



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

ZUZENBIDE
FAKULTATEA
FACULTAD
DE DERECHO

**LA NUEVA REGULACIÓN DEL PERMISO DE
PATERNIDAD Y SU EQUIPARACIÓN AL
PERMISO DE MATERNIDAD A TRAVÉS DEL
PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO
DEL MENOR**

Maddalen Aguirre Etxebeste

.....

Trabajo Fin de Grado dirigido por el Prof. Juan Pablo Landa Zapirain
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la
Universidad del País Vasco

RESUMEN

□ *En el presente trabajo se realiza un estudio de la evolución de las prestaciones de la Seguridad Social por maternidad y paternidad, y posteriormente se hace especial referencia a la equiparación de ambos permisos. Todo ello analizando la más reciente doctrina jurisprudencial tanto nacional, como europea, lo cual conlleva también el análisis de circunstancias controvertidas que se dan en la actualidad, como por ejemplo la aplicación de estas prestaciones en las familias formadas por miembros del mismo sexo y en las familias monoparentales. Con todo ello, el estudio tiene como objetivo hacer un análisis crítico del nuevo permiso de paternidad.*

Palabras clave: maternidad; paternidad; permiso parental; corresponsabilidad y discriminación

□ *Lan honetan, Gizarte Segurantzaren amatasun- eta aitatasun-prestazioen bilakaera aztertzen da, eta, ondoren, bi baimenak parekatzeari aipamen berezia egiten zaio. Hori guztia, nazioko zein Europako jurisprudentzia-doktrina berriena aztertuta; horrek berekin dakar, halaber, gaur egun dauden egoera eztabaidagarriak aztertzea, hala nola prestazio horiek sexu bereko kideek osatutako familietan eta guraso bakarreko familietan aplikatzea. Horrekin guztiarekin, lan honek aitatasun-baimen berriaren azterketa kritikoa egitea du helburu.*

Hitz gakoak: amatasuna; aitatasuna; guraso baimena; erantzunkidetasuna eta bereizkeria

□ *This paper studies the evolution of Social Security benefits for maternity and paternity leaves, and subsequently makes special reference to the equalisation of both types of leave. All of this is done by analysing the most recent case law, both national and European, which also involves an analysis of controversial circumstances that currently exist, such as the application of these benefits in families formed by members of the same sex and in single-parent families. The study therefore aims to provide a critical analysis of the new paternity leave.*

Keywords: maternity, paternity, co-responsibility, discrimination, surrogacy.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO I.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.....	7
1. ORÍGEN Y EVOLUCIÓN DE LA PROTECCIÓN POR MATERNIDAD.....	7
1.1. <i>Fase Proteccionista</i>	8
1.2. <i>La Igualdad de Derechos</i>	13
1.3. <i>La Conciliación Laboral Y Familiar</i>	16
1.4. <i>En Busca De La Igualdad Efectiva Y Real</i>	18
2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LA PROTECCIÓN POR PATERNIDAD.....	21
2.1. <i>El Permiso Por Nacimiento De Hijo o Hija</i>	21
2.2. <i>El Permiso de Paternidad</i>	23
CAPÍTULO II.- SITUACIONES CONTROVERTIDAS CON EL PERMISO DE PATERNIDAD. PERSPECTIVAS EN LAS DISCRIMINACIÓN LABORAL.....	24
1. MEDIDAS DE IGUALDAD DE GÉNERO Y ANTIDISCRIMINATORIAS ...	25
2. RÉGIMEN POSITIVO ACTUAL.....	26
2.1. <i>Familias Formadas Por Miembros del Mismo Sexo</i>	26
2.2. <i>Familias Monoparentales Y Monomarentales</i>	30
CAPÍTULO III.- REGULACIÓN DE LOS PERMISOS EN OTROS PAÍSES	32
1. PROTECCIÓN POR MATERNIDAD A NIVEL COMPARADO.....	33
2. EL PERMISO POR PATERNIDAD EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL	33
3. EL PERMISO DE PATERNIDAD EN EL MARCO COMUNITARIO.....	34
3.1. <i>Regulación Del Permiso En Islandia</i>	36

3.2. Regulación Del Permiso En Suecia Y Creación Del Permiso Parental ..37

CONCLUSIONES.....	39
BIBLIOGRAFÍA.....	42
LEGISLACIÓN.....	44
JURISPRUDENCIA	46

INTRODUCCIÓN

Los cambios económicos, sociales, políticos y tecnológicos son constantes en nuestra sociedad y ello nos ha llevado a la necesidad de transformar las relaciones existentes entre el trabajo y la familia. Esta transformación va acompañada de nuevos roles que potencian o limitan el desempeño profesional y personal, puesto que a día de hoy las personas asumimos una doble responsabilidad en el ámbito personal y en el ámbito laboral.

A lo largo de la historia, como también veremos durante la evolución del trabajo, las relaciones existentes entre el trabajo y la vida familiar se dividían entre los dos miembros de la familia, adoptando cada uno un rol, en vez de compartirlos; de esta manera, el padre cumplía con el objetivo de sustentar a la familia, y por contra la madre asumía el papel de cuidarla. Por lo tanto, existía una división de género en el trabajo, que además estaba claramente establecida.

Las barreras de esa división se han ido derribando poco a poco, desde el momento en el que la mujer se incorporó al mundo laboral y comenzó a compaginar las tareas domésticas y de cuidado, con su trabajo fuera del hogar. Esta situación impulsó un cambio en la normativa, planteándole al legislador el reto de la conciliación femenina del trabajo y la familia, puesto que se genera la necesidad de compatibilizar el tiempo de los dos ámbitos.

La emancipación de la mujer de su rol de ama de casa, ha ido cambiando también la institución de la familia, creando combinaciones familiares formadas por miembros del mismo sexo, incluso familias formadas por un solo miembro en las que la reproducción ya no está vinculada a la unión del matrimonio.

Todos estos movimientos han creado un cambio cultural en la sociedad que ha obligado no solo al legislador, sino que también ha obligado a los Tribunales a dar cobertura a situaciones que se producen y para las que no existe amparo normativo. Por lo tanto, se plantea una nueva institucionalización de la familia mediante las nuevas leyes que se adaptan a la desaparición de los roles tradicionales de la familia biparental entre distintos sexos.

Teniendo estas nuevas normas en cuenta, el objeto del presente trabajo pasa por analizar la nueva reforma legislativa que supone la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, la cual tiene por objeto conseguir la igualdad en el ámbito laboral y también trata de

reconocer a las nuevas modalidades de familia bajo la nomenclatura del permiso de nacimiento, el cual aúna los permisos de maternidad y paternidad.

A su vez, lo que pretende el RDL 6/2019 no es solamente favorecer la conciliación de la vida personal y la vida profesional, sino reconocer también los nuevos roles que han adquirido los padres en la familia. También pretende evitar las situaciones discriminatorias que han ido sucediendo a lo largo de los años en el ámbito laboral.

En determinados sectores existía una discriminación de la mujer “joven en edad de procrear” por las posibles pérdidas económicas que podría suponer al empresario las bajas por embarazo, los permisos de maternidad, etc. Pérdidas que el contratar a un hombre no suponía, puesto que, sus permisos siempre han sido de menor duración. Pero es aquí donde entra uno de los objetivos de la reforma: si los hombres disponen del mismo permiso, técnicamente no existe razón alguna para discriminar por esta causa puesto que, no importa el sexo de la persona trabajadora, ya que, el empresario tendrá las mismas pérdidas se trate de un hombre o de una mujer.

En otras palabras, la equiparación de ambos permisos supone que los hombres y mujeres en edad de procrear pueden disponer de los mismos permisos, por lo que el empresario se verá obligado a prescindir de cualquiera de ellos, teniendo en ambos casos que afrontar los mismos costes.

El trabajo está estructurado en tres capítulos que tratan de abordar las cuestiones que hemos introducido. En primer lugar, veremos una detallada explicación de cómo surgió el permiso de maternidad, en un principio concebido como un *permiso por alumbramiento*, que en ningún momento reconocía la figura del padre y cómo más de cien años después ese reconocimiento a la maternidad y a la paternidad ha ido ampliándose hasta conseguir que ambos progenitores puedan conciliar su vida laboral y personal a través del permiso por nacimiento y cuidado del menor, además de apoyarse el uno en el otro para llevar a cabo las tareas necesarias para el cuidado y la crianza de la criatura.

En segundo lugar, nos centramos en las situaciones controvertidas que se pueden dar en la sociedad de hoy en día, así como también abordamos las circunstancias discriminatorias que se producían y que a día de hoy se han ido eliminando. Para ello en primer lugar, analizaremos el propósito de la legislación vigente y cuales son sus puntos

de mejora. También nos enfrentaremos a aplicar la normativa vigente en las nuevas modalidades de familia, como son las monoparentales y las familias homosexuales, para las cuales todavía no existe una legislación específica y detallada.

Finalmente, en el último apartado nos centramos en la regulación vigente del derecho comparado. Haciendo un breve análisis del panorama internacional, pero centrándonos sobre todo en la regulación comunitaria, en la cual destacan dos países sobre todos los demás: Islandia y Suecia. Su regulación comprende unos permisos muy amplios tanto para el padre y como para la madre que son intransferibles, pero también incluyen en su regulación el permiso parental que tiene una duración más extensa y que además es transferible entre ambos progenitores. Para concluir definitivamente con el trabajo, expondremos alguna de las conclusiones a las que hemos llegado tras haber realizado el trabajo.

CAPÍTULO I.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

La maternidad, y por ende la paternidad, son elementos intrínsecos a la vida. Todos somos hijos o hijas de alguien, pero a pesar de esta condición las medidas de conciliación son algo relativamente nuevo. Tal y como queda expuesto en la introducción, el objeto de este trabajo es conocer la nueva regulación del permiso de paternidad, puesto que supone una medida igualitaria a la hora de equiparlo con el de maternidad, tratando así de evitar la discriminación por razones de conciliación.

Para conocer las vicisitudes del permiso de paternidad a lo largo de la historia, permiso que a día de hoy se ha unificado en el permiso por nacimiento del hijo, es necesario dar comienzo a una exposición de cómo ha evolucionado el permiso de maternidad puesto que el uno, no puede ser comprendido sin el otro.

1. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LA PROTECCIÓN POR MATERNIDAD

“La protección durante el embarazo y la maternidad responde a una doble finalidad: proteger la salud de la madre y de la criatura recién nacida, y brindar cierta seguridad en el empleo de las mujeres (prevención de los despidos, la discriminación, el derecho de

reincorporarse al término de su licencia, y mantenimiento de los salarios y prestaciones durante la maternidad)”¹.

Por lo tanto, antes de proceder al análisis de la actual regulación del permiso de maternidad en nuestro ordenamiento jurídico, es imprescindible conocer sus antecedentes. Según Martínez García, se pueden distinguir cuatro etapas en nuestra legislación laboral a lo largo de la evolución de la protección por maternidad. “La primera se podría calificar de proteccionista y abarca desde sus orígenes hasta el final de la dictadura franquista. La segunda etapa que se inició con la democracia y buscaba la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. La tercera está enfocada a conseguir la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y se inicia a partir de 1999, y la cuarta, a partir del año 2007, pretende conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres y la no discriminación laboral por maternidad.”²

Tras esta resumida clasificación vamos a proceder a un análisis más detallado de cada una de ellas.

1.1. Fase Proteccionista

La primera etapa da comienzo a principios del Siglo XX, cuando a raíz de la Revolución Industrial, se produce una incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral, razón por la cual el estado se ve obligado a tomar medidas. Estas medidas tratan de resolver o proteger dos aspectos: por un lado, el descenso de la natalidad; y por otro, las condiciones físicas y sanitarias de las madres trabajadoras y de sus hijos e hijas en las fábricas.

La protección de la maternidad en España se inicia con la Ley de 13 de marzo de 1900, reguladora del trabajo de las mujeres y los niños en los establecimientos industriales y

¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *La Igualdad De Género Como Eje Del Trabajo Decente*. Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª reunión (Ginebra), 2009, pág. 54.

² MARTÍNEZ GARCÍA, M^a LUISA. *Propuestas Para Una Regulación Igualitaria De La Protección Por Maternidad y Paternidad*. Ediciones de la Universidad de Murcia (Valencia), 2018, págs. 25-26.

mercantiles.³ La finalidad que pretende conseguir esta norma no pasa por proteger la maternidad de las obreras, sino regular las condiciones de trabajo de las mujeres.

La protección para la maternidad viene recogida en su artículo 9, que establece lo siguiente: “*No se permitirá el trabajo a las mujeres durante las tres semanas posteriores al alumbramiento. Cuando se solicite por causa de próximo alumbramiento por una obrera el cese, se le reservará el puesto desde que lo haya solicitado y tres semanas después de dicho alumbramiento*”.⁴

Tomando el precepto como punto de partida, referimos que el presunto permiso que establece la Ley consiste en una prohibición de trabajar para la mujer durante un tiempo determinado tras dar a luz (tres semanas concretamente), pero no se contempla ninguna prestación económica para este periodo. Motivo por el cual no terminó de ser efectiva ni para los patronos, ni para las trabajadoras.

Posteriormente, se publicó su reglamento de aplicación, de 13 de noviembre de 1900, por el cual “se establece la posibilidad de que las mujeres, estando ya en el octavo mes de embarazo, soliciten el descanso obligatorio por parto; y, se introduce también la posibilidad de ampliar el descanso obligatorio a cuatro semanas, siempre y cuando un médico certificase que la mujer no estaba en condiciones de incorporarse aún al trabajo”.⁵

El siguiente paso en la protección de la maternidad no se produce hasta siete años después con la Ley de 8 de enero de 1907, la cual amplía el alcance y corrige alguna de las contradicciones en las que incurría la normativa anterior, dando una nueva redacción al previamente expuesto artículo 9, para establecer que “*queda prohibido el trabajo a las mujeres por una duración de cuatro a seis semanas después del parto*”. Además, “se estableció que la mujer que entrara en el octavo mes de embarazo podía solicitar la

³ Ley de 13 de marzo de 1900, Reguladora Del Trabajo De Las Mujeres Y Los Niños En Los Establecimientos Industriales Y Mercantiles. BOE de 14 de marzo de 1900.

⁴ Artículo 9 de la Ley de 13 de marzo de 1900, Reguladora Del Trabajo De Las Mujeres Y Los Niños En Los Establecimientos Industriales Y Mercantiles. BOE de 14 de marzo de 1900..

⁵ IGAREDA GONZÁLEZ, N. *De la Protección de la Maternidad a Una Legislación Sobre el Cuidado*. Tesis doctoral fecha de lectura 30-03-2021. Universidad Autónoma de Barcelona. Dpto. Ciencia Política y Derecho Público, pág. 192.

suspensión del trabajo, que le sería concedida previo informe médico favorable”.⁶ “La anterior redacción de la Ley hacía referencia a que éste derecho podía ser ejercido por la trabajadora por causa de próximo alumbramiento, pero sin delimitar el tiempo de inicio, de este modo, se daba seguridad jurídica en el ejercicio del derecho a la mujer embarazada”.⁷

Todo este elenco de protección a la maternidad, fue considerado como avanzado y vanguardista en la época, a la vez que constituyó un ejemplo para países cercanos, puesto que se plasmó la necesidad de reposo de la mujer antes de dar a luz.

Diez años después, España asistió a la Primera Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Washington, en la que se aprobó un proyecto de Convenio sobre el Seguro de maternidad. La consecuencia más importante que nos dejó la Conferencia fue la aprobación del Real Decreto de 21 de agosto de 1923,⁸ el cual resultó innovador puesto que en él se contempla un subsidio provisional de maternidad.

En el año 1942, se aprueba la Ley de Seguro Obligatorio de Enfermedad,⁹ desarrollada reglamentariamente por el Decreto del 11 de noviembre de 1943.¹⁰ Lo que pretendía esta ley era “establecer una protección de la maternidad análoga a la de la Incapacidad Laboral Transitoria (ILT), de manera que ambas contingencias aparecen reguladas de forma conjunta. Particularmente, se establece que, en el caso de la maternidad, las mujeres afiliadas percibirían el 60% de su salario”.¹¹

⁶ GARCÍA CONZALEZ, G. *La Protección A la maternidad: cien años de la Ley de 8 de enero de 1907*. IUS Labor nº 2, 2007, Universitat Oberta de Catalunya, pág. 2. www.upf.edu/documents/Historia-Guillermo.pdf/ Revisado el 30-03-2021.

⁷ GARCÍA CONZALEZ, G. *Op. Cit.* Pág. 3.

⁸ Real Decreto de 21 de Agosto de 1923. Reforma del artículo 9 de la Ley de 13 de marzo de 1900 sobre el trabajo de las mujeres y los niños.

⁹ Ley De 14 De Diciembre Por La Que Se Crea El Seguro Obligatorio De Enfermedad. (BOE Nº 361 de 27 de diciembre de 1942).

¹⁰ Decreto de 11 de Noviembre de 1943. Aprueba el Reglamento Para La Aplicación De La Ley Del Seguro De Enfermedad. (BOE Nº 332, de 28 de noviembre de 1943).

¹¹ PONS PONS, J. *Los Inicios Del Seguro Social De Salud en España, 1923-1948. Del Seguro De Maternidad Al Seguro Obligatorio de Enfermedad*. XVI Encuentro de Economía Pública. Granada, 2009, págs. 16-17.

En la década de los setenta, se aprueba el Texto Articulado de la Ley 193/1963, sobre Bases de Seguridad Social¹², mediante el Decreto 907/1966 de 21 de abril¹³, “en su artículo 126. C)¹⁴ se regula la protección por maternidad de forma similar a la ILT derivada de enfermedad común, tratándose la maternidad como si fuera una enfermedad; debido a que la licencia por maternidad está supeditada a la imposibilidad de trabajar de la madre en las semanas posteriores al parto a consecuencia de los impedimentos físicos durante el puerperio (periodo que transcurre hasta que la mujer vuelve al estado anterior a la gestación), razón por la que se entendía que esta licencia tenía como objeto, precisamente, intervenir frente a la carencia de salud de la madre tras el parto”.¹⁵

Es en este momento cuando se denomina al permiso como *baja de maternidad* por primera vez, nomenclatura que a día de hoy se sigue utilizando a pesar de que el concepto conciliador e igualitario que envuelve hoy en día la maternidad haya evolucionado notablemente.

Cuando se aproximaba el final de la dictadura, se publicó la “Ley 15/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, con la que se intenta consagrar el principio de igualdad en el ámbito laboral, al establecer que los derechos y obligaciones contenidos en la legislación afectarán por igual al hombre y a la mujer”.¹⁶

¹² Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. (BOE nº 312, de 30 de diciembre de 1963)

¹³ Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobado el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. (BOE nº 96, de 22 de abril de 1966) La norma entra en vigor el 23 de abril de 1966, aunque el Régimen de SS no tendrá efecto hasta el día 1 de enero de 1967.

¹⁴ Artículo 126 C) del Real Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobado el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. “*Tendrán la consideración de estados o situaciones determinadas de incapacidad laboral transitoria los periodos de descanso, voluntario y obligatorio, que procedan en caso de maternidad*”.

¹⁵ MARTÍNEZ GARCÍA, M^a LUISA. *Op. Cit.* Pág. 30.

¹⁶ Artículo 10. Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. (BOE, nº 96, de 21 de abril de 1976). “*1. Los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral afectarán por igual al hombre y a la mujer.*

2. La mujer, cualquiera que sea su estado civil, podrá convenir toda clase de contratos de trabajo y ejercitar los derechos correspondientes en igual condiciones que el varón, inclusive la percepción de su remuneración. A igualdad de trabajo percibirá las mismas retribuciones.

A pesar de lo establecido en el precepto, la norma establece una protección especial para la mujer, pues determina que podrá ser apartada o excluida de los trabajos especialmente peligrosos, insalubres o penosos para su naturaleza, así como aquellos que puedan afectar a su situación de embarazo o a la maternidad. Como podemos extraer del precepto, la norma establece una protección mayor que la establecida única y exclusivamente para la maternidad, puesto que también excluye los trabajos especialmente perjudiciales por su naturaleza, es decir, aquellos perjudiciales para su condición de mujer en estado.

Por otro lado, en su artículo 25.4 se establece que *“la mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un periodo de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto”*.¹⁷ Por lo tanto, vuelve a darse un incremento en el permiso de maternidad, volviendo a ser pionero y adelantándose a la norma de la OIT sobre protección de la maternidad, el *“Convenio N° 183 del año 2000 que dispone una licencia de 14 semanas, con un periodo obligatorio de seis semanas posteriores al parto”*.¹⁸

3. *Podrán ser excluidos para la mujer los trabajos especialmente peligrosos, insalubres o penosos para su naturaleza, así como los que pueden afectar a su saturación de embarazo o a la maternidad. La exclusión se regulará siempre por Decreto, a propuesta del Ministerio de trabajo y previo informe de la Organización Sindical.*

4. *El Servicio Social de la mujer, legalmente obligatorio, cuando sea incompatible con el trabajo, producirá en la relación laboral los mismos efectos que supone el servicio militar.”*

¹⁷ Artículo 25.4. Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (BOE, n° 96, de 21 de abril de 1976). *“La mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un periodo de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El periodo posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto. Asimismo, tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo periodo de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reingreso en la Empresa, que deberá destinarla a la primavera vacante que se produzca de igual o similar categoría.*

¹⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Convenio Sobre La Protección De La Maternidad, N° 183, 15 de junio de 2000*. Ginebra. Este convenio no ha sido ratificado por el Estado Español, pero nuestra normativa cumple con lo establecido por el mismo. Artículo 4: *Toda mujer a la que se aplique este Convenio tendrá derecho a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas y ante la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, esta incluirá un periodo de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto”*.

Esta primera etapa, tal y como establece el título, se establece como un período proteccionista de la mujer, el cual además hay que comprenderlo en el contexto histórico en el que se desarrolla. Asimismo, cuando se regularon los primeros derechos por maternidad, el legislador pensó en la familia tradicional y en el papel de la mujer dentro de ella, es por ello que la mayoría de normas o redacciones serían inaceptables a día de hoy, puesto que “perpetúa los roles de género y se mantiene el estereotipo de la inferioridad de las mujeres al ser tratadas como seres necesitados de una protección especial”.¹⁹

A pesar de ello, esta primera etapa aquí referenciada, es la primera que instaura en nuestro ordenamiento jurídico la suspensión contractual y el subsidio económico por maternidad.

1.2. La Igualdad de Derechos

Con la llegada de la Transición Política a España, se favorece el auge de las ideas feministas, que pretenden extender a la mujer los mismos derechos del hombre y permite la eliminación de varias prohibiciones legales que impedían la igualdad. El crecimiento de las ideas feministas evoluciona en agrupaciones feministas que presionaron para conseguir que la redacción de la “Constitución del 78 (CE en adelante) aboliese la discriminación por sexo, dando así lugar al artículo 14 CE”.²⁰

Por lo tanto, al estar recogido el principio de igualdad como derecho fundamental, la legislación de protección a la maternidad empieza a recibir un tratamiento diferente.

Al inicio de la década de los ochenta entra en vigor la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores,²¹ donde se regula que el contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad de la mujer trabajadora.

¹⁹ MARTÍNEZ GARCÍA, M^a LUISA. *Op. Cit.* Pág. 32.

²⁰ Constitución Española de 1978. (BOE, nº 311, de 29 de Diciembre de 1978). Artículo 14: “*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”.

²¹ Artículo 45.1. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, nº 64, de 14 de marzo de 1980). “*El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: Maternidad de la mujer trabajadora.*”

Con la inclusión de este supuesto de suspensión contractual, se elimina la concepción de la maternidad como enfermedad, por lo tanto, quedando la maternidad desvinculada de la ILT. De todas formas, este cambio no lleva aparejada una prestación económica por maternidad, sino por ILT (hoy en día conocida como IT), ya que la contingencia específica por maternidad no es establecida en la Seguridad Social hasta el año 1995. En lo que a la duración del mismo se refiere, se mantendrá la suspensión del contrato durante 14 semanas, con la salvedad de que éstas podrán ser distribuidas a opción de la interesada.

No será hasta finales de los ochenta, cuando se aumente el permiso de maternidad a dieciséis semanas, añadiendo otras dos semanas en caso de tratarse de un parto múltiple, pudiendo alcanzar así un máximo de dieciocho semanas. Asimismo, se introduce en nuestro ordenamiento jurídico la suspensión por adopción, en virtud de la Ley 3/1989, de 3 de marzo por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.²² A tal efecto, el artículo primero de esta Ley modificó el artículo 45 del Estatuto de 1980 el cual quedó redactado en los siguientes términos: *“El contrato se podrá suspender por maternidad de la mujer trabajadora y adopción de menores de cinco años”*. También se incluye la suspensión contractual con reserva del puesto de trabajo por adopción en nuestro Ordenamiento Jurídico en el artículo 48.4 del Estatuto.²³

²² Ley 3/1989, de 3 de marzo por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. (BOE, nº 57, de 8 de marzo de 1989). Exposición de motivos: *“En lo que se refiere al descanso por maternidad, que la duración de catorce semanas fijada tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la normativa para funcionarios, precisaba de una ampliación para así garantizar, de acuerdo con las directivas de la Organización Mundial de la Salud, la adecuada atención de la salud de la madre y la mejor relación de ésta con el hijo. En el mismo sentido, el Convenio 103 de la OIT sobre Protección de la Maternidad, ratificado por España el 26 de mayo de 1965, impone un descanso obligatorio de seis semanas después del parto, exigencia ésta que no se recogía en el Estatuto de los Trabajadores. De ahí la necesidad de proceder a una reforma de dichas normas, en el doble sentido de ampliar la duración de este descanso y fijar el carácter obligatorio de una parte del mismo después del parto. Asimismo, se ha considerado conveniente asimilar a este supuesto, con un tratamiento específico, los casos de adopción de menores de cinco años”*.

²³ Artículo 48.4 del Estatuto del Trabajador de 1980. *“En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho”*.

Con esta norma, por primera vez en nuestra legislación se incluye el permiso de paternidad en caso del fallecimiento de la madre, haciendo por fin referencia a la corresponsabilidad. También se establece que el padre podrá disfrutar las cuatro últimas semanas del permiso por maternidad, a tal efecto, el artículo 48.4 añade una nueva previsión, en la que se señala que *“en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud”*. Esta invitación al padre para colaborar en la labores de cuidado posiblemente no cumpliría con su objetivo en los noventa, debido a que todavía existían estereotipos de género y pocos padres optarían por el disfrute del permiso por maternidad.

A partir de 1995, se vuelve a dar un paso hacia delante con la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social,²⁴ al regular la maternidad como una contingencia específica de la Seguridad Social, de este modo, se deja de tratar la maternidad como una enfermedad. Con esto lo que se pretendía era amparar no sólo la recuperación de la madre, sino también el cuidado de la persona menor; es por esto por lo que se desvincula la contingencia por maternidad, de la contingencia por incapacidad temporal, y se incluyen los casos de adopción y acogimiento. Según el artículo 133 *ter* de la Ley General de Seguridad Social de 1994 (LGSS de 1994)²⁵, los trabajadores por cuenta ajena cualquiera que fuera su sexo.

La principal pretensión de esta medida es incluir a los hombres como beneficiarios, ya que se reconoce que éstos podrían serlo bien por cesión de la madre de una parte del

²⁴ Artículo 33. Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE, nº 313, de 31 de diciembre de 1994). *“Se introduce en el Título II del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, un nuevo capítulo IV bis.”*

²⁵ Artículo 133 *ter* de la Ley General de Seguridad Social de 1994: *“Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior siempre que acrediten un período mínimo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen”*.

descanso; bien en caso de adopción o acogimiento, caso en el cual disfrutarían del permiso entero.

También se modifica la cuantía de la prestación, pasando del 75% que correspondía por incapacidad temporal a un subsidio que comprende el 100% de la base reguladora, aumento que se recoge en el artículo 133 *quater* LGSS de 1994²⁶. Teniendo esta reforma en cuenta, “la ampliación al 100% de la cobertura disminuye el coste empresarial de completar la prestación hasta igualar el concepto salarial que se establecía en numerosos convenios colectivos, y que podía tener un efecto que desincentivara la contratación de mujeres en edad fértil”.²⁷

1.3. La Conciliación Laboral Y Familiar

En esta tercera etapa nos vamos acercando a las normas de protección actuales, puesto que la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Como en la mayoría de las leyes que forman el ordenamiento jurídico, el objetivo de la ley viene definido en su Exposición de Motivos donde se establece que “la Ley introduce cambios legislativos para que las personas trabajadoras puedan participar de la vida familiar, y habla de favorecer los permisos por maternidad y paternidad”²⁸, a pesar de que este último todavía no existía y probablemente la Exposición de Motivos haga referencia al permiso que deriva de la cesión materna del permiso de maternidad.

²⁶ Artículo 133 *quater* de la Ley General de Seguridad Social de 1994: “la prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.”

²⁷ BALLESTER PASTOR, M.A.: *La Prestación De Maternidad*. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, pág. 69.

²⁸ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (BOE, nº 266, de 6 de noviembre de 1999). Exposición de motivos: “La Ley introduce cambios legislativo en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata, además, de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos e hijas desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia”.

Con la Ley 39/1999, y conforme al artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo podrá suspenderse por “*Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años*”. Queda modificada la suspensión por adopción y acogimiento, y se establece que “*en caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se disfrutará en opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados*”. Por lo tanto, queda eliminada la traba existente de que sólo uno de los progenitores pudiera acceder al permiso, y se introduce la posibilidad de que la pareja se organice y pueda disfrutar este permiso de forma simultánea.

“En el caso de parto, con la finalidad de que los hombres puedan ser coparticipes en los cuidados, se amplían hasta diez semanas la existente opción de disfrute paterno, por cesión de la madre de una parte del permiso por maternidad, permitiendo que lo disfrute simultáneamente con ella, excepto si, en el momento de hacerse efectiva esta opción, la incorporación al trabajo de la madre suponía un riesgo para la salud; entonces, la opción se rescindía y la madre continuaba disfrutando del período de suspensión que restaba (art. 48.4 ET según redacción dada por el artículo 5 de la Ley 39/1999)”.²⁹

Todos estos cambios se producen bajo el amparo de la Directiva Comunitaria 96/34/CE, que convierte en obligatorio el Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado entre las organizaciones interprofesionales UNICE, el CEEP y la CES³⁰, que obliga al Estado a incluir al padre en el derecho al permiso por nacimiento o adopción.

²⁹ MARTÍNEZ GARCÍA, M^a LUISA. *Op. Cit.* Pág. 37. En relación con el Artículo 5 Ley 39/1999, de 5 de noviembre: “*De las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud*”.

³⁰ Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (*Diario Oficial N° L 145 de 19/06/1996*). En este acuerdo marco “*se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años y que deberán difundir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales*”.

Con la publicación y adaptación de la Directiva, se creaba una oportunidad idónea para instaurar y regular de una vez por todas el permiso de paternidad, sin embargo, el ejecutivo deja pasar la oportunidad de facilitar a los hombres el acceso al cuidado de la criatura desde el momento de su nacimiento. Lo que el ejecutivo sí hace es aumentar a diez semanas la duración de la ya existente cesión del permiso de maternidad por parte de la madre. A pesar de tratarse de algo novedoso en lo que a los parámetros de conciliación se refiere, no deja de ser una medida que incumple las recomendaciones propuestas por la Directiva 96/34/CE, la cual en su cláusula segunda, disponía que el derecho de permiso parental debe concederse *de manera no transferible*.

Tal y como mencionamos en la segunda etapa, la nueva Ley de Conciliación de 1999 también instaura una especie de permiso de paternidad en caso de parto, siempre y cuando se produjese el fallecimiento de la madre, pudiendo así hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

1.4. En Busca De La Igualdad Efectiva Y Real

La búsqueda de la igualdad efectiva y real, es un objetivo que tanto la Unión Europea, como los diferentes estados, quieren alcanzar desde hace mucho tiempo. Tanto es así que a lo largo de los últimos años la UE ha ido promoviendo Directivas para favorecer la modificación de las distintas normativas.

Por ejemplo, de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002³¹, da lugar a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Según explica el propio articulado, “el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la existencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.³²

³¹ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres u mujeres en los que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 269/15, 5 de octubre de 2002).

³² Artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, nº 71, 23 de marzo de 2007).

A través de esta redacción, queda plasmado en la legislación que existe una discriminación de las mujeres derivada de la maternidad o de sus responsabilidades familiares y, por lo tanto, establece “la configuración de la maternidad como un derecho innato en la condición de ser mujer más que como una protección concedida”.³³

Por otro lado, en cuanto al derecho paterno, la Ley 3/2007 trató de posibilitar la participación en la crianza al reconocerle derecho a disfrutar el permiso por maternidad en caso de fallecimiento de la madre, a pesar de que ésta no tuviera ningún trabajo. Por lo tanto, introduce un nuevo supuesto del permiso de paternidad en los casos en los que no existe el derecho de disfrute de la madre.

Siguiendo en la búsqueda de una mayor corresponsabilidad del padre, “suprime la previsión referente a que el padre no puede disfrutar del permiso por maternidad cuando la incorporación al trabajo suponga un riesgo para la salud de la madre, y contempla expresamente que incluso encontrándose la madre incapacitada para trabajar, esta pueda cederle al otro progenitor el uso del permiso; de manera que el padre o el otro progenitor podrán seguir haciendo uso del período de suspensión inicialmente cedido.”³⁴ Lo que esta nueva regulación pretende, además de cumplir con la finalidad de que el padre pueda acceder al permiso para la crianza, es permitirle al padre ocuparse del cuidado de la madre y de la criatura recién nacida. “Con todo, la medida estrella en ese sentido es la creación del permiso por paternidad, de titularidad masculina, de uso exclusivo para el padre o el otro progenitor, y desvinculado del permiso por maternidad.”³⁵

Por lo tanto, esta norma amplía la protección que ofrece la Seguridad Social puesto que introduce tres nuevos subsidios. En primer lugar, introduce la prestación correspondiente al permiso de paternidad, posteriormente el permiso de maternidad no contributiva, y finalmente, la prestación que se concede en supuestos de riesgo durante la lactancia natural.

³³ LOUSADA AROCHENA, J.F.: *La Maternidad Y La Conciliación En La Ley De Igualdad, Y En Especial Su Regulación Para La Carrera Judicial*. Políticas de Género de Cuadernos de Derecho Judicial Nº 5. 2007. Pág. 4.

³⁴ AGUILERA IZQUIERDO, R. y GIL PLANA, J.: *Las Prestaciones Económicas Por Maternidad, Paternidad Riesgo Durante El Embarazo Y La Lactancia Natural. (Análisis del RD 295/2009, de 6 de marzo)*. Pág. 75.

³⁵ MARTÍNEZ GARCÍA, M^a LUISA. *Op. Cit.* Pág. 41.

En esta última etapa, entra en vigor el nuevo Estatuto de los Trabajadores, del 13 de noviembre de 2015 (en adelante ET). Éste mantiene la esencia del ET de 1995, pero realiza algunas adaptaciones; por ejemplo, en referencia a la suspensión con reserva del puesto de trabajo, altera el orden de diversos epígrafes, pero no modifica el contenido de ninguno de ellos. Teniendo en cuenta la novedad, el legislador podría haber utilizado un lenguaje más inclusivo para la redacción, pero al igual que el contenido, la redacción también guarda la esencia de 1995.

Finalmente, tras varias propuestas y proyectos se aprueba la Directiva de la Unión Europea 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo,³⁶ la cual pretende apoyar y completar la acción de los Estados Miembros en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo. Con carácter previo, y tratando de adecuarse a las propuestas de la Unión Europea, el legislador español publicó el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación,³⁷ con el principal objetivo de garantizar un derecho básico, como es la igualdad entre personas trabajadoras, ya sean hombres o mujeres. Ambas normativas serán objeto de análisis a lo largo de la redacción.

Para dar fin al epígrafe, podemos decir que “del análisis de la evolución de la protección por maternidad en nuestro Ordenamiento Jurídico se desprende que la licencia por maternidad nació para proteger la salud de las trabajadoras durante el embarazo y tras el parto; ahora bien, aunque sigue vinculada a la recuperación física de la madre en las seis semanas posteriores al alumbramiento, ha evolucionado, dejando de ser esta su principal finalidad. Actualmente los problemas (o riesgos) de salud de la madre durante el embarazo o tras el parto están cubiertos por la prestación de incapacidad temporal o riesgo durante el embarazo. A su vez, la ampliación del disfrute del permiso a los supuestos de adopción y acogimiento, así como la posibilidad de que el padre pueda acceder a la

³⁶ Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 188/79, 12 de julio de 2019).

³⁷ Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (BOE, nº 57, 7 de marzo de 2019).

licencia en determinados supuestos, han cambiado la finalidad por la que se creó esta licencia, para destinarse principalmente al cuidado de la criatura recién nacida.”³⁸

En el marco de la regulación actual el conflicto se produce a la hora de calificar la maternidad como una contingencia protegida de la Seguridad Social. Teniendo en cuenta cómo ha ido evolucionando el permiso por nacimiento, ¿no sería mejor incluir la prestación en la protección y fomento de las familias?

La ampliación de los permisos no solamente ampara la recuperación de la madre, y también el cuidado del menor, sino que también conlleva medidas de igualdad y supone una medida para combatir el descenso de la natalidad. El favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar entre los hombres y las mujeres, también facilita el hecho de tener hijos. Además, extraer los permisos por nacimiento de las contingencias protegidas por la Seguridad Social, supone que las prestaciones no serán costeadas por las cuotas de los trabajadores y empresarios que no tengan hijos, y por lo tanto, además de conseguir un permiso más equitativo, también se conseguiría un financiación de la prestación más igualitaria.

2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LA PROTECCIÓN POR PATERNIDAD

2.1. El Permiso Por Nacimiento De Hijo o Hija

En sus inicios, la legislación laboral no tenía en cuenta a los padres, puesto que la totalidad de los derechos asociados a los deberes de hogar y la familia eran de titularidad femenina. Solamente se contemplaba la “paternidad” en los permisos por alumbramiento de la esposa, los cuales tenían la duración máxima de una jornada puesto que, se consideraba que un día de permiso era suficiente para estar con la esposa y la criatura recién nacida.

Pasadas tres décadas desde la publicación de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, se da lugar a la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. Esta ley amplía los efectos del permiso, e introduce que el trabajador, avisando con la posible antelación, podrá ausentarse con derecho de remuneración durante dos días.³⁹ A pesar de haberse

³⁸ MARTÍNEZ GARCÍA, M^a LUISA. *Op. Cit.* Pág. 42.

³⁹ Art. 25.3.b) Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. (BOE N^o 96, de 21 de abril de 1976). “*El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y*

aumentado la duración del permiso, estos dos días no permitían que el padre se implicara en los cuidados puesto que, la finalidad de este permiso es conceder tiempo al padre para ir al hospital a conocer a su hijo o hija recién nacida, acompañar a la madre y a la criatura durante su estancia en el hospital, ocuparse de tramitar la inscripción del neonato en el Registro Civil y el correspondiente libro de familia, etc.

El siguiente cambio se produce con el Estatuto de los Trabajadores de 1980 cuando el permiso deja de concederse en concepto de “alumbramiento de la esposa”, y pasa a concederse en los casos de nacimiento de hijo, ampliando el derecho paterno también a los hijos nacidos fuera del matrimonio. Por lo tanto, con el Estatuto de 1980 nace el permiso o licencia por nacimiento de hijo o hija, regulado en el artículo 37.3.b) del Estatuto y de los Convenios Colectivos.

Hasta hace no mucho tiempo, la regulación de 1980 seguía vigente en cuanto a duración y efectos. En virtud del artículo 37.3 del Estatuto se exigía que se hiciera con previo aviso y justificación, haciendo ver así que se trata de requisitos diferentes. “El aviso del trabajador a la empresa que debía ser previo al permiso, siendo válido cualquier medio para hacerlo. En cambio, la justificación se aportará cuando sea posible, pudiendo aportarse con posterioridad al permiso”.⁴⁰

Según Martínez García, son cuatro los aspectos fundamentales del permiso por nacimiento:

- Se refiere a un nacimiento de hijo o hija; por lo tanto, el padre solo podrá disfrutarlo en el caso de paternidad biológica, no en caso de adopción o acogimiento; a no ser que este supuesto, venga contemplado por el Convenio Colectivo de la empresa.

durante el tiempo mínimo que a continuación se exponen: Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.”

⁴⁰ MARTÍNEZ GARCÍA, M^a LUISA. *Op. Cit.* Pág. 131.

- Es retribuido por la empresa, que suma tanto el salario como las cotizaciones sociales de los días que dure el permiso. Por lo tanto, esto podría constituir una de las causas por las que no se ampliaba el permiso.
- Es un permiso poco flexible, se trata de días naturales y su disfrute puede coincidir con fines de semana, festivos o vacaciones.
- No se contemplan las garantías frente al despido disciplinario que se aplican al permiso por paternidad.

Por lo tanto, este permiso por nacimiento, hoy en día desaparecido del ET, no sufrió prácticamente ninguna evolución desde su creación, manteniéndose prácticamente intacto a lo largo de toda su trayectoria. El salto en la normativa se llegó a dar con la inclusión del permiso de paternidad, el cual es objeto de este trabajo y analizaremos en el siguiente epígrafe.

2.2. *El Permiso de Paternidad*

La incorporación masiva de la mujer al mundo laboral ha transformado el modelo de familia tradicional y ha introducido la participación de ambos sexos tanto en los cuidados, como en las tareas domésticas. “Aunque la igualdad, en este sentido, aun no es plena, ya que los cuidados a menores y familiares como el trabajo doméstico siguen siendo asumidos principalmente por las mujeres, es cierto que hay una mayor predisposición por parte de los hombres a participar en estas responsabilidades”.⁴¹

Al amparo de este contexto social, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI en adelante), introduce el innovador permiso de paternidad para favorecer y fomentar la conciliación paterna. La finalidad de este permiso se expresa en el artículo 44.3 de la LOI que dispone que “*para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social*”.

⁴¹ MARTÍNEZ GARCÍA, M^a LUISA. *Op. Cit.* Pág. 132.

En la actualidad, con la entrada en vigor del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre⁴², y de acuerdo con su artículo 48.4⁴³ el permiso de paternidad constituye una causa de suspensión de contrato con reserva de puesto de igual duración al de la madre. Por lo tanto, la evolución que ha sufrido el permiso en cuestión ha sido notable en los últimos años.

CAPÍTULO II.- SITUACIONES CONTROVERTIDAS CON EL PERMISO DE PATERNIDAD. PERSPECTIVAS EN LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

Tras el exhaustivo análisis de los hechos y sucesos que anteceden a la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, hemos podido comprobar que el principal objetivo ha sido conseguir la igualdad entre ambas figuras, pero ¿se ha pretendido también dar cobertura a situaciones que están a la orden del día? El legislador va regulando las situaciones a medida que van surgiendo las distintas necesidades, por lo tanto, a día de hoy mientras la diversidad sigue aumentando y cada vez existen más familias atípicas, la legislación sigue estando conformada para dar cobertura a formas típicas. En los siguientes apartados haremos una exposición en primer lugar, de la equiparación del permiso, y a continuación de las nuevas modalidades de familia y de cómo aplicamos el derecho vigente en las mismas.

⁴² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores. (BOE N° 255, de 24 de octubre de 2015). En adelante Estatuto de los Trabajadores.

⁴³ Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. “*El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menos de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la profesión de la salud de la madre.*”

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales será obligatoria las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes del cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.”

1. MEDIDAS DE IGUALDAD DE GÉNERO Y ANTIDISCRIMINATORIAS

Igualdad, igualdad de género y discriminación por sexo. Éstas son tres palabras que a día de hoy no pueden faltar en un discurso político. Hace cuarenta y tres años, tras finalizar la Dictadura Española, los distintos grupos políticos se pusieron manos a la obra para dar lugar a La Constitución de 1978, y su artículo 14 reza lo siguiente: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

En aquel entonces, el legislador ya pensaba en evitar la discriminación incluyendo la igualdad dentro de los Derechos Fundamentales, de manera que sobre el papel este asunto quedara cubierto. Pero la realidad es que todavía no existe la plena igualdad en muchos aspectos, aunque sí es cierto que las nuevas políticas de los últimos años han tratado de mejorar el problema en lo que a legislación laboral se refiere, desarrollándola y adaptándola a las circunstancias actuales.

La mujer lleva muchos años formando parte del mercado laboral, en la mayoría de las familias del Siglo XXI ambos progenitores trabajan y esta circunstancia obliga al legislador a adaptar la legislación. Las fórmulas concebidas para que la mujer (normalmente, ama de casa) se haga cargo de la crianza mientras el hombre sale a trabajar han ido quedando desfasadas, y es ahí donde entra a formar parte el Real Decreto Ley 9/2019.

Hoy en día las preguntas de índole personal en una entrevista de trabajo no están permitidas, y el sujeto entrevistado puede negarse a responder, pero hace no mucho tiempo, el preguntar a una mujer si estaba casada o tenía intención de tener hijos era algo bastante habitual, y que en la mayoría de las ocasiones favorecía una discriminación. ¿Por qué una situación tan natural como el tener hijos puede favorecer la discriminación?

Existen razones biológicas, por las que se hombres y mujeres son diferentes, pero eso no limita sus capacidades de trabajo. El embarazo es un proceso que se relaciona con la mujer ⁴⁴ y que no puede ser llevado a cabo por los hombres, y una vez nacida la criatura

⁴⁴ Recientemente se ha dado el caso del primer hombre trans que ha dado a luz en España. MAISANABA, A.: *Rubén, El Primer Hombre Embarazado De España: “Estoy Teniendo*

es también la mujer la que se encarga de la lactancia, salvo que decida que prefiera alimentar a su bebé con el biberón, momento en el que las necesidades de la criatura sí podrían ser cubiertas por ambos progenitores.

Esto nos lleva a pensar que si por motivos biológicos, la mujer es la que más carga tiene en la crianza de la criatura lo más lógico sería que la mujer disfrutara de unos permisos más extensos de crianza y descanso. Pero es en este punto cuando llegamos al *quid* de la cuestión.

Tal y como están planteados ambos permisos en España, el hecho de ampliar el permiso de maternidad supondría un perjuicio para el empresario, por lo tanto, volvería la discriminación por razón de género a la hora de contratar al personal. Si el hecho de contratar a un hombre le supone ventajas al empresario, el cual mira por el bienestar de su empresa, éste no dudará a la hora de hacerlo.

Para evitar esto, el Gobierno Español ha decidido equiparar ambos permisos para que no se puedan producir este tipo de discriminaciones. ¿Es una medida efectiva? Aparentemente parece serlo, puesto que el empresario va a tener que cubrir el puesto de trabajo durante dieciséis semanas se trate de un hombre o de una mujer. Por lo tanto, con esta medida el legislador ha pretendido conseguir la igualdad de género en el ámbito laboral.

2. RÉGIMEN POSITIVO ACTUAL

2.1. *Familias Formadas Por Miembros del Mismo Sexo*

El nacimiento de un bebé suele ser recibido con mucha alegría por la familia, pero también va acompañado de la necesidad de realizar una serie de trámites entre los que se encuentra la obtención del permiso de maternidad o de paternidad. Tal y como se desarrolla a lo largo del trabajo, existe mucha información acerca de los distintos

Muchas Dificultades". Periódico La Razón de 19 de Abril de 2021. www.larazon.es/television/Rubén-embarazo Revisado el 16-05-2021.

Por lo tanto, toda mención a *madre, padre, mujer, hombre...* que se ha hecho a lo largo de este apartado, se ha hecho según lo estipulado por el sistema binario de la sexualidad, si bien también contemplamos la variedad de sexualidad propuesta por el sistema no binario.

permisos, pero todavía existen grandes dudas en lo que a las parejas homosexuales se refiere. ¿Qué derechos tienen las parejas homosexuales?

En primer lugar, considero necesario especificar que una pareja homosexual es aquella que está formada por miembros del mismo sexo. Hoy en día el Código Civil incluye en su articulado el derecho de estas parejas a contraer matrimonio, avanzando así a una inclusión de los distintos tipos de familia.

En este sentido debemos acudir, una vez más, a lo establecido por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo,⁴⁵ referente a los permisos de nacimiento y cuidado del menor. Ambas prestaciones están reguladas por el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.⁴⁶ “En el caso concreto del permiso de maternidad en parejas homosexuales, si la pareja está formada por madres del mismo sexo, la madre biológica dispondrá de la baja por maternidad; igual sucede en las parejas heterosexuales. En cambio, para que su pareja pueda solicitar el permiso distinto de la madre biológica, se exige que tenga un vínculo jurídico con el bebé, según lo establecido en el artículo 7.3 de la Ley 14/2006⁴⁷ sobre Técnicas de Reproducción Humana Asistida”.⁴⁸ Esto es así puesto que las parejas homosexuales tienen imposibilitado concebir de manera natural a un hijo biológico por

⁴⁵ Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, De Medidas Urgentes Para Garantía De La Igualdad De Trato Y De Oportunidades Entre Hombres Y Mujeres En El Empleo Y La Ocupación. (BOE Nº 57, de 7 de marzo de 2019).

⁴⁶ Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. “*El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la profesión de la salud de la madre.*

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatoria las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes del cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.”

⁴⁷ Artículo 7.3 de la Ley 14/2006, de 26 de mayo, Sobre Técnicas De Reproducción Humana Asistida. (BOE Nº 126, del 27 de mayo de 2006). “*Cuando la mujer estuviere casada, y no separada legalmente o, de hecho, con otra mujer, esta última podrá manifestar conforme a los dispuesto en la Ley de Registro Civil que consiente en que se determine a su favor la filiación respecto al hijo nacido de su cónyuge.”*

⁴⁸ MINIFIV; *Permiso De Maternidad En Parejas Homosexuales*. Madrid, 2020. www.minifiv.es/permiso-parejas-homosexuales Revisado el 08-05-2021.

parte de ambas partes, por lo tanto, suelen someterse a tratamientos de fertilidad tales como la inseminación artificial.

Por otro lado, cuando se trata de parejas formadas por dos hombres, la legislación española solamente contempla la vía de la adopción, puesto en virtud del artículo 10 de la Ley 14/2006⁴⁹ la gestación subrogada no está permitida. De todas formas, si la gestación subrogada se ha llevado a cabo en algún país extranjero que sí lo permita, el padre biológico podrá reclamar su paternidad de conformidad con las reglas generales. Sin embargo, siempre que el hijo sea adoptado legalmente, la pareja de padres tiene derecho a solicitar el permiso de paternidad. El plazo de suspensión del contrato de trabajo de cada adoptante será de 16 semanas, de las cuales seis deberán disfrutarse a tiempo completo tras la adopción de la resolución judicial constitutiva de la adopción.

Al igual que en las familias heterosexuales o monoparentales, ambas prestaciones son gestionadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), para su solicitud es preciso que los trabajadores cumplimenten un documento oficial de la prestación aportando una copia del DNI, un certificado de la empresa con fecha de inicio de la suspensión laboral por maternidad, libro de familia o el certificado de inscripción en el Registro Civil, y el informe de maternidad del hospital o de la clínica en la que nazca el bebé de la pareja. También es preciso presentar una última nómina y el número de cuenta bancaria para que se puedan ingresar los pagos.⁵⁰

Cuando nos encontramos ante los supuestos de adopción, los padres de la criatura deben entregar la resolución judicial por la que queda constituida la adopción, además de toda la documentación previamente mencionada. Toda esta documentación deberá entregarse en cualquier oficina de la Seguridad Social a partir del día siguiente del nacimiento del bebé o de la adopción.

⁴⁹ Artículo 10 de la Ley 14/2006, de 26 de mayo, Sobre Técnicas De Reproducción Humana Asistida. (BOE N° 126, del 27 de mayo de 2006). “1. Será nulo de pleno derecho el contrato por el que se convenga la gestación, con o sin precio, a cargo de una mujer que renuncia a la filiación materna a favor del contratante o de un tercero. 2. La filiación de los hijos nacidos por gestación de sustitución será determinada por el parto. 3. Queda a salvo la posible acción de reclamación de la paternidad respecto del padre biológico, conforme a las reglas generales.”

⁵⁰ Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, Por El Que Se Regulan Las Prestaciones Económicas Del Sistema De La Seguridad Social Por Maternidad, Paternidad, Riesgo Durante El Embarazo Y Riesgo Durante La Lactancia Natural. (BOE N° 69 de 21 de marzo de 2009).

En la actualidad, la duración del permiso en parejas homosexuales es de 16 semanas después del nacimiento del bebé (es decir, la misma duración que tienen contempladas las parejas heterosexuales), de las cuales las primeras 6 semanas después del parto son obligatorias para garantizar el cuidado del niño, tal y como establece el Real Decreto 6/2019. Por otro lado, la madre biológica tiene derecho a adelantar el permiso hasta cuatro semanas antes de la fecha prevista para el nacimiento. Si se trata de un nacimiento prematuro o de un bebé que necesita ser hospitalizado, el periodo puede extenderse por la duración de la hospitalización hasta un máximo de 13 semanas. Cabe destacar que hasta la equiparación que se ha producido en este año (2021), la madre biológica puede ceder hasta dos semanas del total restante a su pareja.

Como era de prever, la distribución del tiempo de los permisos se lleva a cabo de la misma manera en todas las modalidades de familias, es decir, la pareja puede elegir si quiere disfrutarlos a la vez o de forma consecutiva. De manera que, una vez agotadas las 6 semanas de reposo obligatorio, las semanas restantes podrán distribuirse a elección de cada familia, siempre que se comuniquen de la manera oportuna a la empresa y con un periodo de 15 días de antelación.

Por otro lado, es necesario señalar que todo trabajador tiene derecho a solicitar un permiso para reducir la jornada laboral por guarda legal con el fin de atender al menor hasta que cumpla los 12 años, tal y como prevé el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET).⁵¹ Además, desde la expedición del Real Decreto 6/2019, el artículo 34 del ET⁵²

⁵¹ Art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. *“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.”*

(...) Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.”

⁵² Art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. *“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo del trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.”*

explica que en la actualidad los trabajadores también pueden ajustar sus jornadas, sin necesidad de reducirlas con el fin de equilibrar la vida laboral y familiar. Una vez finalizado este período, los trabajadores pueden solicitar a la empresa que reanude su horario laboral habitual.

Para concluir con este apartado, considero que a pesar de que se ha conseguido adaptar la normativa vigente a todo este tipo de situaciones actuales, la legislación no es inclusiva al cien por cien. Esto es así puesto que nos obliga a realizar una adaptación analógica de la misma, para que pueda resultar de aplicación. Convendría unificar determinadas terminologías o por lo menos añadir nuevos apartados en los que quede expresamente citado cuál es el proceder en este tipo de situaciones, sin necesidad de acudir a la interpretación analógica de varios preceptos.

2.2. Familias Monoparentales Y Monomarentales

El concepto de familia monoparental ha sido definido ininidad de veces, sin llegar a alcanzar una unanimidad. En mi opinión, la definición que más se asemeja es la que ofreció el Centro de Estudios Económicos Tomillo en el año 2011: *“Se consideran familias monoparentales o monomarentales los núcleos familiares constituidos por una sola persona adulta, ya sea hombre o mujer, y al menos una persona menor. Se entiende por persona menor aquella residente en el hogar, que tiene menos de 18 años y a aquella de entre 18 y 24 años (inclusive) que no desarrolla actividad remunerada y, por tanto, no aporta ingresos laborales al mismo.”*

En este sentido, la Constitución Española en su artículo 39⁵³ hace alusión a la familia como algo que requiere protección social, económica y jurídica por parte de los poderes públicos, pero sin dar una definición de lo que se entiende por ésta. Por lo tanto, al no hacer referencia al matrimonio, se puede deducir (tal y como el propio Tribunal Constitucional ha admitido) que esta protección de la familia no tiene porque tratarse necesariamente de aquella que tenga su origen en el matrimonio.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. (...).”

⁵³ Artículo 39.1 de la Constitución Española. *“Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.”*

Siguiendo con los distintos preceptos, para ver cómo encajan en este tipo de familia, en primer lugar debemos establecer que las familias monomarentales, es decir aquellas en las que la figura adulta es la madre, derivan de un vínculo biológico o adoptivo, por lo tanto, en este aspecto se recurrirá a lo establecido por el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.⁵⁴ En consecuencia, las mujeres que están solas en la crianza dispondrán *a priori* del mismo permiso que las mujeres de familias biparentales.

En segundo lugar, ocurrirá lo mismo con los padres solteros, puesto que al igual que las madres, su vínculo con la criatura deriva de una relación biológica o adoptiva y, por ende, se le aplicará el mismo permiso de paternidad. Además, debemos recordar que, desde los inicios de la regulación del permiso de maternidad, se ha contemplado la posibilidad de que el padre enviudara y tuviera que hacerse cargo de la criatura. Por lo tanto, en este sentido, queda claro que desde los inicios se le ha concedido al padre soltero el privilegio de poder disfrutar de un permiso más amplio, privilegio que al equipararse los permisos ha desaparecido.

En este sentido, teniendo en cuenta que todo el peso del cuidado, la crianza y la educación recae sobre el mismo progenitor ¿es justo que no tengan unos permisos más amplios? No, no parece justo que los progenitores que se encuentran solos no disfruten de unos permisos más amplios puesto que todo el peso de la crianza y los cuidados recaen sobre la misma persona. Hoy en día, no existe normativa específica, simplemente está vigente la que hemos ido exponiendo y analizando a lo largo del trabajo. Por lo tanto, cuando un progenitor ha tenido, adoptado o acogido a un bebé, tiene derecho a dieciséis semanas de permiso.

Pero como en todo, existen resoluciones judiciales que crean precedente a la hora de aplicar la normativa. El País Vasco ha sido pionero en este aspecto, cuando a través de la

⁵⁴ Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. “*El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menos de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la profesión de la salud de la madre.*

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales será obligatoria las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes del cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.”

STSJ 1217/2020,⁵⁵ ha reconocido el derecho de acumular los permisos de maternidad y paternidad a una trabajadora, amparándose en el principio de no discriminación y del interés del menor. Como ya he expresado previamente, esta medida es muy pionera y en mi opinión, es una medida necesaria, puesto que, si el objetivo del Real Decreto Ley 9/2019 es favorecer las medidas igualitarias y de conciliación familiar y laboral, tiene sentido que a las familias monoparentales se les amplíe el permiso para poder conciliar mejor ambos aspectos, ya que no cuentan con la ayuda que pueden ofrecerse las familias biparentales.

Por otro lado, también nos encontramos con una decisión del CGPJ, la cual permite que una jueza que ha sido madre soltera pueda disfrutar de los permisos que corresponden a un familia biparental, creando junto con el TSJPV un precedente jurídico para las familias monomarentales.

Por lo tanto, a pesar de que la regulación existente es insuficiente y requiere de una aplicación cogida con pinzas, los Tribunales se han encargado de suplir estas carencias. De manera que, a día de hoy, a pesar de no tener un marco detallado la jurisprudencia se ha encargado de ir dando cobertura a todas estas nuevas circunstancias.

CAPÍTULO III.- REGULACIÓN DE LOS PERMISOS EN OTROS PAÍSES

Tras haber analizado la evolución que han sufrido los distintos permisos a nivel nacional, en este apartado vamos a estudiar qué protección ofrecen otros países a nivel comunitario de la maternidad y de la paternidad, centrándonos sobre todo en los regímenes más igualitarios como son Islandia y Suecia. Ambos han sido pioneros y ejemplo para todos los demás países comunitarios y extracomunitarios.

⁵⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 1217/2020, de 6 de octubre de 2020.

1. PROTECCIÓN POR MATERNIDAD A NIVEL COMPARADO

Existe un estudio realizado por la OIT en mayo de 2014, titulado “La Maternidad Y La Paternidad En El Trabajo”,⁵⁶ en el que se analiza la legislación en materia de maternidad y paternidad en 185 países y territorios.

En el momento de realizar el informe, la mayoría de los países preveían una duración de la licencia de conformidad con el Convenio N° 183, solo dos de los 185 países y territorios estudiados (Papúa Nueva Guinea y los Estados Unidos de América) prevén una licencia por maternidad obligatoria, y además sin ninguna prestación pecuniaria durante las mismas. El resto de territorios, es decir, los que sí prevén un prestación pecuniaria, financian las prestaciones mediante la Seguridad Social, de todas formas, en más de la mitad son insuficientes en cuantía y duración.

Los países utilizan varios métodos para calcular el nivel de las prestaciones, puesto que unos pagan la prestación durante toda la duración de la licencia, otros reducen el nivel de las prestaciones durante la licencia, y conceden la remuneración obligatoria solo a alguna categoría de trabajadoras.

“El permiso maternal en algunos países supera los seis meses de duración; sin embargo, esta licencia tan extensa para la maternidad no va acompañada de una licencia por paternidad o, si existe, es bastante menor, como es el caso de Reino Unido, que tiene una licencia por paternidad de 14 días frente al año de la licencia de maternidad. Lo mismo sucede con Croacia, con la licencia maternal más larga del mundo (410 días) y con una licencia de paternidad tan sólo 7 días”.⁵⁷

2. EL PERMISO POR PATERNIDAD EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

La OIT no tiene normas sobre la licencia por paternidad; a pesar de ello, las disposiciones relativas a este permiso son cada vez más habituales y reflejan la evolución de la visión de la paternidad. Así, el derecho obligatorio a la licencia por paternidad se aplica en 78 de los 167 países sobre los que la OIT tiene información. En la mayoría de ellos, la

⁵⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Informe De Política “*La Maternidad Y La Paternidad En El Trabajo*”. 13 de mayo de 2014. www.ilo.org/documents/publication.pdf. Consultado el día 28-04-2021.

⁵⁷ MARTÍNEZ GARCÍA, M^a LUISA. *Op. Cit.* Pág. 195.

licencia es remunerada; esto resalta la tendencia hacia una mayor participación de los padres entorno al nacimiento. La concesión de la licencia parental es más común en los países con mayor crecimiento económico, África y Europa Oriental, así como Asia Central. En casi todos los países que lo otorgan, el padre tiene la posibilidad de decidir disfrutar o no de su derecho. Esta licencia solo es obligatoria en Chile, Italia y Portugal. Además, en el año 2013, la licencia por paternidad era remunerada en el 89% de los países en donde hay derecho a ella.

La duración del mismo varía en función del país, en el año 2013 eran pocos los países que tenían una licencia por paternidad de duración superior a dos semanas.

Según la información recogida por la OIT, muy pocos países a nivel mundial disponen de un permiso exclusivo para el padre de duración superior al permiso español. A pesar de la equiparación del permiso en el derecho español, aún estamos lejos de alcanzar el nivel de corresponsabilidad que existe en otros países, como por ejemplo los cinco meses que tienen en Islandia.

3. EL PERMISO DE PATERNIDAD EN EL MARCO COMUNITARIO

Existe un estudio titulado “*Permisos por nacimiento e igualdad de género: ¿Cómo diseñar los permisos de maternidad, paternidad y parentales para conseguir un comportamiento corresponsable?*” en el que he decidido basarme para dar comienzo a este apartado, igual que hace Martínez García. Las autoras del texto tratan de analizar si sería posible el diseño de un sistema de permisos parentales que fomentara el uso igualitario por parte de hombre y mujeres.

El análisis está compuesto por el estudio de los sistemas en 21 países europeos, y en el momento de su realización, llegaron a la conclusión de que a pesar de que ningún país se aproximaba a la situación de plena igualdad, Islandia era el país que más cerca estaba de conseguirlo. Entre los años 2009 y 2012, esa lista de representación igualitaria seguía encabezada por Islandia y Portugal. Por ejemplo, en el caso de Portugal el permiso era de uso exclusivo para los padres de 20 días remunerados al cien por cien. Los siguientes países en la lista eran Noruega y Suecia, donde, a pesar de los progresos realizados, la extensión de sus largos permisos transferibles dificultaba un mayor avance en igualdad. Finalmente, España, Francia y Bélgica han sido países con mucho potencial para transitar hacia una situación de mayor igualdad, puesto que la escasa extensión del permiso de

maternidad facilita su equiparación con el de paternidad. A día de hoy la situación ha ido evolucionando a mejor, y, por ejemplo, a tenor de la reflexión anterior, España por fin ha equiparado sus permisos de manera que en cuanto a duración se consigue una equiparación. “Si los permisos intransferibles y bien pagados son los únicos que utilizan los hombre, la conclusión evidente es que se conseguirá la participación igualitaria con permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%”.⁵⁸

Siguiendo con el artículo de referencia para este apartado, sus autores Castro García y Pazos Morán, señalan que en el año 2010 existían tres modelos de países en Europa atendiendo a su aproximación a la igualdad en materia de protección por nacimiento de hijo o hija:

- a) Países que más impulsan la corresponsabilidad a través de la implicación de los hombres. Este grupo está compuesto por Islandia, Noruega, Suecia y Portugal. Todos estos países se caracterizan por sus importantes reformas para incrementar el uso de permisos por parte de los hombres, otorgándoles permisos intransferibles y bien remunerados que duran más de un mes.
- b) Países como Francia, Bélgica y Dinamarca tratan a los hombres como los mejores colaboradores eventuales en el cuidado de los niños. Estas son licencias intransferibles y bien pagadas por varias semanas que permiten su participación en el cuidado durante la emergencia familiar posterior al parto.
- c) Países que fomentan la división del trabajo por género. La tercera categoría de países incluye a Hungría, los Países Bajos y Grecia. Estos países permiten a los padres tomar de 2 a 5 días de licencia, no solo para cuidar, sino también para conocer a la criatura y realizar los procedimientos de registro de nacimiento.

Entre los países europeos que promueven la corresponsabilidad y facilitan la participación de los hombres en el cuidado de los niños, destacan dos: Islandia y Suecia.

⁵⁸ CASTRO GARCÍA, C.; PAZOS MORÁN, M.: *Permisos Por Nacimiento e Igualdad De Género: ¿Cómo Diseñar Los Permisos De Maternidad, Paternidad y Parentales Para Conseguir Un Comportamiento Corresponsable?* Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales Nº 9, 2012. Pág. 25.

Ambos cuentan con licencia para lograr la protección infantil, la igualdad de género y la participación del padre en los cuidados.

3.1. Regulación Del Permiso En Islandia

Hace veinte años en Islandia, los padres no podían disfrutar de permisos por nacimiento o adopción, mientras que las madres disfrutaban de seis meses de permiso. En el año 2000, el país llevo a acabo una reforma para convertir a Islandia en el país con la licencia parental más equitativa del mundo. Con esta reforma cada progenitor disfrutaba de tres meses intransferibles para cada uno, y tres meses transferibles. Sin embargo, como era de prever, la realidad fue que la mujer adquiriría seis meses de permiso y el hombre solamente tres. De todas formas, esta reforma fue tan bien recibida por el público que en Diciembre de 2012, incluso estando en plena crisis económica, Islandia llevó a cabo otra reforma para extender la licencia intransferible a cinco meses para cada progenitor, dejando aún otros dos meses transferibles. Teniendo en cuenta los datos de la legislación anterior, con la nueva reforma, es de prever que las madres disfrutarán de siete meses de permiso, y los padres de los cinco meses intransferibles. Por ello, “se hubiera conseguido una situación más igualitaria si la Ley hubiera establecido seis meses de permiso intransferible para cada progenitor”.⁵⁹

Haciendo un análisis comparativo del permiso vigente en España, con el permiso vigente en Islandia, queda reflejado que a pesar de que en España la regulación es equitativa, todavía queda camino por delante para mejorar las licencias, aspirando a un sistema como es el islandés.

Una de las posibles vías de evolución para el país sería mantener la duración de ambos permisos, incluyendo en la normativa otras dieciséis semanas adicionales para que puedan distribuirse a elección de ambos progenitores, aunque viendo lo sucedido en Islandia, es de prever que en la mayoría de las familias sería la mujer la que adquiriría el permiso adicional. De todas formas, bajo mi criterio esto no supone que la medida deja

⁵⁹ Porgerdi Einarisdóttur: *En Las Alegrías Y En Las Penal. Hombres Islandeses De Permiso Por Paternidad*. Comisión para la igualdad del género del Ayuntamiento de Reikiavik. www.igualeseintransferibles.org/ Revisado el día 07-04-2021.

de ser igualitaria, puesto que al final se está dejando a elección de cada pareja, y aquí entran en juego muchos factores.

3.2. Regulación Del Permiso En Suecia Y Creación Del Permiso Parental

Dejando de lado la regulación islandesa, en Suecia, en el momento posterior al parto, la madre tiene dos semanas de licencia por maternidad y el padre tiene diez días de licencia por maternidad para ayudar a la madre y a la familia. Pero aquí lo realmente fascinante es el *permiso parental*, el cual alcanza una duración de quince meses, de los cuales dos meses se dedican en exclusividad para la madre, y otros dos meses para el padre. El tiempo restante se divide en mitades de cinco meses y medio para cada progenitor, pudiendo transferirse estos permisos entre ellos. Además, una vez finalizado el permiso parental, se garantiza a las familias una red de centros educativos públicos de gran calidad, para así garantizar la educación infantil universal.⁶⁰

En lo que al permiso parental se refiere, éste surge por primera vez en Suecia en el año 1974, y a diferencia de los permisos de maternidad y paternidad, no se trata de un permiso por nacimiento, sino que se trata de un permiso por cuidados, del cual puede disponer tanto la madre, como el padre. La evolución de los permisos parentales se caracteriza por la influencia de las consideraciones de igualdad de género y el objetivo de incluir a los hombres en ellos. En cuanto al rol de los hombres en el permiso parental, se puede dividir en tres etapas.

La primera etapa va desde finales del siglo XIX, hasta la década de 1960, durante esta etapa los hombres no desempeñan ninguna función. La segunda se da en Suecia y Noruega durante las décadas de 1960 y 1970, es en este momento cuando se da el primer intento de abrir el permiso a los hombres, aunque debido a la inercia habitual y la falta de incentivos, el uso del permiso parental es muy reducido. En tercer lugar, hoy en día los

⁶⁰ ESCOT MANGAS, L; FERNÁNDEZ CORNEJO, J.A.: *Una Evolución De La Introducción Del Permiso De Paternidad de 13 Días. ¿Ha Fomentado Una Mayor Corresponsabilidad En El Ámbito Del Cuidado De Los Hijos Pequeños?* Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Instituto de la Mujer. Universidad Complutense de Madrid, Octubre de 2012.

países nórdicos están avanzando hacia un mayor grado de personalización de las licencias y la gente responde principalmente mediante el uso de estas licencias.

La importancia del permiso parental es tal que la OIT en su Recomendación N° 191, aconseja a los Estados Miembros que “*la madre o el padre que trabaja debería tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad*”. La definición que nos ofrece la OIT lo explica como un periodo de licencia a más largo plazo, al que puede acceder uno de los progenitores para cuidar de una criatura recién nacida o de corta edad, con carácter general una vez agotadas las licencias de maternidad o paternidad. La OIT advierte que, a pesar de tratarse de un permiso transferible entre ambos progenitores, “el índice de utilización de la licencia por parte de los hombres es bajo, en especial si la licencia no es remunerada”.⁶¹ Por lo tanto, a pesar de tratarse de una medida con carácter igualitario, en la práctica se trata en muchos casos de un instrumento para mantener la desigualdad de género en los cuidados, a menos que se trate de licencias intransferibles y de titularidad compartida como derecho individual de cada progenitor.

Asimismo, esta licencia debe ir acompañada de otras medidas para garantizar su utilización equivalente por parte de hombre y mujeres. Como ejemplo de estas medidas tenemos a Alemania, que en el año 2006 aprobó una reforma que pretendía equiparar el sistema alemán al sistema nórdico, llegando a ser muy similar al sistema sueco. “La reforma introduce un permiso parental a repartir como deseen ambos progenitores, que dura 12 meses, si solamente lo utiliza un progenitor y, hasta 14 meses, si lo utilizan los dos. Introduce dos meses extra intransferibles, que están pensados para incentivar a los hombres. Esta reforma dio lugar a un importante incremento en la proporción de permisos disfrutados por el padre, pues con anterioridad a la reforma los varones utilizaban alrededor del 3% del tiempo correspondiente al permiso parental y en 2009 ese porcentaje ascendió hasta el 18%”.⁶²

Por lo tanto, el permiso parental constituye un derecho individual de la persona trabajadora independientemente del género de la misma. Además de los mencionados,

⁶¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe de Política: *La Maternidad Y La Paternidad En El Trabajo. La Legislación Y La Práctica En El Mundo*. Mayo de 2014. www.ilo.org/equality-and-discrimination/maternityprotection/ Consultado el 04-05-2021.

⁶² ESCOT MANGAS, L; FERNÁNDEZ CORNEJO, J.A.: *Op. Cit.* Pág. 30.

esta licencia también existe en otros países, y su retribución va en función de cada uno. Se trata de una medida relativamente eficaz, puesto que además de su perspectiva de género ofreciendo la posibilidad de conseguir unos permisos igualitarios, garantiza a los progenitores un tiempo de larga duración para el cuidado del recién nacido, sin necesidad de tener que contar con el apoyo de terceras personas.

CONCLUSIONES

Mi conclusión general es que han pasado algunos años desde la publicación del Real Decreto Ley 6/2019, pero la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, y su conversión en el permiso por nacimiento no se ha conseguido hasta este año 2021. En este sentido, no se puede negar el impacto positivo de esta normativa, puesto que se impulsa el principio de igualdad entre hombres y mujeres, consiguiendo fomentar la corresponsabilidad y ofreciendo un reparto equitativo de las cargas familiares. Sin embargo, después de haber profundizado a través de mi investigación en la evolución y el análisis de la normativa, mis conclusiones particulares son las siguientes:

- El desarrollo de la normativa resulta insuficiente. Es cierto que introduce importantes modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley General de la Seguridad Social en materia de permisos y prestaciones consiguiendo así la equiparación, logrando solucionar las situaciones a las que se enfrenta la sociedad de hoy en día. Es decir, su redacción no incluye de manera expresa a toda ésta nueva tipología de familia, pero el hecho de que ambos permisos sean iguales hace que resulte indiferente el modelo de familia, o el sexo de los progenitores. Por ejemplo, en el caso de las familias homosexuales, hemos visto que los permisos aplicables, aunque no se mencionen expresamente en la normativa, son los mismos que se utilizan en las familias heterosexuales.
- La jurisprudencia completa y aclara los agujeros legislativos. Por ejemplo en el caso de las familias monoparentales, la jurisprudencia se ha encargado de establecer que tendrán derecho a disfrutar de ambos permisos (el de maternidad y paternidad) a la vez. Por lo tanto, es evidente el avance jurisprudencial que existe en materia de conciliación familiar, “prestando atención al estado de necesidad que se genera por la

criatura durante sus primeros meses de vida, y la necesidad de garantizar la efectiva satisfacción de sus cuidados”.⁶³

- Los Estados Miembros de la Unión Europea como referencia. Todavía existe mucho trabajo en el campo de la normativa laboral, pero teniendo en cuenta el avance que se ha dado hacia la corresponsabilidad equiparando ambos permisos, el foco de atención debería centrarse en la duración de los mismos y en cómo se gestionan en el marco de la unidad familiar. Es decir, conseguida la equiparación, debemos conseguir un marco garantista en el que se garanticen tres principios:
 - En primer lugar, se debe garantizar el bienestar de la madre durante el embarazo, y durante su recuperación después del parto. Puesto que el embarazo supone un proceso biológico que corresponde a la mujer y conlleva cambios tanto físicos, como anímicos debido a los cambios hormonales que en el mismo se producen. Por lo tanto, el estado de salud de la mujer durante el embarazo y durante su recuperación tras el parto resulta un derecho originario de la mujer, y, por ende, solo ella puede disfrutarlo.
 - En segundo lugar, se debe de garantizar un periodo lo suficientemente extenso para favorecer las labores de cuidado y crianza de la criatura recién nacida, de manera que la pronta incorporación de sus progenitores a sus puestos de trabajo no suponga la necesidad de delegar estas labores de cuidados en una tercera persona. En este sentido, el cuidado del menor ya sea por nacimiento biológico, adopción o acogida puede garantizarse por cualquiera de los dos progenitores, por lo tanto, puede recogerse en un permiso de nomenclatura distinta el de maternidad.
 - En tercer y último lugar, se debe conseguir una normativa que, garantizando estos dos apartados previos, también consiga ampliar los límites de la libertad de las personas, dejando a elección de la unidad familiar quién se va a encargar de las tareas de cuidado una vez las necesidades básicas de la mujer estén cubiertas.

⁶³ LLORENS ESPADA, J.: *Nuevos Retos De Las Prestaciones De La Seguridad Social Por Maternidad Y Paternidad*. Universidad Pública de Navarra, 2017. Pág. 150.

- El permiso parental como propuesta de futuro. Suecia es un referente en este ámbito, puesto que dispone de los permisos de maternidad y paternidad, que son de carácter intransferible y una vez finalizados estos permisos, existe el permiso parental que se puede transferir entre ambos progenitores. Por lo tanto, con estas tres tipologías de permisos se consigue cumplir con los tres principios previamente mencionados. En este sentido, el permiso parental está concebido como un derecho individual de la persona trabajadora, sin miramientos acerca de si es hombre o mujer. Además, se trata de una medida relativamente eficaz, puesto que además de su perspectiva de género tratando de conseguir unos permisos igualitarios, garantiza a los progenitores un tiempo de larga duración para el cuidado del recién nacido.

Finalmente, me gustaría hacer hincapié en el hecho de que la equiparación de ambos permisos supone un gran avance en el ámbito de la corresponsabilidad y reconoce la labor de los padres en el cuidado del menor. Pero su duración sigue siendo insuficiente si la comparamos con los permisos de otros países comunitarios, y es en esa dirección en la que deberíamos seguir evolucionando para conseguir una corresponsabilidad de los progenitores, pero con la duración necesaria para garantizar también el buen cuidado del menor. Para ello sería necesario implantar en España un nuevo modelo, que podría ser similar al sistema sueco, reduciendo las dieciséis semanas de permiso de ambos progenitores, pero añadiendo un periodo de un año entero en concepto de permiso parental, tiempo que podrá disfrutarse por cualquiera de los dos progenitores a elección de cada núcleo familiar. Además, este nuevo permiso debería de quedar al margen de las contingencias protegidas en la Ley General de Seguridad Social, y se deberían de incluir dentro de alguna otra prestación como podría ser la de protección y fomento de familias. De esta manera, se exime al empresario de tener que sufragar los gastos de la Seguridad Social de sus trabajadores mientras estos disfrutan del permiso por nacimiento, evitando posibles discriminaciones a la hora de contratar al personal y fomentando implícitamente el aumento de la natalidad, puesto que estas medidas facilitan la conciliación familiar y laboral en la unidad familiar, y también eliminan el perjuicio para el empresario dado que éste no sufriría un perjuicio económico por el hecho de tener a algún miembro de su plantilla disfrutando del permiso por nacimiento.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILERA IZQUIERDO, R. y GIL PLANA, J.: *Las Prestaciones Económicas Por Maternidad, Paternidad Riesgo Durante El Embarazo Y La Lactancia Natural*. (Análisis del RD 295/2009, de 6 de marzo).

AUMAYR PINTAR, C.; *Parental And Paternity Leave. Uptake By Fathers*. Publications Office of the European Union. Luxemburgo, 2019.

BALLESTER PASTOR, M.A.: *La Prestación De Maternidad*. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013.

CASTRO GARCÍA, C.; PAZOS MORÁN, M.: *Permisos Por Nacimiento e Igualdad De Género: ¿Cómo Diseñar Los Permisos De Maternidad, Paternidad y Parentales Para Conseguir Un Comportamiento Corresponsable?* Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales Nº 9, 2012.

CORDERO GORDILLO, V.; *La Suspensión Del Contrato De Trabajo Por Nacimiento De Hijo o Hija, Adopción, Guarda Con Fines De Adopción y Acogimiento Tras El RDL 6/2019, de 1 de Marzo*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Volumen 7, Nº 3, 2019.

ESCOT MANGAS, L; FERNÁNDEZ CORNEJO, J.A.: *Una Evolución De La Introducción Del Permiso De Paternidad de 13 Días. ¿Ha Fomentado Una Mayor Corresponsabilidad En El Ámbito Del Cuidado De Los Hijos Pequeños?* Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Instituto de la Mujer. Universidad Complutense de Madrid, Octubre de 2012.

FERNÁNDEZ PRIETO, M.: *Conciliación De Responsabilidades De Progenitores Y Cuidadores E Igualdad De Oportunidades En La Directiva (UE) 2019/1158*. Revista de Derecho Social y Empresa. Reformas en Materia de Igualdad Entre Hombres y Mujeres. Nº 12, Febrero de 2020.

GALA DURÁN, C.: *Las Novedades Incorporadas En El RDL 6/2019: La “Transformación” De Los Permisos Por Maternidad Y Paternidad. Conciliación Familiar.- Conciliación (Permisos)*. Revista Aranzadi. La Administración Práctica Nº 6, Marzo 2019.

GARCÍA CONZALEZ, G. *La Protección A la maternidad: cien años de la Ley de 8 de enero de 1907*. IUS Labor nº 2, 2007, Universitat Oberta de Catalunya, pág. 2. www.upf.edu/documents/Historia-Guillermo.pdf Revisado el 30-03-2021.

IGAREDA GONZÁLEZ, N. *De la Protección de la Maternidad a Una Legislación Sobre el Cuidado*. Tesis Doctoral Universidad Autónoma de Barcelona. Dpto. Ciencia Política y Derecho Público.

JURADO-GUERRERO, T.; BUENO X.: *Avanzando Hacia Los Permisos Parentales Igualitarios En España. Una Conversación Con Teresa Jurado-Guerrero*. Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales, 2019.

LLORENS ESPADA, J.: *Nuevos Retos De Las Prestaciones De La Seguridad Social Por Maternidad Y Paternidad*. Universidad Pública de Navarra, 2017.

LÓPEZ ANIORTE, M.C.: *Trabajadoras Asalariada Y Autónomas Ante La Protección Por Maternidad: La Subsistencia De Estereotipos Sexistas En La Ley Y En La Jurisprudencia*. Revista de Derecho Social y Empresa. Reformas en Materia de Igualdad Entre Hombres y Mujeres. Número 10, Febrero de 2019.

LOUSADA AROCHENA, J.F.: *La Maternidad Y La Conciliación En La Ley De Igualdad, Y En Especial Su Regulación Para La Carrera Judicial*. Políticas de Género de Cuadernos de Derecho Judicial Nº 5. 2007.

MARÍN VIVA, C.; *Conciliación, Corresponsabilidad y Derecho LGTBIQ*. Amaltea: Consultoría en Igualdad de Género. Junio 2021. <https://www.planigualdadempresas.es/corresponsabilidad-parejas-lgtbiq/> Revisado el 08-05-2021.

MARTÍNEZ GARCÍA, M^a LUISA. *Propuestas Para Una Regulación Igualitaria De La Protección Por Maternidad y Paternidad*. Ediciones de la Universidad de Murcia (Valencia), 2018.

MIMENTZA MARTIN, J.; *El Principio De Igualdad Y Los Permisos Parentales En El Contexto Nacional Y Comunitario*. R.V.A.P. núm. 113, 2018.

MINIFIV; *Permiso De Maternidad En Parejas Homosexuales*. Madrid, 2020.
www.minifiv.es/permiso-parejas-homosexuales Revisado el 08-05-2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Convenio Sobre La Protección De La Maternidad, N° 183, 15 de junio de 2000*. (Ginebra).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *La Igualdad De Género Como Eje Del Trabajo Decente*. Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª reunión (Ginebra), 2009.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe de Política: *La Maternidad Y La Paternidad En El Trabajo. La Legislación Y La Práctica En El Mundo*. Mayo de 2014. (Ginebra). www.ilo.org/equality-and-discrimination/maternityprotection/
Revisad el 28-04-2021.

PONS PONS, J. *Los Inicios Del Seguro Social De Salud en España, 1923-1948. Del Seguro De Maternidad Al Seguro Obligatorio de Enfermedad*. XVI Encuentro de Economía Pública. Granada, 2009.

Porgerdi Einarsdóttur: *En Las Alegrías Y En Las Penal. Hombres Islandeses De Permiso Por Paternidad*. Comisión para la igualdad del género del Ayuntamiento de Reikiavik.
www.igualeseintransferibles.org/ Revisado el día 07-04-2021.

UCEDA DE LA GUARDÍA, A.; *Conciliación De La Vida Familiar, Laboral Y Personal De Las Familias Monoparentales*. Trabajo de Fin de Grado de Trabajo Social. Facultad de Ciencias Políticas, Sociales y de la Comunicación Universidad de La Laguna. Junio 2015.

LEGISLACIÓN

Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (*Diario Oficial N° L 145 de 19/06/1996*).

Directiva 22002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del

principio de igualdad de trato entre hombres u mujeres en los que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 269/15, 5 de octubre de 2002).

Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 188/79, 12 de julio de 2019).

Constitución Española de 1978. (BOE, nº 311, de 29 de Diciembre de 1978).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, nº 71, 23 de marzo de 2007).

Ley de 13 de marzo de 1900, Reguladora Del Trabajo De Las Mujeres Y Los Niños En Los Establecimientos Industriales Y Mercantiles. (BOE de 14 de marzo de 1900).

Ley De 14 De Diciembre Por La Que Se Crea El Seguro Obligatorio De Enfermedad. (BOE N° 361 de 27 de diciembre de 1942).

Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. (BOE nº 312, de 30 de diciembre de 1963)

Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. (BOE, nº 96, de 21 de abril de 1976).

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, nº 64, de 14 de marzo de 1980).

Ley 3/1989, de 3 de marzo por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. (BOE, nº 57, de 8 de marzo de 1989).

Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE, nº 313, de 31 de diciembre de 1994).

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (BOE, nº 266, de 6 de noviembre de 1999).

Ley 14/2006, de 26 de mayo, Sobre Técnicas De Reproducción Humana Asistida. (BOE N° 126, del 27 de mayo de 2006).

Real Decreto-Ley de 21 de Agosto de 1923. Reforma del artículo 9 de la Ley de 13 de marzo de 1900 sobre el trabajo de las mujeres y los niños.

Real Decreto-Ley 295/2009, de 6 de marzo, Por El Que Se Regulan Las Prestaciones Económicas Del Sistema De La Seguridad Social Por Maternidad, Paternidad, Riesgo Durante El Embarazo Y Riesgo Durante La Lactancia Natural. (BOE N° 69 de 21 de marzo de 2009).

Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, las urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (BOE, n° 57, 7 de marzo de 2019).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores. (BOE N° 255, de 24 de octubre de 2015).

Decreto de 11 de Noviembre de 1943. Aprueba el Reglamento Para La Aplicación De La Ley Del Seguro De Enfermedad. (BOE N° 332, de 28 de noviembre de 1943).

Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobado el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. (BOE n° 96, de 22 de abril de 1966) La norma entra en vigor el 23 de abril de 1966, aunque el Régimen de SS no tendrá efecto hasta el día 1 de enero de 1967.

JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea C-463/2019, de 18 de noviembre de 2020.

Sentencia de la Audiencia Nacional 28/2020, de 5 de marzo de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 730/2018, de 7 de septiembre de 2018.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 124/2020, de 17 de febrero de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 1217/2020, de 6 de octubre de 2020.