente después del parto, “respecto de estas semanas no podrían suscitarse una quiebra del principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución Española, según la juzgadora “la progenitora las ha disfrutado igualmente y el tiempo de cuidado del menor inmediatamente posterior al parto no se ve, por ello, afectado ni mermado. Por esta razón, solo concederá ocho semanas que no han sido disfrutadas por la madre ni por el menor por ser una familia monoparental.

En conclusión, la Asociación de PETRA Maternidades Feministas considera que la implementación de los permisos iguales e intransferibles es una medida injusta porque no proporciona ni se adapta a las necesidades de cada progenitor, es decir, ignorando las diferencias entre padre y madre. Por este motivo, es necesario que exista una equidad en los permisos visibilizando los procesos sexuales y reproductivos de las mujeres mediante sus propuestas planteadas de un permiso por nacimiento más amplio como en algunos países de la Unión Europea, es decir, un permiso por recuperación del parto y la protección de lactancia para cubrir las necesidades vitales de la madre y del recién nacido como mínimo los 6 meses que recomienda la Organización Mundial de la Salud. Por lo tanto, PETRA está de acuerdo con la intransferibilidad del permiso de 6 semanas por cada progenitor y a favor de incrementar el permiso en 52 semanas de forma transferible para que cada familia se organice como mejor se adapte a la situación.

De este modo, según las propuestas de PETRA son las que más se adoptan a conseguir una igualdad real y efectiva entre el hombre y la mujer, ya que con la ampliación de las semanas y el permiso extra tras el parto las necesidades de la mujer y el recién nacido, están cubiertas sin que ello implique una debilidad de la mujer o una incompatibilidad de su salud personal con la de su hijo. Además, las 6 semanas obligatorias para ambos progenitores tomadas en el mismo período de tiempo fuerzan al varón a adoptar el rol de la mujer respecto al cuidado del hogar y su familia, a crear un vínculo emocional padre-hijo sólido que impedirá futuras desatenciones, no suponiendo un riesgo al poder transferir el resto de las semanas de su permiso en la mayoría de los casos.

En el caso del amamantamiento, aunque la Organización Mundial de la Salud recomienda la lactancia natural, cada madre decidirá si quiere dar de pecho o biberón necesitando mayor o menor tiempo de permiso, ya que las empresas dan más facilidades de flexibilidad en el trabajo (como excedencias, reducciones de jornada) a mujeres que quieren amamantar siguen siendo insuficientes ante el reclamo del recién nacido.

La sociedad avanza a poco a poco y hoy en día hay mujeres que encuentran la conciliación laboral y familiar con ayuda de la pareja y familiares. La transferencia de semanas de permiso no tiene por qué implicar un retroceso a un rol machista ya que hay muchos hombres que quieren pasar el mayor tiempo con sus hijos para afianzar un vínculo y solo cederían en caso de completa necesidad, como también habrá algunos que se quieran desentender si se lo permiten, pero eso dependerá de la persona en cuestión y de sus creencias. Por otro lado, dar a luz es exclusivo de la mujer y por ello necesita unos tiempos de recuperación que el hombre no y sólo aquellas que dan pecho tendrán que estar más atentas a la alimentación, pero los cuidados y el disfrute del recién nacido es un privilegio de ambos.

No obstante, por un lado, la asociación PE'TRA está a favor de mantener las 6 semanas intransferibles e obligatorias, por otro lado, con la intransferibilidad considero que las 10 semanas restantes son voluntarias, algunos varones elegirán seguir con el permiso por nacimiento que conllevara a ser más corresponsables en la familia y otros varones optarán por no continuar sin asumir la misma corresponsabilidad que los anteriores pero al ser remunerado el permiso incitará a que el varón se implique en los cuidados del recién nacido. De todos los modos, es muy reciente para decir cuál sería la mejor opción, ya que la equiparación de ambos progenitores entro en vigor este año 2021 y se necesitan ver los resultados en la sociedad.

### **3.3. Algunas propuestas *de lege ferenda***

A continuación, después de realizar una investigación profunda en mi trabajo de fin de grado mediante la elaboración de los análisis normativos y de los disfrutes de los permisos por nacimiento, como el estudio de las opiniones de mujeres y varones encuestados, y, además, analizando las propuestas defendidas de la PPiNA y PE'TRA, considero que es oportuno realizar las siguientes propuestas:

En primer lugar, en cuanto al Real Decreto 6/2019 en la equiparación de los permisos por nacimiento de dieciséis semanas para ambos progenitores, considerando que la igualación del permiso ha sido favorable para el varón por que tiene el mismo derecho que la mujer del disfrute y del cuidado de su hijo o hija, en cambio, el permiso por nacimiento continua siendo desfavorable para la madre por su corto periodo de tiempo, es decir, son insuficientes dieciséis semanas para su recuperación después del parto y de proteger al recién nacido de sus necesidades esenciales porque se realizó un estudio con varias mujeres durante el primer

año tras el parto y muchas de ellas coincidieron en que se necesita un año para recuperarse física y emocionalmente después del parto<sup>115</sup>. Además, la Organización Mundial de la Salud recomienda la lactancia materna durante los primeros 6 meses de forma exclusiva porque su sistema inmunitario no está totalmente definido<sup>116</sup>. En conclusión, las 16 semanas se quedan cortas para lo que los estudios y las recomendaciones sanitarias recomiendan.

La propuesta que considero necesaria es precisamente incorporar un permiso para la recuperación del parto y para la protección de la lactancia de forma independientemente al permiso por nacimiento. El permiso para la recuperación del parto sería aplicable a todas las mujeres por un periodo mínimo de 2 semanas bajo seguimiento médico según el tipo de parto como por ejemplo los riesgos relacionados con los fórceps como desgarros o la realización de una episiotomía se necesita más tiempo de recuperación que un parto rápido sin dificultades y que empezaría a contar desde el mismo día de la alta médica sin restar días al permiso por nacimiento. El permiso de protección de la lactancia según la Organización Mundial de la Salud y las Asociaciones de Pediatría afirman que el recién nacido necesita mínimo 6 meses de lactancia materna únicamente. Por esta recomendación, yo ampliaría el permiso por nacimiento materno independientemente si la madre decide o no cumplir con la recomendación hasta alcanzar los 6 meses que el recién nacido necesita la madre para su correcta alimentación y para evitar su despegue rápido y perjudicial hacia la figura de apego que durante 9 meses le ha proporcionado calidez y seguridad.

A continuación, es necesario realizar una adecuada ampliación de los permisos por nacimiento para cubrir como mínimo el derecho a la lactancia materna exclusiva, y permitir a las madres que lo deseen puedan estar más tiempo con sus hijos o hijas sin la necesidad de solicitar excedencias o reducciones de jornada. Y, además, se necesita proteger la etapa de la exterogestación<sup>117</sup>, es decir, por una parte, en el caso de la madre es necesario cubrir el transcurso de tiempo que el recién nacido necesita estar en contacto estrecho con el cuerpo de la madre porque la cercanía de la madre en los primeros meses de vida es vital para que él bebe se desarrolle correctamente, para que lo alimente y lo cuide. Y en el caso del padre, también necesita crear un vínculo paternofilial con su hijo.

---

<sup>115</sup> Véase <https://www.etapainfantil.com/cuanto-tiempo-necesita-mujer-recuperarse-despues-parto>

<sup>116</sup> Blázquez García, María Jesús, “Ventajas de la lactancia materna, *Medicina naturista*, 2000, n. ° 1, I.S.S.N.: 1576-3080, p. 44. En: <Dialnet-VentajasDeLaLactanciaMaterna-202434>

<sup>117</sup> Véase <https://educacioninicial.mx/en-que-consiste-la-exterogestacion-o-gestacion-exterior/>



Por último, añadiría en el disfrute del permiso a jornada completa o parcial de los progenitores la eliminación del previo acuerdo con la empresa, para evitar ciertas represalias que pueda producir el empresario con la conciliación de los progenitores en su vida personal.

En conclusión, considero que una vez lograda la equiparación de los permisos por nacimiento, antes denominados permisos de maternidad y paternidad, no se ha terminado de alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, ya que la duración del permiso por nacimiento no se protege lo suficiente en los procesos reproductivos y sexuales de las mujeres que desean ser madres y ni tampoco se protege suficientemente en beneficio del recién nacido en el periodo de la lactancia materna en los primeros meses de vida de su desarrollo humano, por este motivo son las madres las que siguen siendo afectadas en el trabajo solicitando excedencias o reducciones jornada perdiendo nivel adquisitivo en relación con los hombres. Por esta razón, contemplo que es necesario realizar una reforma legislativa con las propuestas planteadas y ponerlas en funcionamiento para conseguir una igualdad de oportunidades en el trabajo.



## CONCLUSIONES

PRIMERA: Existen aspectos positivos en el ordenamiento jurídico desde la etapa histórica hasta nuestros días por la evolución de nuestra legislación española para conseguir una corresponsabilidad entre hombres y mujeres para la vida personal y familiar, como la introducción del permiso de paternidad de 13 días hasta alcanzar la actual equiparación del permiso de 16 semanas, igual al de la mujer, aunque este proceso de cambio se ha realizado con bastante lentitud debido a causas económicas que atravesaba la sociedad, mientras la mujer disfrutaba de su permiso de 16 semanas desde el año 1989. Actualmente el legislador cambio de nombre del permiso de maternidad y paternidad sustituyéndolos por permisos por nacimiento, de la última normativa del Real Decreto Ley 6/2019 estableciendo un periodo transitorio hasta la actual equiparación para que ambos progenitores gocen de las mismas condiciones de disfrute y de cuidados del recién nacido, en este sentido, se ha alcanzado la igualdad formal de la que habla el art. 14 CE, ya que no existe una discriminación por razón de sexo. Por otro lado, sigue sin tenerse en cuenta las necesidades de la mujer.

SEGUNDA: Con la equiparación del permiso por nacimiento considero no se va a alcanzar una igualdad de oportunidades en el trabajo entre hombres y mujeres, y difícilmente terminar con todas las discriminaciones de la mujer en el mundo laboral porque cuando finalice el permiso por nacimiento, seguirá siendo la mujer quien se responsabilice de sus hijos como de las tareas domésticas, etc., sería necesario que la sociedad y las empresas participen en un cambio de mentalidad social y política, que se destruyan los roles tradicionales para que el varón se implique en las responsabilidades del hogar y de la familia siempre, antes o después de ser padre. De este modo, se consigue una corresponsabilidad por parte del hombre para que la mujer no se desvincule de su vida laboral y de su trayectoria profesional, si no es de esta forma seguirá siendo discriminada porque continuara encargándose de las responsabilidades antes y después del parto.

TERCERA: En el caso de la suspensión del contrato de trabajo en los permisos por nacimiento en España, considero que hombre y mujer no tienen la misma condición biológica para no establecer más semanas a la mujer que tiene su derecho a elegir la maternidad por el cual la mayoría de madres necesitan más tiempo de permiso, por una recuperación de parto más lenta, para darle el tiempo considerable de lactancia materna que recomienda los 6 meses por la Organización Mundial de la Salud, o después de finalizar el permiso por nacimiento para evitar abandonar el empleo, y no como último recurso acogerse a una excedencia. Mientras para el varón considero que es suficiente las 16 semanas para

introducirlo en las tareas y las responsabilidades que anteriormente se vinculaban exclusivamente a la mujer. Desde mi punto de vista sobre la corresponsabilidad desde la equiparación de los permisos por nacimiento los hombres se han ido concienciando poco a poco de lo que significa ser padre y tomar la responsabilidad que ello implica.

Aunque las actitudes sexistas no están erradicadas del todo, muchos hombres disfrutaban de sus 16 semanas para ayudar a su pareja con los cuidados del recién nacido y las tareas del hogar.

CUARTA: Respecto el análisis comparado de igualdad de género en los países de la Unión Europea, en todos los países no tienen la misma igualdad y condiciones en los permisos de maternidad, paternidad y parental, mientras que en algunos países son favorecidos con un periodo de tiempo más largo que en España. En cambio, en otros países todavía no alcanzan las 16 semanas como en España, o son inferiores a las 14 semanas de la directiva 92/85 como en los permisos de maternidad de Croacia, Montenegro y Serbia, o no aplican un permiso de paternidad en Croacia, Alemania, Lituania y Eslovaquia y en algunos países no superan los 10 días de permiso de paternidad que establece la directiva 2019/1158. Considero que aún queda bastante camino por recorrer para conseguir unas condiciones más favorables de los permisos en la mayoría de los países de la Unión Europea.

QUINTA: En el análisis cuantitativo y cualitativo coinciden que hoy en día solicitan más excedencias las mujeres que los varones, siendo aún evidente, la desigualdad e impidiendo así que los hijos disfruten de ambos progenitores y la madre se desarrolle de forma plena en el ámbito laboral siendo estas no remuneradas y perjudicando a la economía de la propia familia. Como solución para conseguir una corresponsabilidad entre ambos sexos y reducir los niveles de discriminación que sufre la mujer en las empresas, es concienciar y coeducar a los padres y empresas para que no impongan dificultades para solicitar las excedencias. Y si fueran remuneradas, se solicitarían más por ambos progenitores. Por otro lado, también destaco en el último y el presente año las solicitudes presentadas por el permiso por nacimiento por los varones son superiores a las presentadas por las mujeres debido a las desigualdades que existen en el mercado laboral.

SEXTA: Algunas de las propuestas que he contemplado necesarias durante mi investigación para reformar la actual ley en beneficio del recién nacido y de la madre es introducir una ampliación del permiso para el cuidado del lactante y el de posparto independientemente al permiso por nacimiento para asegurarse el correcto desarrollo a nivel físico, anímico, y emocional de ambos. Por este motivo, evitaríamos que la mayoría de las mujeres afectadas soliciten excedencias después de finalizar el permiso por nacimiento para cubrir los motivos

anteriormente citados o por carecer de recursos económicos para contratar un servicio de guardería o no pueden dejar al menor a cargo de otras personas. Hoy en día, considero que si estas medidas se adoptaran en nuestra sociedad las madres mejorarían su conciliación en su vida profesional con las de sus hijos, aumentarían las tasas de empleo femenino y la natalidad favoreciendo al Estado social y democrático de derecho.



## BIBLIOGRAFÍA

Álvarez Conde, Enrique; Tur Ausina, Rosario, *Derecho Constitucional*, Tecnos, Madrid, 2019.

Ballester Pastor, María Amparo, “Conciliación y Corresponsabilidad”, *en conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Monografías, Tirant lo Blanch, Valencia.

Ballester Pastor, María Amparo, “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”, *Femeris*, Vol. 4, n.º2.

Blázquez García, María Jesús, “Ventajas de la lactancia materna”, *Medicina naturista*, 2000, n.º 1.

Fernández Collados, M.ª Belén, “Permiso por paternidad”, Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, *Colección derecho del trabajo y seguridad social*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2018.

Fernández de Castro, Patricia, “El camino hacia la transversalidad de género, el empoderamiento y la corresponsabilidad en la política de igualdad de género”, *Universitas: Revista de Filosofía, Derecho y política*, n.º16, 2012.

Fernández Prieto, Marta, “Conciliación de Responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la directiva (UE) 2019/1158”, *Reformas en materia de igualdad entre hombres y mujeres*, *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º12, 2020.

Lousada Arochena, José Fernando, “Maternidad y conciliación en el trabajo por cuenta ajena tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo: Una primera aproximación”, *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º11, 2019.

Martínez García, María Luisa, *Propuesta para una regulación igualitaria de la protección por maternidad y paternidad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.

Molina González-Pumariega, Rocío, “Un paso más hacia la corresponsabilidad real: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el Real Decreto-Ley 6/2019”, *Revista Derecho Social y Empresa*, *Reformas en materia de igualdad entre hombres y mujeres*, n.º1, 2020.

Reche Tello, Nuria, *La dimensión constitucional del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral*, (Tesis doctoral), Universidad Miguel Hernández, Elche, 2016.

Rodríguez Rodríguez, Emma, “La relación entre las medidas de conciliación y el empleo”, *en conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Monografías, Tirant lo Blanch, Valencia.

Serrano García, M.<sup>a</sup> José, “El permiso de paternidad en España”, *Noticias CIELO*, n.º. 1, 2019.

## **NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA CONSULTADA**

Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

Declaración de los Derechos del Niño, 1959.

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

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995.

Directiva 2010/18/UE, 8 de marzo de 2010, por lo que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEURUPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, 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 el que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Directiva 92/85/CEE 19 de octubre de 1992 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

Directiva 96/34/Ce, 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989.

Ley 8/1980, 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores.

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

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1996.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1996.

Real Decreto Legislativo 1/1995, 29 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto-Ley 6/2019, 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.

ST de 10 de mayo de 2021, núm. 168/21.

STSJ de 6 de octubre de 2020, TSJ de País Vasco, núm. 1217/2020.

## WEBGRAFÍA Y RECURSOS VIDEO

Caunedo, Paula y Rodríguez, Adelina, “De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones”, Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad, 2008), p. 86. En: <https://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf>

Europea Commission, A comparative análisis of gender equality law in Europe 2020, B-1049 Brussels, 2021, Disponible en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/fc350c8a-b9e0-11eb-8aca-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-209744980>

Martín Morales, José Manuel, recomendaciones sobre lactancia materna de la Asociación Española de Pediatría, Disponible en: <https://www.aeped.es/comite-nutricion-y-lactancia-materna/lactancia-materna/documentos/recomendaciones-sobre-lactancia-materna>

Organización de Mujeres de STES·I, Guía de corresponsabilidad, La corresponsabilidad también se enseña En: <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>

Organización Internacional del Trabajo, *Informe de Política* “La maternidad y la paternidad en el trabajo”, la legislación y la práctica en el mundo”, 2014, pp. 1-2. En: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_242618.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf)

Pazos Morán, María, “Permisos de paternidad: ¿cuotas masculinas o reparto equitativo de los cuidados entre hombres y mujeres?” En: <https://igualeseintransferibles.org/blog/permisos-de-paternidad-cuotas-masculinas-o-reparto-equitativo-de-los-cuidados-entre-hombres-y-mujeres/>



<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST45>

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST45>

<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

[https://docs.google.com/forms/d/1KWDwxak91jRsUb74utlbTi3ytGpm0-2bjdZp73UITCw/viewform?edit\\_requested=true](https://docs.google.com/forms/d/1KWDwxak91jRsUb74utlbTi3ytGpm0-2bjdZp73UITCw/viewform?edit_requested=true)

<https://igualeseintransferibles.org/>

<https://igualeseintransferibles.org/wp-content/uploads/2020/03/PPIINA-FAQ-01.pdf>

<https://igualeseintransferibles.org/blog/manifiesto-permisos-igualitarios-un-paso-historico-a-punto-de-malograrse/>

[https://igualeseintransferibles.org/wp-content/uploads/2020/12/NP-PPiINA\\_-\\_peticion-85-organizaciones-.pdf](https://igualeseintransferibles.org/wp-content/uploads/2020/12/NP-PPiINA_-_peticion-85-organizaciones-.pdf)

<https://plataformapetra.com/>

<https://plataformapetra.com/wp-content/uploads/2020/10/COMUNICADO-SMLMOCT20-DEFINITIVO.pdf>

<https://plataformapetra.com/wp-content/uploads/2020/06/Propuestas-pol%C3%ADticas-PETRA-2020.pdf>

<https://plataformapetra.com/wp-content/uploads/2018/10/PropuestasPETRA.png>

[https://www.instagram.com/p/COQzU1U10jA/?utm\\_medium=copy\\_link](https://www.instagram.com/p/COQzU1U10jA/?utm_medium=copy_link)

<https://plataformapetra.com/wp-content/uploads/2020/06/Propuestas-pol%C3%ADticas-PETRA-2020.pdf>

<https://www.etapainfantil.com/cuanto-tiempo-necesita-mujer-recuperarse-despues-parto>

<https://educacioninicial.mx/en-que-consiste-la-exterogestacion-o-gestacion-exterior/>

<http://universitas.idhbc.es/n16/16-05.pdf>

[https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

<https://www.oas.org/dil/esp/Declaraci%C3%B3n%20de%20los%20Derechos%20del%20Ni%C3%B1o%20Republica%20Dominicana.pdf>

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

<https://www.boe.es/boe/dias/1990/12/31/pdfs/A38897-38904.pdf>

<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>  
<https://www.boe.es/doue/1992/348/L00001-00008.pdf>  
<https://boe.es/doue/2010/068/L00013-00020.pdf>  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7329644>  
<https://www.boe.es/boe/dias/1980/03/14/pdfs/A05799-05815.pdf>  
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1995/03/24/1>  
<https://www.boe.es/boe/dias/1989/03/08/pdfs/A06504-06505.pdf>  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-21568>  
<https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>  
<https://www.boe.es/boe/dias/2009/10/07/pdfs/BOE-A-2009-15958.pdf>  
[http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/01/serrano\\_noticias\\_cielo\\_n1\\_2019.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/01/serrano_noticias_cielo_n1_2019.pdf)  
<https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>  
<https://www.20minutos.es/uploads/files/2021/05/14/Sentencia.pdf>  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS\\_241698/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_241698/lang-es/index.htm)  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS\\_241699/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_241699/lang-es/index.htm)

## RECURSOS VIDEO

El vídeo completo puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://www.youtube.com/watch?v=Bjrvl5UM7KQ>

Webinar, *“Conciliación corresponsable. El reto por la igualdad”* Disponible En:

<https://www.youtube.com/watch?v=E1ugZ9BfkOw>