



**COMILLAS**  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y  
PROFESIONAL: ESTRATEGIAS PARA  
FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y LA  
CORRESPONSABILIDAD DE LA PAREJA**

Autora: Cristina González-Palenzuela Muro

5º E3-B

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutora: María José López Álvarez

Madrid

Junio 2019



**LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL: ESTRATEGIAS PARA FAVORECER LA  
CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD DE LA PAREJA**

## **RESUMEN**

El presente Trabajo Fin de Grado es consecuencia de la brecha que aún se produce por razón de género en el ámbito laboral y por ser un tema de absoluta actualidad en España. Desde mucho tiempo atrás, se ha tenido la creencia de que la única responsable del cuidado de la familia y el hogar, es la mujer, afortunadamente, esta creencia ya va mermando, fundamentalmente por la lucha de la mujer, si bien ayudada en los últimos tiempos por la mayoría de los hombres. En él, se van a analizar la conciliación y la corresponsabilidad de la pareja en la vida personal, familiar y profesional. En primer lugar, se describe el marco conceptual, se explica lo que entendemos por conciliación y corresponsabilidad, principio de igualdad, discriminación, sexo, diversidad de género, roles de género, etc. Se analizan los antecedentes y la situación actual de los diversos conceptos mencionados. Se estudian las distintas normativas: internacional, comunitaria y estatal, así como los instrumentos que favorecen la conciliación y la corresponsabilidad, como son: la jornada y el horario flexible, el trabajo a distancia, los permisos retribuidos, los descansos por maternidad y paternidad, iguales y retribuidos, la reducción de jornada, las excedencias, la regulación del mobbing por razón de nacimiento y adopción de hijo/a y por razón de guarda y cuidado de descendientes y/o ascendientes.

**PALABRAS CLAVE:** Igualdad, Familia, Conciliación, Corresponsabilidad y Flexibilidad

## **ABSTRACT**

This Final Degree Paper is a consequence of the gap that still exists due to gender in the workplace and because it is an absolutely topical issue in Spain.

For a long time, there has been a belief that the only one responsible for the care of the family and the home, is the woman, fortunately, this belief is already diminishing, mainly by the struggle of women, although helped in recent times by most men. In it, the conciliation and co-responsibility of the couple in personal, family and professional life will be analysed. In the first place, the conceptual framework is described, explaining what we understand by conciliation and co-responsibility, principle of equality, discrimination, sex, gender diversity, gender roles, etc. The background and current situation of the various concepts mentioned are analysed. The different regulations are studied: international, community and state, as well as the instruments that favour conciliation and co-responsibility, such as: flexible working hours and working hours, distance work, paid leave, maternity and paternity breaks, equal and paid leave, reduction of working hours, leave of absence, regulation of mobbing due to the birth and adoption of a child and due to the custody and care of descendants and/or ascendants.

**KEY WORDS:** Equality, Family, Reconciliation, Co-responsibility and Flexibility

## **INDICE DE ABREVIATURAS**

**AGNU:** Asamblea General Naciones Unidas

**CE:** Constitución Española de 1978, aprobada por las Cortes en sesiones plenarias del Congreso de los Diputados y del Senado celebradas el 31 de octubre de 1978, ratificada por el pueblo español en referéndum de 6 de diciembre de 1978 y sancionada por S.M. el Rey Juan Carlos I ante las Cortes el 27 de diciembre de 1978, publicado en el Boletín Oficial del Estado Número 311.1/1978, de 29 de diciembre,

**CEEP:** Centro Europeo de la Empresa Pública

**CES:** Confederación Europea de Sindicatos

**CGPJ:** Consejo General del Poder Judicial

**ET:** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto

**EPA:** Encuesta de Población Activa

**EUROSTAT:** Oficina Europea de Estadística

**GEM:** Global Entrepreneushio Monitor

**INE:** Instituto Nacional de Estadística

**L 29/1999:** Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, publicada en el Boletín Oficial del Estado Número 266/1999, de fecha 6 de noviembre de 1999

**LO 3/2007:** Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada en el Boletín Oficial del Estado Número 266/1999, de fecha 6 de noviembre de 1999

**LOPD:** Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales, publicada en el Boletín Oficial del Estado Número /2018, de fecha de de 2018.

**ONU:** Organización de Naciones Unidas

**OIT:** Organización Internacional de Naciones Unidas

**RDI 6/2019:** Real Decreto-ley 6/2019 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, publicado en el Boletín Oficial del Estado Número 57/2019, de fecha 7 de marzo de 2019.

**RDI 8/2019:** RD-ley 8/2019 Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, publicado en el Boletín Oficial del Estado Número 61/2019, de fecha 12 de marzo de 2019.

**SEPE:** Servicio Público de Empleo Estatal

**STS:** Sentencia Tribunal Supremo

**TFUE:** Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

**TGSS:** Tesorería General de la Seguridad Social

**TS:** Tribunal Supremo

**TUE:** Tratado Unión Europea

refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, publicado en el Boletín Oficial del Estado Número 255/2015, de 24 de octubre.

**UE:** Unión Europea

**UNICE/UEAPME:** Unión de Industrias de la Comunidad Europea

## INDICE

1. Introducción	9
2. Marco conceptual	12
2.1. Conciliación	13
2.1. Corresponsabilidad	14
3. Evolución de la mujer en el mercado laboral	16
3.1. Antecedentes	16
3.2. Situación actual	17
4. Marco normativo	21
4.1. Normativa Internacional	21
4.1.1. La Organización Internacional de las Naciones Unidas	21
4.1.2. Conferencias Mundiales sobre la mujer	23
4.1.3. Cumbre de Desarrollo Sostenible: Agenda 2030	25
4.1.4. La Organización Internacional del Trabajo	28

4.2. Normativa comunitaria	30
4.3. Normativa estatal	34
5. Instrumentos para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.	40
5.1. Jornada y horario flexible	42
5.2. Trabajo a distancia	44
5.3. Permisos retribuidos	45
5.4. Descansos de maternidad y paternidad iguales y retribuidos	46
5.5. Reducción de jornada	47
5.6. Adaptación de la duración y distribución de la jornada	49
5.7. Excedencias	50
5.8. Regulación del mobbing por razón de nacimiento y adopción de hijo/a y por razón de guarda y cuidado de descendientes y/o ascendientes	51
5.9. Servicios públicos	52
6. Conclusiones	54
7. Bibliografía	57

## 1. Introducción

Actualmente se siguen produciendo brechas por razón de género en el ámbito laboral en muchos países del mundo. Pero, afortunadamente, las mujeres no se dan por vencidas por esta lacra social, y siguen abogando por una igualdad absoluta entre todas las personas trabajadoras, sin discriminación alguna por razón de sexo. En España, nuestro país, no están solas, y en su legítima defensa contra esta injusta situación, cuentan con el apoyo y acompañamiento incondicional de la mayoría de los hombres. Y en el resto de los países miembros de la Unión Europea, también. La antigua, extendida y discriminatoria creencia de que la conciliación de la vida personal, familiar y profesional es una necesidad exclusivamente de las mujeres, porque éstas son quienes deben ocuparse del cuidado y atención de las personas de la unidad familiar, es una de las causas que ha generado más brechas por razón de sexo en el ámbito laboral en las últimas décadas. En España, a pesar de estar constituido como “un Estado social y democrático de Derecho, que propugna la igualdad, como uno de sus valores superiores de su ordenamiento jurídico”<sup>1</sup>, lamentablemente también se ha practicado esta desafortunada creencia de que la conciliación de la vida personal, familiar y profesional es una necesidad exclusivamente de las mujeres. Desgraciadamente, no somos la excepción que confirma la regla, pese a que nuestra vigente Constitución, desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado el 29 de diciembre de 1978, consagra que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de [...]sexo”<sup>2</sup>. Visto desde la perspectiva actual, la formulación de este principio en la Carta Magna, quizás incluya un lenguaje discriminatorio por razón de género, al estar referido al sexo masculino. Para que no exista ninguna duda que no se refiere sólo a las personas de ese sexo, debía formularse con un lenguaje más inclusivo, como, por ejemplo, las personas nacionales de España, en vez de los españoles, aunque la inmensa mayoría de las mujeres españolas no tengan ningún problema en que cuando se hacen referencias al conjunto de las personas

---

<sup>1</sup> Constitución Española de 1978, aprobada por las Cortes en sesiones plenarias del Congreso de los Diputados y del Senado celebradas el 31 de octubre de 1978, ratificada por el pueblo español en referéndum de 6 de diciembre de 1978 y sancionada por S.M. el Rey Juan Carlos I ante las Cortes el 27 de diciembre de 1978, publicado en el Boletín Oficial del Estado Número 311/1978, de 29 de diciembre. Art. 1.1.

<sup>2</sup> CE *ob. cit.* Art. 14.

nacionales de España, hombres y mujeres, se les denomine conjuntamente españoles, como hace la Constitución.

La CE también establece que:

Corresponde a los poderes públicos tienen el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social<sup>3</sup>.

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo<sup>4</sup>.

Así como que “los poderes públicos tienen también el deber de asegurar la protección social, económica y social de la familia”<sup>5</sup>.

La elección de este tema, de tanta actualidad, es, fundamentalmente, efecto y consecuencia de mi condición de mujer. De una mujer autónoma e independiente, y con una voluntad e ilusión infinita en desarrollar una carrera profesional en igualdad de condiciones con cualquier otra persona, sin que mi sexo y deseo y derecho de tener una pareja con la que formar una familia y tener hijos supongan una limitación para ello, aunque ejercite mi derecho a conciliar mi vida personal, familiar y profesional. Este tema está inmerso en el centro y cuerpo de la mayoría de los debates políticos y sociales de los dos últimos años en España. Y por lo que se ve, no es un tema pacífico. Si algunos partidos no lo utilizasen con fines electorales contra otros, se avanzaría más rápido y se llegaría más lejos.

Con este trabajo aspiro a poder determinar, como conclusión del mismo, cuál es la estrategia adecuada que hay que seguir para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y la corresponsabilidad de la pareja, de todas las personas trabajadoras, sin distinción de género, y sin que ello les suponga menoscabo

---

<sup>3</sup> CE *ob. cit.* Art. 9.2

<sup>4</sup> CE *ob. cit.* Art. 35.1

<sup>5</sup> CE *ob. cit.* Art. 39.1

o brecha alguna con otras personas trabajadoras que no hagan uso del legítimo derecho a conciliar.

Para ello, realizaré un análisis, en primer lugar, de los conceptos de conciliación, corresponsabilidad y otros principios, conceptos e ideas clave. Después, de la evolución de la mujer en el mercado laboral. A continuación, del marco normativo internacional, comunitario y nacional. Y por último, de los instrumentos y mecanismos existentes, al amparo de la legalidad vigente, para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad, así como de los que a su vez se pudieran implementar, regulando, incluso, su obligatoriedad.

## 2. Marco conceptual

En este apartado, además de explicar qué se entiende por conciliación y corresponsabilidad, se van a desarrollar otros principios, conceptos e ideas clave para alcanzar el objetivo de este trabajo: igualdad, discriminación, sexo, diversidad de género, roles de género, etc. Sin explicarlos e integrarlos no se podría determinar cuál es la estrategia adecuada que hay que seguir para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y la corresponsabilidad de la pareja, de todas las personas trabajadoras, sin distinción de género, y sin que ello les suponga menoscabo o brecha alguna con otras personas trabajadoras que no hagan uso del legítimo derecho a conciliar.

Como señala la autora IZQUIERDO<sup>6</sup>:

El principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo, como concepto, es, por un lado, una obligación de derecho natural, inherente a la naturaleza y la dignidad humana, y por otro, un derecho internacional general, que vincula a todas las naciones y, dado su carácter primordial, se establece siempre como un principio que debe inspirar el resto de los derechos fundamentales.

El concepto sexo, [...], hace referencia a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer que no podemos cambiar porque los seres humanos nacemos sexuados. El sexo determina, por tanto, las características físicas, mientras que la socialización condiciona los comportamientos, los valores e incluso las diferentes expectativas de la sociedad en la que se vive, según seamos mujeres u hombres.

Es precisamente el concepto de la palabra igualdad el que a lo largo de la historia ha dado lugar a la justificación de la desigualdad sobre la base de las diferencias biológicas. El significado de dicha palabra no garantizaba el reconocimiento de los mismos derechos a todas las personas basándose en la propia dignidad humana, sino que encontraba su justificación en la afirmación de que hombres y mujeres debemos ser física y mentalmente iguales.

---

<sup>6</sup> Izquierdo, M., “Conceptos en torno a la igualdad y su origen histórico” en Coronado, N. (ed), Oportunidades iguales, LID Editorial Empresarial, S.L., Madrid, 2017, pp. 31-46. apud.

A partir de esta confrontación, en relación con el término de igualdad y su encuadramiento como derecho fundamental nace el concepto de diversidad de género para aludir a la igualdad entre sexos. La diversidad de género se plantea entonces como una estrategia útil para favorecer la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y varones en el mercado laboral, obviando las diferencias biológicas<sup>7</sup>.

Junto al concepto de género surge el de roles de género como el conjunto de tareas y funciones que realizan mujeres y hombres según lo que cada sociedad les asigna. Sus comportamientos y conductas se aplican de manera artificial como un cliché en función del sexo de las personas.

Y en contraposición con la diversidad de género, la diversidad sexual es el concepto que se refiere a los diferentes tipos de orientación o identidad sexual, mientras que el concepto de discriminación por razón de sexo es aquella discriminación que se ejerce para excluir o limitar el acceso de las mujeres a determinados ámbitos y espacios de actuación o el pleno disfrute de los derechos asociados a dicho acceso.

## **2.1. Conciliación**

Por conciliación de la vida personal, familiar y profesional se entiende el medio para la solución del conflicto que impide la compatibilidad entre las diferentes facetas de la vida de una persona: el tiempo personal y el ocio, la familia y el ejercicio profesional o el empleo.

Favorecer la conciliación es fundamental, porque facilita oportunidades iguales para mujeres y hombres, sin discriminación alguna por razón de sexo, la diversidad de género en el ámbito laboral y profesional y la eliminación de roles y clichés predeterminados por razón de género. Y con todo ello, junto con la corresponsabilidad en su caso de la pareja, se estaría contribuyendo a eliminar el coste de oportunidad que la maternidad tiene para la mujer.

Como señala la autora IZQUIERDO<sup>8</sup>:

---

<sup>7</sup> Barbera, E. (2004): “Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales”, Revista de economía pública, social y cooperativa, nº 50. CIRIEC-España.

<sup>8</sup> Izquierdo, M., *ob. cit.* p. 33-35.

El rol femenino de manera tradicional atribuye a la mujer el cuidado de la familia y la generación de afectos, confinándola al espacio doméstico y dificultando su acceso al espacio público donde tienen lugar las decisiones políticas y económicas. En contraposición, el hombre ocupa el espacio público, considerado socialmente como el único productivo y el que desarrolla la actividad laboral, social y económica. Del mismo modo, el rol de género priva al hombre de participar en el cuidado y generación de afecto familiar<sup>9</sup>.

Como señala la autora BALLESTER PASTOR<sup>10</sup>, “ni en los países de nuestro entorno cultural ni en el seno de la Unión Europea se han utilizado términos como el español de conciliación”. En estos países cuando se refieren a conciliación, se refieren “a uno de los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos (junto a la mediación y al arbitraje)”. En ellos, el término más parecido que han utilizado, no sin críticas doctrinales, es el de la reconciliación, que además es un término discutido y que tiene un origen más bien sociológico que jurídico. Con él se ha pretendido “reflejar el conflicto entre el trabajador doméstico y el profesional, fundamentalmente desde una perspectiva metodológica procedente de la teoría feminista que propugnaba la necesidad de alterar los roles sociales y fomentar el reparto de responsabilidades en el seno social y familiar”. Como subraya BALLESTER PASTOR<sup>11</sup>, el autor STRATIGAKI<sup>12</sup> ha señalado que “desde la teoría feminista hay quien ha denunciado que el término ha abandonado actualmente su vertiente de género para adoptar un contenido fundamentalmente económico-empresarial”.

## **2.1. Corresponsabilidad**

Y por corresponsabilidad entre las personas que forman la pareja se entiende la responsabilidad compartida entre ellas, para que ambas participen en la ejecución y cumplimiento de sus obligaciones derivadas de su relación de pareja, en especial las

---

<sup>9</sup> Guía de Formación para la Incorporación de la Igualdad en la Administración Pública. Escuela de Administración Pública de Extremadura: Consejería de Administración Pública y Hacienda Junta de Extremadura. p. 44. En [http://eap.gobex.es/external/guia\\_formacion\\_igualdad/guia.pdf](http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/guia.pdf). (04.05.19)

<sup>10</sup> Ballester Pastor, M.A., “Conciliación y corresponsabilidad en la Unión Europea” en Tirant Lo Blanch (ed), Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, pp. 17–49.

<sup>11</sup> Ballester Pastor, M.A., ob. cit. p. 18.

<sup>12</sup> Stratigaki, Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of Reconciliation of Work and Family”, Social Politics, vol. 11, 1, 2004, p. 30.

propias del hogar familiar y su mantenimiento y las de cuidar, asistir y educar a sus descendientes y ascendientes dependientes.

Promover y practicar la corresponsabilidad de manera responsable, es también fundamental para facilitar oportunidades iguales para mujeres y hombres, la diversidad de género en el ámbito laboral y profesional y la eliminación de roles y clichés predeterminados por razón de género.

Como señalan las profesoras LOPEZ ALVAREZ y CARRILLO MARQUEZ<sup>13</sup> :

La corresponsabilidad en la asunción de las obligaciones familiares favorecerá, asimismo, la disminución de los conflictos que se generan por la asimetría del reparto y una mayor estabilidad en los núcleos familiares, lo que beneficia a todos sus miembros en particular menores y dependientes, y una mejor empleabilidad de las mujeres, que podrán disfrutar de carreras profesionales en igualdad de condiciones frente a varones.

---

<sup>13</sup> López Alvarez, M.J. y Carrillo Márquez, D., “Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y profesional: impacto en reto demográfico”, Madrid, 2018.

### 3. Evolución de la mujer en el mercado laboral

#### 3.1. Antecedentes

El día 8 de marzo se conmemora, en todo el mundo, el día internacional de la mujer. Este día fue establecido por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1975<sup>14</sup>. Esta conmemoración ya había sido proclamada anteriormente, el 8 de marzo de 1910, en Copenhague (Dinamarca), en la II Conferencia de Mujeres Socialistas. A ésta Conferencia asistieron más de cien mujeres, de diecisiete países, para reivindicar el sufragio universal para todas las mujeres. Querían recordar a las más de cien mujeres que murieron el 8 de marzo de 1908 durante una huelga para reivindicar mejores condiciones de trabajo. Perekieron abrasadas en el interior de la fábrica textil de Nueva York dónde trabajaban. El incendio fue provocado por su propio empleador, que además las había encerrado<sup>15</sup>.

En España, el 8 de marzo del 2010 se celebró el centenario de que la mujer pueda acceder a la enseñanza superior en igualdad de condiciones que el hombre. Este reconocimiento se produjo poco después de que Emilia Pardo Bazán fuese nombrada consejera de Instrucción Pública<sup>16</sup>.

Otra mujer fundamental en la defensa de los derechos de la mujer en España, a la que es obligado recordar, es Clara Campoamor. Ella elaboró, como señala IZQUIERDO<sup>17</sup>, junto a otros 20 diputados, el proyecto de Constitución de la nueva República:

[...] que contemplaba establecer la no discriminación por razón de sexo, la igualdad jurídica de los hijos e hijas habidos dentro y fuera del matrimonio, el divorcio y el sufragio universal. Al final, el proyecto incluyó todos los objetivos, a excepción del sufragio universal, que tuvo que debatirse en las Cortes de España. La izquierda, con la excepción de un grupo de socialistas y algunos republicanos, no querían que la mujer votase, porque asumía que estaba influenciada por la Iglesia y votaría a favor de la derecha.

---

<sup>14</sup> Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo. ONU. En <https://www.un.org/es/events/womensday/history.shtml>. (11.05.19)

<sup>15</sup> Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo ONU. *ob. cit.*

<sup>16</sup> Izquierdo, M., *ob. cit.* p. 310.

<sup>17</sup> Izquierdo, M., *ob. cit.* p. 50-51.

El 1 octubre de 1931, las mujeres obtuvieron el derecho al voto en España por 161 votos frente a 131. La diputada Clara Campoamor lo defendió en el Congreso de los Diputados, durante la Segunda República, frente a Victoria Kent. Su discurso fue brillantísimo:

[...] Otra cosa, además, al varón que ha de votar. No olvidéis que no sois hijos de varón tan sólo, sino que se reúne en vosotros el producto de los dos sexos. En ausencia mía y leyendo el diario de sesiones, pude ver en él que un doctor hablaba aquí de que no había ecuación posible y, con espíritu heredado de Moebius y Aristóteles, declaraba la incapacidad de la mujer.

A eso, un solo argumento: aunque no queráis y si por acaso admitís la incapacidad femenina, votáis con la mitad de vuestro ser incapaz. Yo y todas las mujeres a quienes represento queremos votar con nuestra mitad masculina, porque no hay degeneración de sexos, porque todos somos hijos de hombre y mujer y recibimos por igual las dos partes de nuestro ser, argumento que han desarrollado los biólogos. Somos producto de dos seres; no hay incapacidad posible de vosotros a mí, ni de mí a vosotros. [...] <sup>18</sup>

### **3.2. Situación actual**

No hay duda de que la flexibilidad y la conciliación favorecen el empleo de la mujer.

De acuerdo con los datos de la EPA recogidos en el Informe la situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2018<sup>19</sup>:

[...] las responsabilidades familiares siguen recayendo, en su mayoría en las mujeres. Al término de 2018, entre los ocupados [...] con jornada reducida por nacimiento de hijo y/o cuidado de familiares, de un total de 146.000 personas, 114.200 eran mujeres, más del 78%. Respecto a 2008, [...] la tendencia [...] es a reducirse [...] [...] a partir de la submuestra de la EPA del año 2017 [...] la casi totalidad de los ocupados que trabajaron a tiempo parcial para disponer de más tiempo para cuidar a personas dependientes fueron mujeres (263.900 [...] de un total de 278.100 [...] el 94,9%. Desde 2009 [...] su número se ha reducido casi una quinta parte [...]

---

<sup>18</sup> “Texto íntegro del discurso de Clara Campoamor en las Cortes”, *El País*, 1 de octubre de 2015: [https://elpais.com/sociedad/2006/10/01/actualidad/1159653602\\_850215.html](https://elpais.com/sociedad/2006/10/01/actualidad/1159653602_850215.html). (11.05.19)

<sup>19</sup> La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2018. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Subsecretaría de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Secretaría General Técnica. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral. 2019. En [http://www.mitramiss.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion\\_mujer\\_trabajo\\_2018.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2018.pdf). p. 18. (13.05.19)

De acuerdo con los datos del INE y de la EPA recogidos en el Informe la situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2018<sup>20</sup>:

- En 2018 se redujo la tasa de desempleo femenino por quinto año consecutivo: 206.800 mujeres menos en paro, un 10,3% menos que en 2017.
- Del total de desempleados, un 51,9% son mujeres: 1.804.600.
- Las desempleadas menores de 25 años reducen un 11,7%, las de entre 25 y 44 años reducen un 12,5%, las de 45 a 54 años lo reducen un 9,8% y las mayores de 55 años sólo un 0,8%.
- Las mujeres desempleadas con un nivel de estudios bajo concentran el 47,4% de la tasa de desempleo femenino, con nivel educativo medio el 25,9% y con alto nivel educativo el 26,7%

De acuerdo con los datos de EUROSTAT recogidos en el Informe la situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2018<sup>21</sup>:

- El porcentaje de mujeres entre 25-54 años con contrato temporal es mayor en España que en Europa: sin hijos es del 14,8% en Europa vs el 27% de España, con 1 hijo es del 12,1% en Europa vs el 21% en España, con 2 hijos es del 10,7% en Europa vs el 19,1% en España y con 3 ó más hijos es del 12,8% en Europa vs el 20,4% en España.
- El porcentaje de mujeres entre 25-54 años con contrato a tiempo parcial temporal es mayor en Europa que en España: sin hijos es del 18,9% en Europa vs el 26% de España, con 1 hijo es del 37,6% en Europa vs el 24,9% en España, con 2 hijos es del 43,8% en Europa vs el 27,5% en España y con 3 ó más hijos es del 48,8% en Europa vs el 33,3% en España.

---

<sup>20</sup>La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2018. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. *ob. cit.* p. 24.

<sup>21</sup>La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2018. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. *ob. cit.* p. 18.

- La tasa de empleo de las mujeres de 25 a 54 años es superior en Europa que en España: sin hijos es del 75,5% en Europa vs el 69,5% de España, con 1 hijo es del 71,9% en Europa vs el 66,6% en España, con 2 hijos es del 71,6% en Europa vs el 66,8% en España y con 3 ó más hijos es del 57,3% en Europa vs el 53,1% en España.

De acuerdo con los datos del SEPE recogidos en el Informe la situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2018<sup>22</sup>:

- Un 44,6% de las nuevas contrataciones registradas en 2018 fueron mujeres: 0,7 pp más que en 2017.
- Un 44,9% del total de contrataciones indefinidas registradas en 2018 fueron mujeres: 0,7 pp menos que en 2017.
- Un 44,5% del total de contrataciones temporales registradas en 2018 fueron mujeres: 0,7 pp menos que en 2017.
- Un 59,1% del total de contrataciones a tiempo parcial registradas en 2018 fueron mujeres: un 4,1% más que en 2017.
- Un 36,4% del total de contrataciones a tiempo completo registradas en 2018 fueron mujeres: 0,6 pp más que en 2017.
- Un 47,3% de los contratos de corta duración registradas en 2018 fueron con mujeres: un 40,5% del total de los contratos con mujeres de 2018

De acuerdo con los datos del INE y de la Encuesta Salarial 2016 recogidos en el Informe la situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2018<sup>23</sup>:

- La brecha salarial en España baja al 22,3% en 2016: un 0,6 pp vs 2015.

---

<sup>22</sup>La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2018. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. *ob. cit.* p. 18.

<sup>23</sup>La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2018. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. *ob. cit.* p. 18.

- La brecha salarial en España es inferior a la de la Eurozona en 2016: 1,2 pp menos según el indicador de brecha de género no ajustada utilizado por la UE.

## **4. Marco normativo**

Como señala BALLESTER PASTOR<sup>24</sup>, “el tema de la conciliación-corresponsabilidad no puede considerarse un tema estático, ni en el plano normativo ni en el jurisprudencial ni en el ámbito del soft law”. Y “el proceso normativo no puede olvidar los planteamientos de género ni debe renunciar a promover una alteración en los modelos, no sólo familiares sino también empresariales y sociales”.

### **4.1. Normativa Internacional**

Aunque desgraciadamente quedan muchas brechas por razón de género que superar en el ámbito laboral en el mundo, tenemos la inmensa suerte de contar con dos organizaciones internacionales que desde su constitución siguen luchando sin parar por eliminarlas: la Organización Internacional de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo. España es miembro de ambas. Sus instrumentos han sido fundamentales para reducir la brecha que, por razón de sexo, venían padeciendo las mujeres en el ámbito laboral en el mundo.

#### **4.1.1. La Organización Internacional de las Naciones Unidas**

Desde su nacimiento oficial el 24 de octubre de 1945 como Organización Internacional, las Naciones Unidas<sup>25</sup> ha sido una de las fuentes normativas más relevantes en materia de derechos fundamentales. Actualmente es una organización universal y está formada por 193 estados que han ratificado su Carta fundacional, firmada el 26 de junio de 1945 en San Francisco al término de una Conferencia sobre Organización Internacional. La admisión de un estado como miembro es decidida por la Asamblea General, su órgano deliberante, a recomendación del Consejo de Seguridad.

---

<sup>24</sup> Ballester Pastor, M.A., *ob. cit.* págs. 19 y 20.

<sup>25</sup> La Organización. ONU. <https://www.un.org/es/about-un/index.html> (16.05.19)

En la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>26</sup>, adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, se regulan ya derechos laborales de las personas:

Artículo 23.- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24.- Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

La Asamblea General proclamó solemnemente, en su Resolución 2263 (XXII)<sup>27</sup>, de 7 de noviembre de 1967, la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, en la que establece que:

“[...] considerando que a pesar de la Carta de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y de otros instrumentos de las Naciones Unidas y los organismos especializados y a pesar de los progresos realizados en materia de igualdad de derechos, continuaba existiendo considerable discriminación en contra de la mujer, considerando que la discriminación contra la mujer es incompatible con la dignidad humana y con el bienestar de la familia y de la sociedad, impide su participación en la vida política, social, económica y cultural de sus países en condiciones de igualdad con el hombre, y constituye un obstáculo para el pleno desarrollo de las posibilidades que tiene la mujer de servir a sus países y a la humanidad, [...]”

---

<sup>26</sup> La Declaración Universal de Derechos Humanos. ONU. <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/> (16.05.19)

<sup>27</sup> Resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967. Asamblea General Naciones Unidas. p. 1 y 2. En <https://www.un.org/es/sections/documents/general-assembly-resolutions/>. (16.05.19)

[...] Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas a fin de abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer, y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer, en particular: a) El principio de la igualdad de derechos figurará en las constituciones o será garantizado de otro modo por ley [...]<sup>28</sup>

Artículo 10.- Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, casada o no, los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social, y en particular:

a) El derecho, sin discriminación alguna por su estado civil o por cualquier otro motivo, a recibir formación profesional, trabajar, elegir libremente empleo y profesión, y progresar en la profesión y en el empleo;

b) El derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor;

c) El derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación y medidas que le aseguren contra el desempleo, la enfermedad, la vejez o cualquier otro tipo de incapacidad para el trabajo;

d) El derecho a recibir asignaciones familiares en igualdad de condiciones con el hombre.

2. A fin de impedir que se discrimine contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y garantizar su derecho efectivo al trabajo, deberán adoptarse medidas para evitar su despido en caso de matrimonio o maternidad, proporcionarle licencia de maternidad con sueldo pagado y la garantía de volver a su empleo anterior, así como para que se le presten los necesarios servicios sociales, incluidos los destinados al cuidado de los niños.

3. Las medidas que se adopten a fin de proteger a la mujer en determinados tipos de trabajo por razones inherentes a su naturaleza física no se considerarán discriminatorias<sup>29</sup>.

#### **4.1.2. Conferencias Mundiales sobre la mujer**

Las Naciones Unidas han organizado hasta cuatro conferencias mundiales sobre la mujer: Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). A ésta última le han seguido los exámenes quinquenales de los años 2000,

---

<sup>28</sup> Resolución 2263 (XXII). *ob. cit.* Art. 2.

<sup>29</sup> Resolución 2263 (XXII). *ob. cit.* Art. 10

conocido como “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”, 2005, 2010 y 2015, conocido como Beijing +20<sup>30</sup>.

La primera conferencia se celebró en Ciudad de México en 1975, coincidiendo con el Año Internacional de la Mujer<sup>31</sup>. Los ejes temáticos de esta conferencia fueron IGUALDAD, DESARROLLO Y PAZ. La Conferencia aprobó un plan de acción que marcaba las directrices a los gobiernos y a toda la comunidad internacional para los diez años siguientes, durante lo que se proclamó como el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1975/1985). En el plan de acción se establecieron una serie de metas que debían haberse alcanzado en 1980 y que tenían como principales objetivos garantizar a las mujeres el acceso en igualdad con los hombres a la educación, al trabajo, a la participación política, a la salud, a la vivienda, a la planificación familiar y a la alimentación<sup>32</sup>.

La segunda conferencia se celebró en Copenhague en 1980. Fue la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. Participaron 145 estados miembros. Tenía como objetivo examinar los avances realizados hacia el cumplimiento de los objetivos de la primera conferencia mundial, especialmente de los relacionados con el empleo, la salud y la educación.

La tercera conferencia se celebró en Nairobi en 1985. Fue la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. Participaron 157 estados miembros.

Y la cuarta y última conferencia se celebró en Beijing en 1995. Esta marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. Participaron 189 estados miembros. La Declaración y Plataforma de Acción que se adoptó, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad

---

<sup>30</sup> Conferencias mundiales sobre la mujer. ONU. En <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> (21.05.19)

<sup>31</sup> Resolución 3010 (XXVII), de 18 de diciembre de 1972. Asamblea General Naciones Unidas, de 18 de diciembre de 1972. En <https://www.un.org/es/sections/documents/general-assembly-resolutions/>. (16.05.19)

<sup>32</sup> Las cuatro Conferencias mundiales: Desarrollo y objetivos. En <https://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Las-Cuatro-Conferencias-Mundiales-sobre-la-Mujer-Mexico-Copenhague-Nairobi-y-Beijin.pdf> (22.05.19)

de género. La Plataforma de Acción abarca 12 esferas de especial preocupación que continúan siendo tan relevantes hoy en día como hace 20 años: la pobreza; la educación y la capacitación; la salud; la violencia contra la mujer; los conflictos armados; la economía; el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; los derechos humanos; los medios de difusión; el medio ambiente; y la niña. Para cada esfera de especial preocupación se identificaron objetivos estratégicos, además de una serie detallada de medidas relacionadas que los gobiernos y otras partes interesadas deben llevar a cabo a nivel nacional, regional e internacional. En el vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General en junio de 2000, celebrado para examinar la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, los gobiernos acordaron medidas adicionales para acelerar la aplicación de la Plataforma de Acción y garantizar que los compromisos en favor de la igualdad de género, el desarrollo y la paz se cumplan plenamente<sup>33</sup>.

#### **4.1.3. Cumbre de Desarrollo Sostenible: Agenda 2030**

En septiembre de 2015, más de 150 jefes de Estado y de Gobierno se reunieron en Nueva York en la histórica Cumbre del Desarrollo Sostenible. En ella adoptaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de aplicación universal, para lograr un mundo sostenible en 2030. No son jurídicamente obligatorios, aunque se espera que los estados los adopten como propios y establezcan marcos nacionales para su logro.

Uno de estos Objetivos de Desarrollo Sostenible, el 5º, es la IGUALDAD DE GENERO<sup>34</sup>:

[...] Si se facilita la igualdad a las mujeres y niñas en el acceso a la educación, a la atención médica, a un trabajo decente, y una representación en los procesos de adopción de

---

<sup>33</sup>Declaración y Plataforma de Acción de Beijing . Declaración política y documentos resultados de Beijing +5.UNWomen.2014.En

[http://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa\\_s\\_final\\_web.pdf](http://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf) (22.05.19) y [http://www2.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa\\_s\\_final\\_web.pdf?la=es&vs=755](http://www2.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755) (22.05.19)

<sup>34</sup>Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Naciones Unidas. 2015. En <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/> (22.05.19)

decisiones políticas y económicas, se estarán impulsando las economías sostenibles y las sociedades y la humanidad en su conjunto se beneficiarán al mismo tiempo [...] <sup>35</sup>

[...] En 2014, 143 países tenían garantizada en sus constituciones la igualdad entre hombres y mujeres, pero otros 52 países aún no habían contraído este importante compromiso [...] <sup>36</sup>

[...] Empoderar a las mujeres y promover la igualdad de género es fundamental para acelerar el desarrollo sostenible. Poner fin a todas las formas de discriminación contra mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además tiene un efecto multiplicador en todas las demás áreas del desarrollo [...] <sup>37</sup>

Las metas de este objetivo son <sup>38</sup>:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.
- Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

---

<sup>35</sup> Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. *ob. cit*

<sup>36</sup> Igualdad de Género: Por qué es importante. Naciones Unidas. 2015. En [https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5\\_Spanish\\_Why\\_it\\_Matters.pdf](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5_Spanish_Why_it_Matters.pdf) (22.05.19)

<sup>37</sup> Objetivo 5: Igualdad de género. Naciones Unidas. 2015. En <https://www.sdgfund.org/es/objetivo-5-igualdad-de-g%C3%A9nero> (22.05.19)

<sup>38</sup> Objetivo 5: Igualdad de género. Naciones Unidas. *ob. cit*

- Empezar reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad , así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Y otro de estos Objetivos de Desarrollo Sostenible, el 8º, es el TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONOMICO<sup>39</sup>:

[...] Aproximadamente la mitad de la población mundial todavía vive con el equivalente a unos 2 dólares estadounidenses diarios, con una tasa mundial de desempleo del 5.7%, y en muchos lugares el hecho de tener un empleo no garantiza la capacidad para escapar de la pobreza. Debemos reflexionar sobre este progreso lento y desigual, y revisar nuestras políticas económicas y sociales destinadas a erradicar la pobreza [...] las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente [...] todavía hay muchos países menos adelantados en los que las tasas de crecimiento están desacelerando y lejos de alcanzar la tasa del 7% establecida para 2030 [...] el aumento de la productividad laboral, la reducción de la tasa de desempleo, especialmente entre los jóvenes, y la mejora del acceso a los servicios financieros para gestionar los ingresos, acumular activos y realizar inversiones productivas son componentes esenciales de un crecimiento económico sostenido e inclusivo [...]<sup>40</sup>

[...] En 2017, la tasa de mundial de desempleo se situaba en el 5,6%, frente al 6,4% del año 2000 [...] La brecha salarial de género en todo el mundo se sitúa en el 23% y, si no se toman medidas, se necesitarán otros 68 años para lograr la igualdad salarial [...] La tasa de participación de la mujer en la población activa es del 63%, mientras que la de los hombres es del 94%. A pesar de su creciente presencia en la vida pública, las mujeres se siguen

---

<sup>39</sup> Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Naciones Unidas. 2015. En <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/> (22.05.19)

<sup>40</sup> Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. *ob. cit.*

haciendo cargo 2,6 veces más del cuidado de personas no remunerado y del trabajo doméstico que los hombres [...]

Entre las metas de este objetivo están:

Mantener [...] un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados [...]

[...] Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros [...]

[...] lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor [...]

[...] De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación [...]

[...] poner fin al trabajo infantil en todas sus formas [...]

[...] Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos [...]

#### **4.1.4. La Organización Internacional del Trabajo**

En 1919, los Estados signatarios del Tratado de Versalles crearon la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para desarrollar un sistema de normas internacionales del trabajo que fuese fuente de cohesión social y estabilidad económica. En 1946 se convirtió en una agencia especializada de las Naciones Unidas. Actualmente cuenta con 187 Estados Miembros. A través de convenios y recomendaciones internacionales los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores de todo el mundo, en un plano de igualdad, establecen reglas sobre asuntos relacionados con las políticas laborales y sociales, para un progreso económico justo, próspero y en paz para todos. Los convenios son vinculantes y las recomendaciones no.

En la actualidad estas normas suponen facilitan la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad<sup>41</sup>

En la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), la comunidad internacional reconoció que «el trabajo no es una mercancía».

Las normas internacionales del trabajo garantizan que el desarrollo económico siga centrándose en mejorar la vida de hombres y mujeres y en preservar su dignidad.

De entre los ocho Convenios<sup>42</sup> que el Consejo de Administración de la OIT ha establecido como fundamentales, cabe destacar los dos siguientes de igualdad de oportunidades y de trato:

- El Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor – C100<sup>43</sup> -, 1951, ratificado por España el 6 de noviembre de 1967.
- El Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación – C111<sup>44</sup> -, 1958 , ratificado por España el 6 de noviembre de 1967.

De entre los cuatro Convenios que el Consejo de Administración de la OIT ha establecido como de gobernanza – prioritarios -, cabe destacar el siguiente de política y promoción de empleo:

- El Convenio relativo a la política de empleo y ocupación - C122<sup>45</sup> - , 1964, ratificado por España el 28 de diciembre de 1970.

Y de entre el resto de Convenios técnicos y Recomendaciones de la OIT, cabe destacar los siguientes:

De protección de la maternidad:

---

<sup>41</sup> Introducción a las normas. Naciones Unidas. En <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--es/index.htm> (23.05.19)

<sup>42</sup> Convenios OIT. En <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:::NO:::> (23.05.19)

<sup>43</sup> Convenios OIT. *ob. cit.*

<sup>44</sup> Convenios OIT. *ob. cit.*

<sup>45</sup> Convenios OIT. *ob. cit.*

- El Convenio relativo a de protección de la maternidad – C003<sup>46</sup> -, 1919, ratificado por España el 4 de julio de 1923.
- El Convenio relativo a la protección de la maternidad – C103<sup>47</sup> -, 1952, ratificado por España el 17 de agosto de 1965.
- El Convenio relativo a la protección de la maternidad – C183<sup>48</sup> -, 2000, sin ratificar por España.
- La Recomendación relativa a la protección de la maternidad – R191<sup>49</sup> -, 2000.

De igualdad de oportunidades y de trato:

- El Convenio relativo a los trabajadores con responsabilidades familiares – C156<sup>50</sup> -, 1981, ratificado por España el 11 de septiembre de 1985.

De tiempo de trabajo.

- El Convenio relativo al trabajo a tiempo parcial – C175<sup>51</sup> -, 1994, sin ratificar por España.

De categorías específicas de trabajadores

- El Convenio relativo al trabajo a domicilio – C177<sup>52</sup> -, 1996, sin ratificar por España.

## **4.2. Normativa comunitaria**

La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que

---

<sup>46</sup> Convenios OIT. *ob. cit.*

<sup>47</sup> Convenios OIT. *ob. cit.*

<sup>48</sup> Convenios OIT. *ob. cit.*

<sup>49</sup> Convenios OIT. *ob. cit.*

<sup>50</sup> Convenios OIT. *ob. cit.*

<sup>51</sup> Convenios OIT. *ob. cit.*

<sup>52</sup> Convenios OIT. *ob. cit.*

debe integrarse en todas las políticas, instrumentos y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un conjunto de prácticas, decisiones y criterios comunitarios sobre igualdad de sexos. En la Unión hay varias Directivas en el ámbito de la igualdad de género y las condiciones de trabajo que tratan asuntos concernientes a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional<sup>53</sup>.

Pero la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de Europa relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores<sup>54</sup>, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (COM(2017)0253-C8-0137/2017-2017/0085(COD)), infiere un nuevo comienzo en la evolución normativa desde el Tratado de Amsterdam en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional y de la corresponsabilidad de la pareja.

Esta propuesta es una gran noticia para las familias en Europa, porque los hombres y las mujeres que trabajan podrán compartir la responsabilidad de cuidar a sus descendientes menores y familiares dependientes en igualdad de condiciones.

La propuesta se basa en el artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea<sup>55</sup>, que establece: “[...] la Unión apoyará y completará la acción de los Estados

---

<sup>53</sup> Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DO L 180 de 15.7.2010, p. 1).

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 348 de 28.11.1992, p. 1).

Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES - Anexo: Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial (DO L 14 de 20.1.1998, p. 9).

Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO L 68 de 18.3.2010, p. 13)

<sup>54</sup> Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de Europa relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. En <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/DOC/?uri=CELEX:52017PC0253&from=ES> (22.05.19)

<sup>55</sup> Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, de 7 de febrero de 1992, publicada en el Boletín Oficial de la Unión Europea, C 83/5, de 30 de marzo de 2010. En <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf> (22.05.19)

miembros en los siguientes ámbitos: [...] i) la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo; [...]"

Las razones y causas de la propuesta son: la brecha laboral de género en el mercado de trabajo afecta sobre todo a los progenitores y demás personas con responsabilidades familiares – la tasa de empleo femenino en la Unión es del 64% (32% con contrato a tiempo parcial), mientras que para los Hombres es del 76% (8% a tiempo parcial)<sup>56</sup> -; la brecha salarial de género; y la brecha de género en materia de pensiones – que se sitúa en un crudo 40% de media en la Unión<sup>57</sup> -.

Como se establece en la Exposición de Motivos de la propuesta de Directiva indicada:

“la iniciativa contribuirá a la consecución de los objetivos establecidos en el Tratado en cuanto a igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades del mercado laboral, a la igualdad de trato en el trabajo y al fomento de un elevado nivel de empleo en la Unión”<sup>58</sup>.

Se centra en medidas específicas, oportunas y necesarias, accesibles y asequibles, que faciliten la rápida reincorporación de las mujeres al trabajo y su mayor participación en el mercado de trabajo, tras su permiso de maternidad, independientemente de que trabajen para una gran empresa, una pyme o una microempresa.

Los objetivos que se pretende alcanzar con las medidas son<sup>59</sup>:

abordar la infrarrepresentación femenina en el empleo; respaldar la trayectoria profesional de las mujeres a través de la mejora de las condiciones para conciliar sus tareas profesionales y privadas; mejorar el acceso a medidas para conciliar la vida familiar y la vida profesional, como los permisos o las fórmulas de trabajo flexible; y aumentar la frecuencia con la que los hombres se acogen a permisos relacionados con la familia y a fórmulas de trabajo flexible.

---

<sup>56</sup> Datos de la DG JUST: [https://ec.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-economic-independence\\_en=womwninwork](https://ec.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-economic-independence_en=womwninwork)

<sup>57</sup> Datos de la DG JUST. *ob. cit.*

<sup>58</sup> Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de Europa relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. *ob. cit.*

<sup>59</sup> Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de Europa relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. *ob. cit.*

La propuesta de Directiva indicada establece que<sup>60</sup>:

los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar [...] Artículo 4 [...] que los padres tengan derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de al menos diez días laborables con ocasión del nacimiento de un hijo [...] Artículo 5 [...] que los trabajadores tengan un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de al menos cuatro meses antes del que el hijo alcance una determinada edad, que será, como mínimo, de doce años [...] Artículo 6 [...] que los trabajadores tengan derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de al menos cinco días laborables al año por trabajador [...] Artículo 7 [...] que los trabajadores tengan derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente, que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador [...] Artículo 8 [...] que los trabajadores que ejerzan sus derechos a disfrutar de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 reciban una remuneración o prestación económica adecuada equivalente al menos a la que recibirían en caso de baja por enfermedad individual a disfrutar de un permiso [...] Artículo 9 [...] que los trabajadores con hijos hasta una edad determinada, que será como mínimo de doce años, y los cuidadores tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones familiares [...] Artículo 11 [...] para prohibir que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 o por haber ejercido el derecho a solicitar las fórmulas de trabajo flexible contempladas en el artículo 9 [...] Artículo 12 [...] para prohibir el despido y cualquier preparación para el despido por haber solicitado o disfrutado de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 o por haber ejercido el derecho a solicitar las fórmulas de trabajo flexible contempladas en el artículo 9 [...]

En su formulación, la propuesta de Directiva indicada debería haber utilizado un lenguaje más inclusivo. Y en el caso de los permisos de paternidad y parental, debería haber incluido también los casos de adopción.

---

<sup>60</sup> Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de Europa relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. *ob. cit.*

### 4.3. Normativa estatal

Como ya adelantamos en la Introducción de este trabajo, en la CE también se consagran los principios de igualdad y no discriminación reconocidos en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. Estos principios rigen también el ordenamiento jurídico español.

La CE recoge en su artículo 14 el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo<sup>61</sup>.

El artículo 39.1 de la CE establece que “los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia”<sup>62</sup>.

El artículo 9.2 del texto constitucional consagra que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales”<sup>63</sup>.

Y el artículo 35.1 de la CE establece que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, [...] y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”<sup>64</sup>.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras<sup>65</sup>, introduce importantes novedades en el ámbito laboral para que las personas trabajadoras puedan conciliar la vida familiar y laboral, mejorando sustancialmente la normativa comunitaria y ajustando los permisos a la realidad. Es la primera Ley nacional sobre la conciliación posterior a la CE.

La L 39/1999 establece el permiso retribuido de la persona trabajadora en los supuestos de accidente y de hospitalización de pariente hasta el segundo grado de

---

<sup>61</sup> CE *ob. cit.* Art. 14.1

<sup>62</sup> CE *ob. cit.* Art. 39.1

<sup>63</sup> CE *ob. cit.* Art. 9.2

<sup>64</sup> CE *ob. cit.* Art. 35.1

<sup>65</sup> Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, publicada en el Boletín Oficial del Estado Número 266/1999, de fecha 6 de noviembre de 1999.

consanguineidad o afinidad<sup>66</sup>; flexibiliza el permiso de lactancia<sup>67</sup>; amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia para ocuparse de personas mayores y enfermas<sup>68</sup>; amplía el permiso de maternidad en dos semanas, hasta un total de dieciséis<sup>69</sup>; concede la posibilidad de que la mujer pueda compartir hasta diez semanas del permiso de maternidad con el padre<sup>70</sup>; mejora los permisos por adopción y acogimiento permanente y por el embarazo<sup>71</sup>; declara nula la decisión extintiva por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación<sup>72</sup>; y se establece que no puedan computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato por absentismo laboral, el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el embarazo, el parto y la lactancia<sup>73</sup>.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>74</sup>, desarrolla los principios y derechos de igualdad y no discriminación consagradas en la CE y traspone al ordenamiento jurídico español la Directiva s de la UE 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva del Consejo 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Tiene por objeto desarrollar los artículos 9.2 y 14 de la CE para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria, en la que el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres sea efectivo y no exista caso alguno de discriminación de la mujer. Fue una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.

---

<sup>66</sup> L 39/1999 *ob. cit.* Art. 1º

<sup>67</sup> L 39/1999 *ob. cit.* Art. 2º

<sup>68</sup> L 39/1999 *ob. cit.* Art. 4º

<sup>69</sup> L 39/1999 *ob. cit.* Art. 5º

<sup>70</sup> L 39/1999 *ob. cit.* Art. 5º

<sup>71</sup> L 39/1999 *ob. cit.* Art. 5º

<sup>72</sup> L 39/1999 *ob. cit.* Art. 7º.3

<sup>73</sup> L 39/1999 *ob. cit.* Art. 7º.1

<sup>74</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada en el Boletín Oficial del Estado Número 266/1999, de fecha 6 de noviembre de 1999.

La LO 3/2007 siguiendo las indicaciones de las Directivas de referencia, establece los siguientes conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad: que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico<sup>75</sup>; que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará, en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las del despido<sup>76</sup>; que “se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”<sup>77</sup>; e indirecta, “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que [...] puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzarla sean necesarios y adecuados”<sup>78</sup>; que constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad<sup>79</sup>; que se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio efectivo entre mujeres y hombres<sup>80</sup>; que los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales<sup>81</sup>; que los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres<sup>82</sup>; que en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona

---

<sup>75</sup> LO 3/2007 *ob. cit.* Art. 5

<sup>76</sup> LO 3/2007 *ob. cit.* Art. 5

<sup>77</sup> LO 3/2007 *ob. cit.* Art. 6.1

<sup>78</sup> LO 3/2007 *ob. cit.* Art. 6.2

<sup>79</sup> LO 3/2007 *ob. cit.* Art. 8

<sup>80</sup> LO 3/2007 *ob. cit.* Art. 9

<sup>81</sup> LO 3/2007 *ob. cit.* Art. 10

<sup>82</sup> LO 3/2007 *ob. cit.* Art. 11

demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

El Título IV de la LO 3/2007 aborda el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo<sup>83</sup>. Establece que los derechos de conciliación en la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio<sup>84</sup>. Reconoce a los padres el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo, y una prestación por paternidad. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento<sup>85</sup>. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores<sup>86</sup>. Impone a las empresas de más de 250 trabajadores, la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación con la RLT<sup>87</sup>. Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo<sup>88</sup>. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años,

---

<sup>83</sup> LO 3/2007 *ob. cit.* Art. 7

<sup>84</sup> LO 3/2007 *ob. cit.* Art. 44.1

<sup>85</sup> LO 3/2007 *ob. cit.* Art. 44.3

<sup>86</sup> LO 3/2007 *ob. cit.* Art. 44.2 y 44.3

<sup>87</sup> LO 3/2007 *ob. cit.* Art. 45

<sup>88</sup> LO 3/2007 *ob. cit.* Art. 42

y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción<sup>89</sup>. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria<sup>90</sup> y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares<sup>91</sup>. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada<sup>92</sup>.

Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad<sup>93</sup>.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social, recogidas en las Disposiciones adicionales de la Ley. Entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad<sup>94</sup>.

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<sup>95</sup>, tiene un fin noble, pero es un fraude legislativo, porque la extraña y urgente necesidad que invoca el Gobierno para sentirse habilitado para su promulgación con las Cámaras disueltas y en ciernes unas elecciones, no parece muy justificada cuando obviamente había tenido tiempo de sobra antes para impulsar su tramitación como Ley orgánica.

La RDI 6/2019 declara que:

---

<sup>89</sup> LO 3/2007 *ob. cit.* D.A. 11ª.3

<sup>90</sup> LO 3/2007 *ob. cit.* D.A. 11ª.8

<sup>91</sup> LO 3/2007 *ob. cit.* D.A. 11ª.9

<sup>92</sup> LO 3/2007 *ob. cit.* D.A. 11ª.9

<sup>93</sup> LO 3/2007 *ob. cit.* D.A. 14ª

<sup>94</sup> LO 3/2007 *ob. cit.* D.A. 16ª

<sup>95</sup> 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, publicado en el Boletín Oficial del Estado Número 57/2019, de fecha 7 de marzo de 2019.

es esencial tener presente que, en la relación del trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo<sup>96</sup>.

También amplía la exigencia de Planes de Igualdad a las empresas de 50 ó más trabajadores<sup>97</sup>. Remarca el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y establece su derecho a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación<sup>98</sup>. Equipara la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores a 16 semanas<sup>99</sup>. Crea una nueva prestación para el ejercicio correspondiente del lactante<sup>100</sup>.

Y por último el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo<sup>101</sup>, establece la obligación de controlar la jornada de trabajo mediante el registro del inicio y fin de la misma, sin perjuicio de la correspondiente flexibilidad horaria, así como de guardar los registros durante cuatro años para que permanezcan a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

---

<sup>96</sup> RDI 6/2019 *ob. cit.* Exposición de Motivos

<sup>97</sup> RDI 6/2019 *ob. cit.* Art. 1

<sup>98</sup> RDI 6/2019 *ob. cit.* Art. 2.7

<sup>99</sup> RDI 6/2019 *ob. cit.* Arts. 2.12 y 3.3

<sup>100</sup> RDI 6/2019 *ob. cit.* Art. 4.1

<sup>101</sup> Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, publicado en el Boletín Oficial del Estado Número 61/2019, de fecha 12 de marzo de 2019.

## 5. Instrumentos para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.

El Presidente y Consejero Delegado de Mutua Madrileña, Ignacio Garralda, “considera que las ayudas familiares son trascendentales: Con una tasa de 1,2, la baja natalidad es uno de los grandes problemas de España y, o damos facilidades para aumentarla favoreciendo la conciliación, o mal vamos”<sup>102</sup>.

España es el 5º país del mundo con peor índice de fecundidad<sup>103</sup>. Y cuál es el porqué. Quizás porque es uno de los países de la UE28 que menos ayuda a la Familia y que más la ignora y margina: Destina a la familia sólo el 1,31% del PIB frente al 2,4% de la media europea<sup>104</sup>. Más de 2,5 millones de mujeres han tenido menos hijos de los deseados. Sus principales demandas para haber tenido más hijos son: el aumento del permiso de maternidad/paternidad; asignación económica directa por cada hijo menor de 18 años; y la flexibilidad horaria para madres y padres con hijos menores<sup>105</sup>. En España el incremento de la esperanza de vida y la reducción de la natalidad están provocando la inversión de la pirámide poblacional. En 2050, una de cada tres personas españolas tendrá más de 65 años, y un 33% de éstas será mayor de 80 años<sup>106</sup>

Una de las corporaciones empresariales españolas referente en facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de las personas que trabajan para ella es, precisamente, Mutua Madrileña, la primera aseguradora no vida de España a 30 de septiembre de 2018. La Fundación Másfamilia certifica que el modelo de gestión efr - entidad familiarmente responsable – implantado en Mutua Madrileña Automovilista, S.S.P.F., es conforme a las directrices y requisitos del documento norma efr 1000-1 edición 4, de acuerdo a la auditoría / evaluación externa realizada por Det Norske Veritas. Desde el año 2006 siempre ha tenido la máxima categoría: Excelente, desde el año 2006 hasta el año 2015, y Excelente A+, desde el año 2016. Fue una de las dos primeras Entidades en obtener esta última máxima categoría. Ello le ha permitido tener un índice de rotación voluntaria inferior al 1% y ser continuamente reconocida por los distintos rankings

---

<sup>102</sup> Actualidad Económica. Unidad Editorial, Revistas S.L.U. 2017. Número 2.783. Septiembre 2017. pp. 32

<sup>103</sup> Informe de Evolución de la familia en España 2019. Instituto de Política Familiar. 28 de febrero de 2019. pp. 11. En <http://ipfe.org/Espa%C3%B1a/Documentos/IPF>.

<sup>104</sup> Informe de Evolución de la familia en España 2019. *ob. cit.* pp. 74.

<sup>105</sup> Informe de Evolución de la familia en España 2019. *ob. cit.* pp. 8.

<sup>106</sup> Informe de Evolución de la familia en España 2019. *ob. cit.* pp. 8.

como una de las mejores empresas para trabajar en España. En 2017 fue reconocida por Actualidad Económica como la mejor empresa para trabajar en España<sup>107</sup>. En Mutua Madrileña no existe el estigma de la conciliación. No se considera que las personas que hacen uso de los instrumentos que favorecen la conciliación y la corresponsabilidad, estén menos comprometidas con la empresa, ni que sean menos productivas, ni que sobrecarguen de trabajo al resto de las personas que trabajan con ellas en Mutua Madrileña. “En Mutua Madrileña consideramos que cuidar de nuestro equipo de profesionales, estableciendo relaciones de confianza y promoviendo un entorno de trabajo que les permita conciliar su vida personal y profesional es clave para impulsar su compromiso y poder ofrecer el mejor servicio a nuestros mutualistas y clientes”<sup>108</sup>. Dos de los ejes de actuación de la gestión de personas de Mutua Madrileña son<sup>109</sup>: 1) La igualdad de oportunidades y no discriminación y 2) La flexibilidad, conciliación y apoyo familiar.

Mutua Madrileña cuenta con una estrategia global para fomentar la diversidad y la igualdad de género cuyos principales objetivos son:

- Reforzar el valor de la diversidad como eje para impulsar el crecimiento del grupo.
- Potenciar una cultura abierta, no discriminatoria y flexible en la organización.
- Eliminar las barreras que frenen el desarrollo profesional de las mujeres.
- Aprovechar al máximo el talento.
- Contribuir a sensibilizar a la sociedad en esta materia a través de la difusión de nuestras mejores prácticas y la participación en foros de interés.

En este contexto, Mutua Madrileña cuenta con un Plan de Igualdad desde 2008 cuyo objetivo es garantizar la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación sexual o las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Cuentan además con un Comité de Igualdad, integrado por empleados de distintas áreas, que controlan y supervisan el cumplimiento del Plan de Igualdad.

Asimismo, cada tres años elaboran un Plan Integral de Diversidad de Género. El último, que al igual que los anteriores surge del compromiso de la dirección con esta materia, fue lanzado en 2017 para el periodo 2017-2019. Abarca a todos los niveles y ámbitos de la organización y recoge diferentes medidas y objetivos concretos en torno a varios ámbitos

---

<sup>107</sup> Actualidad Económica. Unidad Editorial. *ob. cit.* pp. 28-29

<sup>108</sup> Informe de Actividades y Responsabilidad Corporativa 2018. Mutua Madrileña Automovilista, S.S.P.F. pp. 48 En <https://www.grupomutua.es/informacion-corporativa/junta-general-2019/>

<sup>109</sup> Informe de Actividades y Responsabilidad Corporativa 2018. *ob. cit.* pp. 48

de actuación, con el principal objetivo de garantizar la igualdad de género en todos los niveles de la organización y aumentar la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad<sup>110</sup>.

### **5.1. Jornada y horario flexible**

La duración y distribución de la jornada de trabajo es el principal instrumento para facilitar el derecho a la conciliación efectiva de la vida personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras y a la corresponsabilidad de éstas cuando por guarda legal de menor o persona con discapacidad o por cuidado de familiar dependiente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad deban colaborar con su pareja u otros familiares.

La adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo es, a día de hoy, un derecho de las personas trabajadoras, sin necesidad de reducir sus jornadas de trabajo<sup>111</sup>, aunque requiere que en la negociación colectiva o en el acuerdo con la persona trabajadora interesada se establezcan los términos de su ejercicio. En los Convenios colectivos publicados durante los más de doce años que lleva establecido este derecho, pocos han sido en los que se ha establecido los términos del ejercicio del derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo.

Mutua Madrileña tiene implementada la distribución flexible de la jornada de trabajo de las personas que trabajan para ella, excepto en las áreas de atención al público presencial y call center. La jornada semanal se distribuye de lunes a viernes, a razón de 7 horas y 45 minutos, de lunes a jueves, y de 6 horas, los viernes. La hora de entrada es de 07:30 a 09:30 horas. El descanso para comer se realiza entre las 13:30 y 16:00 horas y puede prolongarse entre un mínimo de 30 minutos y un máximo de 2 horas. La empresa da una ayuda para comida de 11,10 € por cada día de trabajo efectivo en jornada partida. Los que entran a las 07:30 horas y descansan 30 minutos para comer pueden salir, de lunes a jueves, a las 15:45 horas, comidos, y los viernes, a las 13:30

---

<sup>110</sup> Informe de Actividades y Responsabilidad Corporativa 2018. *ob. cit.* pp. 49

<sup>111</sup> Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, publicado en el Boletín Oficial del Estado Número 225/2015, de fecha 24 de octubre de 2015.

horas. Esta distribución flexible de la jornada de trabajo facilita enormemente la conciliación y la corresponsabilidad de las personas trabajadoras. Si una de las personas con obligaciones en el cuidado y atención de familiares menores y/o dependientes entra a las 07:30 horas y se hace cargo de ellos a partir la finalización de su jornada de trabajo, la otra puede hacerse cargo de ellos antes de iniciar su jornada de trabajo a las 09:30 horas. También parte de los trabajadores con jornada continua de 08:00 a 15:00 horas de lunes a viernes, y de 15:30 a 17:30 horas una tarde a la semana, han optado por cambiar al horario que permite la distribución flexible de la jornada de trabajo.

Desde la implantación de esta distribución flexible de la jornada de trabajo en Mutua Madrileña, se han reducido las reducciones de jornada por guarda legal de menor o persona con discapacidad o por cuidado de familiar dependiente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, facilitándose con ello, fundamentalmente, que las mujeres no se vean perjudicadas y puedan tener un desarrollo profesional sin discriminación alguna por razón de sexo frente a los hombres por el hecho de tener que ser ellas quien mayoritariamente vienen reduciendo la jornada de trabajo, con el consiguiente quebranto económico que adicionalmente ello, obviamente, les supone a ellas, que en muchos casos siguen asumiendo la atención y cuidado de familiares sin compartir un régimen económico matrimonial con sus parejas.

La obligación del registro de la jornada de trabajo establecida recientemente no debe suponer en ningún caso un retroceso en la flexibilización de la distribución de la jornada de trabajo<sup>112</sup>. Realmente hay que verlo como una oportunidad para tener más tiempo para conciliar la vida personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras y para la efectiva corresponsabilidad de éstas cuando por guarda legal de menor o persona con discapacidad o por cuidado de familiar dependiente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad deban colaborar con su pareja u otros familiares. La jornada de trabajo efectivo hay que controlarla en cómputo anual, permitiendo distribuciones irregulares de la jornada ordinaria, que faciliten la flexibilidad de la distribución de la jornada de trabajo, pero siempre respetando la jornada máxima diaria y semanal y el descanso entre jornadas.

---

<sup>112</sup> ET *ob. cit.* Art. 34.9., introducido por la RDI 8/2019

## 5.2. Trabajo a distancia

El trabajo a distancia es otro de los instrumentos que más facilitan el derecho a la conciliación efectiva de la vida personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras y a la corresponsabilidad de éstas cuando por guarda legal de menor o persona con discapacidad o por cuidado de familiar dependiente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad deban colaborar con su pareja u otros familiares.

El trabajo a distancia es además un medio para dar más autonomía a las personas trabajadoras en la realización de sus tareas. La realización y condiciones de la prestación de servicios a distancia debe acordarse por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y su empleadora y debe tener carácter reversible para ambas partes. Las personas que trabajan a distancia tienen los mismos derechos y obligaciones que la normativa legal y convencionalmente aplicable garantice a las personas comparables que trabajan en un centro de la empresa. No es recomendable que se trabaje a distancia el 100% de los días porque se puede provocar el asilamiento de la persona trabajadora que trabaja a distancia<sup>113</sup>.

En España apenas un 7% de las mujeres entre 25 a 54 años trabajan a distancia desde su casa, mientras que en la Eurozona alcanza el 12%, llegando al 16% cuando tienen dos hijos o más<sup>114</sup>. En 2012 en la UE-15 trabajaban a distancia el 20% de las personas que trabajaban por cuenta propia y el 3,4% de las que trabajaban por cuenta ajena<sup>115</sup>.

El trabajo a distancia tiene además importantes ventajas para la empresa porque retiene el talento, reduce costes, aumenta la productividad y reduce el absentismo. Y para la sociedad en general porque reduce la contaminación y la congestión del tráfico, facilita el desarrollo rural y permite la mayor integración laboral de estudiantes, mujeres y discapacitados<sup>116</sup>.

---

<sup>113</sup> Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. CES, UNICE/UEAPME y CEEP. 16 de julio de 2002.

<sup>114</sup> La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2018. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. *ob. cit.* p. 19.

<sup>115</sup> Navarrete Rojas, J. “El Teletrabajo, ventajas e inconvenientes” *Icade. Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, nº 93 septiembre 2014, ISSN: 1889-7045, pp. 57/70.

<sup>116</sup> Navarrete Rojas, J. “El Teletrabajo, ventajas e inconvenientes” *ob. cit.*, pp. 49 y 50/70.

### 5.3. Permisos retribuidos

Los permisos retribuidos son también un instrumento importante para, por razones puntuales, favorecer la conciliación efectiva de la vida personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras y la corresponsabilidad de éstas cuando por guarda legal de menor o persona con discapacidad o por cuidado de familiar dependiente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad deban colaborar con su pareja u otros familiares. Lo bueno de estos permisos es que permiten a las personas trabajadoras estar en un lugar determinado por una razón importante que afecta a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de la persona trabajadora. Deberían estar retribuidos sólo hasta un número de horas al año y en ningún caso deberían computar como tiempo de trabajo efectivo a efectos de computo de jornada máxima diaria, semanal, mensual y anual.

Son por motivo de matrimonio; fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; traslado del domicilio habitual; cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo; realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente; realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad; cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses; nacimiento prematuro de hijo o hija<sup>117</sup>.

Están regulados en el artículo 37.3 del ET y en los Convenios colectivos de aplicación, que regula su disfrute, pudiendo mejorarlos, pero sin poder limitar los establecidos en el artículo 37.3 del ET. Cuando los permisos están establecidos en días laborables y el Convenio no establece otra cosa, “el día inicial del disfrute de estos permisos no puede ser un día feriado, sino el primer día laborable que le siga a aquél en que se produjo el

---

<sup>117</sup> ET *ob. cit.* Art. 37.3.

hecho que da derecho al permiso”<sup>118</sup>. Si está establecido en días naturales, el día inicial del disfrute de estos permisos es el día en que sucede el hecho que da lugar al permiso.

#### **5.4. Descansos de maternidad y paternidad iguales y retribuidos**

La equiparación de los permisos de maternidad y paternidad es imprescindible para poder hablar de igualdad efectiva entre todas las personas que trabajan, sin discriminación alguna por razón de sexo entre mujeres y hombres. Es difícil hablar de igualdad mientras la duración de este permiso no esté equiparada. Concederle más días de descanso a la mujer, sin justificar el porqué, es hacerle un flaco favor a la mujer, porque parece que el cuidado y atención de los descendientes menores es una obligación de ella, y que el hombre no es corresponsable del efectivo cuidado y atención de los mismos. Sin la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad parece más difícil exigirle al hombre mayor implicación y corresponsabilidad en el cuidado y atención de los descendientes menores, cuando ésta reduce notablemente, por no decir incluso que elimina, la penalización que sin ninguna duda ha venido suponiendo la maternidad para la mujer. No es ninguna novedad que la contratación de una mujer lamentablemente se considera todavía un riesgo por parte de algunos, ya que al disfrutar de un permiso de maternidad superior al de paternidad del hombre, se relaciona con más costes para la empresa.

Afortunadamente hay ya muchas personas que abogan por la igualdad entre todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, sin discriminación alguna por razón de sexo. Entre estas personas está el citado Presidente y Consejero Delegado de Mutua Madrileña, Ignacio Garralda, un ejemplo, que hablando sobre el permiso de paternidad manifestó: “en Mutua [...] quiero que se lo coja todo el mundo”<sup>119</sup>. La empresa Mutua Madrileña complementa la prestación que paga la TGSS durante los permisos de maternidad y paternidad hasta el 100% del salario.

En España tenemos que esperar al año 2021 para que ambos permisos estén por fin equiparados en 16 semanas. Sólo habrán transcurrido 90 años desde que en 1931 se

---

<sup>118</sup> STS 145/2018. Sala de lo Social. 13.02.2018. ECLI:ES:TS:2018:745

<sup>119</sup> Actualidad Económica. *ob. cit.* pp. 32

instauró el Seguro Obligatorio de Maternidad que concedía un subsidio de 12 semanas a las madres, 27 desde que se estableció en 1994 la prestación del descanso de maternidad en el 100% de la base reguladora y 13 desde que en 2007 se estableció por primera vez el descanso de paternidad. En caso de sustitución de la persona que disfruta del permiso de maternidad o paternidad por una persona desempleada, se aplica una bonificación del 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por la persona que disfruta del permiso de maternidad o paternidad y por la persona que la sustituye durante el disfrute del permiso<sup>120</sup>. En virtud de acuerdo con la empleadora, a partir de las seis primeras semanas, el permiso de maternidad y paternidad puede disfrutarse a tiempo parcial<sup>121</sup>.

En 2018 en España el porcentaje de permisos de paternidad disfrutados ha superado al de maternidad: de los 370.000 nacimientos, el 69% de los padres ha disfrutado del permiso de paternidad vs el 68,3% de las madres<sup>122</sup>.

### **5.5. Reducción de jornada**

La reducción de la jornada de trabajo es otro de los instrumentos para favorecer el ejercicio del derecho a la conciliación efectiva de la vida personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras y a la corresponsabilidad en la asunción de obligaciones familiares con la pareja u otros miembros de la familia.

Cuando la reducción sea para cuidar por razones de guarda legal a un menor de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad remunerada, conlleva una reducción proporcional del salario. Al igual que cuando sea para cuidar a un familiar hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad, que sea dependiente

---

<sup>120</sup> Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. Art. 1. Y Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

<sup>121</sup> ET *ob. cit.* Art. 48.4., introducido por el Real Decreto-ley 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.

<sup>122</sup> Informe de Evolución de la familia en España 2019. *ob. cit.* pp. 88-89.

por razones de edad, accidente o enfermedad y que tampoco desempeñe una actividad remunerada<sup>123</sup>.

La regulación del derecho a reducir la jornada de trabajo indicado en el párrafo anterior, no parece la más adecuada, porque exige que la reducción sea de, al menos, un octavo de la jornada de trabajo diaria y un máximo de la duración de aquella, y no permite que la reducción sea cómputo semanal, salvo que el Convenio colectivo expresamente así lo recoja<sup>124</sup>. Y consecuencia de ese mínimo de un octavo, es que la Seguridad Social no permite informar de reducción de jornada alguna por debajo de ese umbral. Así, por ejemplo, no se puede informar de una reducción que sea inferior a 5 horas a la semana en jornadas de 40 horas semanales o a 4 horas y 45 minutos a la semana en jornadas de 38 horas semanales. Y por ello se está obligando a que una persona trabajadora que no necesite reducir tanto tiempo, no pueda, y se vea obligada a reducir hasta un octavo, con el consiguiente quebranto económico y de desarrollo profesional que en su caso ello le pueda ocasionar. Un claro ejemplo de este caso sería una persona trabajadora que tuviese establecido un régimen de visitas para ver a sus hijos/as de sólo una tarde a la semana y el tiempo que necesitase reducir para ello fuese inferior al indicado un octavo diario exigido por la norma.

También podrá ejercerse el derecho a la reducción de jornada para el cuidado directo, continuo y permanente de un menor de dieciocho años afectado de cáncer o cualquier otra enfermedad grave que implique ingreso hospitalario durante largo tiempo, con la reducción proporcional del salario<sup>125</sup>. En estos casos, la reducción será entre el 50 y el 99% de la jornada. Por esta causa, a diferencia de las anteriormente indicadas, la abona una prestación por una cuantía al 100% de la base reguladora correspondiente a la parte de la jornada reducida. La empresa Mutua Madrileña también complementa la prestación que paga la TGSS hasta el 100% del salario. Es un ejemplo a seguir.

Según el Informe La Situación de las Mujeres en el Mercado de Trabajo 2018<sup>126</sup>:

---

<sup>123</sup> ET *ob. cit.* Art. 37.6.

<sup>124</sup> STS 3029/2016. Sala de lo Social. 18.05.2016. CGPJ Id Cendoj: 28079140012016100428

<sup>125</sup> ET *ob. cit.* Art. 37.6.

<sup>126</sup> La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2018. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. *ob. cit.* p. 18.

Al término de 2018, entre los ocupados que trabajaron menos horas de las habituales con jornada reducida por permiso por nacimiento de hijo y/o cuidado de familiares, de un total de 146.000 personas, 114.200 eran más del 78%. Respecto a 2008, sin embargo, la tendencia de este colectivo de mujeres es a reducirse y a aumentar levemente el de hombres. [...] En la misma línea, a partir de la submuestra de la EPA del año 2017, último dato disponible, la casi totalidad de los ocupados que trabajaron a tiempo parcial para disponer de más tiempo para cuidar a personas dependientes fueron mujeres (263.000 mujeres, de un total de 278.100 ocupados, es decir, el 94,9%). Desde 2009, sin embargo, su número se ha reducido casi una quinta parte (-19,4%).

El problema con el ejercicio de la reducción de jornada suele darse cuando la empresa rechaza la concreción horaria que efectúa la persona trabajadora al amparo del art. 37.6 ET, porque entiende que lo que está haciendo es cambiar de turno de forma unilateral. “Las discrepancias se deben resolver por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”<sup>127</sup>, de acuerdo a la doctrina constitucional establecida en las Sentencias del Tribunal Constitucional 3/2007, de 15 de enero, y 26/2001, de 14 de marzo, que establecen:

cualquier derecho de conciliación legalmente reconocido a los trabajadores por la ley o el convenio, que sea rechazado por el empleador requiere de inmediato el análisis del juez desde la vertiente constitucional, ponderando de manera concreta y cuidada si tal negativa está revelando un obstáculo injustificado y desproporcionado a la efectividad del mismo<sup>128</sup>.

## **5.6. Adaptación de la duración y distribución de la jornada**

La adaptación de la duración y distribución de la jornada en virtud de la nueva redacción dada al art. 34.8 ET por el RD-1 6/2019, puede ser un buen instrumento para favorecer y hacer efectivo el ejercicio del derecho a la conciliación efectiva de la vida personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras y a la corresponsabilidad en la asunción de obligaciones familiares con la pareja u otros miembros de la familia, pero va a generar muchísimo conflicto social.

---

<sup>127</sup> ET *ob. cit.* Art. 37.7.

<sup>128</sup> STSJ Andalucía 343/2018. Sala de lo Social. 01.02.2018. CGPJ Id Cendoj: 41091340012018100001

Con la redacción anterior, establecida por LO 3/2007, se concluía que el derecho a la adaptación de jornada sin reducción de la misma no podía hacerse efectivo si en la negociación colectiva o acuerdo con el empresario no se establecían los términos del disfrute. Sin embargo con la nueva redacción si se establecen los efectos de la ausencia de negociación colectiva o acuerdo con el empresario cuando se solicite la adaptación de jornada sin reducción de la misma:

La empresa, [...], abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un período máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión<sup>129</sup>.

### **5.7. Excedencias**

No nos parece que la excedencia sea un buen instrumento para favorecer el ejercicio del derecho a la conciliación efectiva de la vida personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras y a la corresponsabilidad en la asunción de obligaciones familiares con la pareja u otros miembros de la familia, porque suspende el contrato de trabajo, con el perjuicio económico y de desarrollo profesional que ello puede acarrear a la persona trabajadora que disfruta de un período de excedencia.

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de una excedencia para el cuidado de cada hijo, biológico o adoptivo, o para la guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, de duración no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Y de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Durante el primer año tendrá reserva de puesto de trabajo, extendiéndose ésta hasta los quince meses en caso de pertenecer

---

<sup>129</sup> ET *ob. cit.* Art. 34.8.

a familia numerosa general o hasta los dieciocho meses en caso de pertenecer a familia numerosa especial. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente<sup>130</sup>.

Y las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria<sup>131</sup>. Sólo conservan un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa<sup>132</sup>.

### **5.8. Regulación del mobbing por razón de nacimiento, adopción de hijo/a, guarda y cuidado de descendientes y/o ascendientes**

Como no podía ser de otra manera, el ordenamiento jurídico protege a las personas trabajadoras que sean despedidas por discriminación o con violación de sus derechos fundamentales y libertades públicas, sancionando la decisión extintiva con la nulidad de la misma, que desde mi punto de vista es el mayor castigo que puede imponerse a una empresa.

El art. 55.5 ET establece, al determinar la forma y efectos del despido disciplinario, que:

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren los

---

<sup>130</sup> ET *ob. cit.* Art. 46.3.

<sup>131</sup> ET *ob. cit.* Art. 46.2.

<sup>132</sup> ET *ob. cit.* Art. 46.5.

artículos 45.1.d) y e) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos períodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, delegación de guarda, acogimiento, o paternidad a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda o acogimiento del hijo o del menor.

En el art. 53.4 ET se establecen las mismas causas de nulidad para la extinción por causas objetivas que en el caso del despido disciplinario<sup>133</sup>.

Y en el 52.d. ET no se permite computar como faltas de asistencia, a los efectos del despido objetivo por absentismo, las causadas por “maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, [...], ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, [...]”.

## **5.9. Servicios públicos**

Las Administraciones Central, Autonómicas y Locales deben procurar ayudas económicas y servicios amplios y efectivos de guardería y de atención a las personas dependientes, así como ayudas económicas para el cuidado y atención de hijos/as y

---

<sup>133</sup> STS 3400/2009. Sala de lo Social. 06.05.2009. Aranzadi Insignis ECLI: TS:2009:34000

STS 2527/2016. Sala de lo Social. 11.05.2016. Aranzadi Insignis ECLI: TS:2016:2527

STS 2898/2012. Sala de lo Social. 24.04.2012. Aranzadi Insignis ECLI: TS:2012:2898

personas dependientes hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad, para favorecer el ejercicio del derecho a la conciliación efectiva de la vida personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras y a la corresponsabilidad en la asunción de obligaciones familiares con la pareja u otros miembros de la familia. Estas ayudas y servicios son un complemento fundamental para los demás instrumentos citados.

## **6. Conclusiones**

Como indicábamos al principio de este trabajo, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional no es una necesidad exclusivamente de las mujeres, es de todas las personas que trabajan, hombres y mujeres, sin discriminación alguna por razón de sexo. Porque la obligación o necesidad de atender a familiares hasta el segundo grado de afinidad o consanguineidad, así como de compartir esta obligación con su pareja u otros miembros de la familia, no es sólo de las mujeres, es también de los hombres.

Favorecer la conciliación es fundamental, porque como hemos reiterado en este trabajo, facilita oportunidades iguales para mujeres y hombres, sin discriminación alguna por razón de sexo, la diversidad de género en el ámbito laboral y profesional y la eliminación de roles y clichés predeterminados por razón de género. Y con todo ello, junto con la corresponsabilidad en su caso de la pareja, se estaría contribuyendo a eliminar el coste de oportunidad que la maternidad desgraciadamente siempre ha tiene para la mujer.

Por ello, para poder seguir avanzando en la consecución del objetivo, es imprescindible un amplio consenso social de todos, hombres y mujeres, mujeres y hombres, jóvenes y no tan jóvenes, sin la utilización por parte de los partidos políticos llamados progresistas de la causa, porque sin pretenderlo pueden estar retrasando la solución. Sin él, será mucho más difícil conseguirlo, por no decir imposible. Los Gobiernos, las Administraciones Públicas, los agentes sociales – en España: CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT – y las personas trabajadoras debemos tener muy claro cuál es el objetivo y qué instrumentos son necesarios para alcanzarlo.

Los Convenios Internacionales suscritos en el ámbito de la ONU y la OIT, así como las Directivas y Reglamentos promulgados por la UE, constituyen un gran instrumento para que nuestros poderes ejecutivo, legislativo y también judicial, sigan velando por garantizar la igualdad efectiva entre todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, sin discriminación alguna por razón de sexo, como derecho fundamental consagrado en nuestra CE.

Con una tasa de natalidad tan baja – 1,2 – tenemos la obligación de facilitar instrumentos adecuados y eficaces para que las personas trabajadoras puedan conciliar

su vida personal, familiar y profesional y corresponsabilizarse en el cuidado de los familiares dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La pirámide poblacional se está invirtiendo. Y ello tiene consecuencias directas sobre la población activa y esta sobre las cotizaciones a la Seguridad Social, que son la garantía del pago de las pensiones de jubilación.

Con la equiparación de los descansos de maternidad y paternidad estamos mucho más cerca de la igualdad efectiva entre todas las personas que trabajan, sin discriminación alguna por razón de sexo entre mujeres y hombres. Venir concediéndole más días de descanso a la mujer, es hacerle un flaco favor, porque se alimenta la creencia en que el rol de ocuparse de los hijos le corresponde a ella.

Sin ninguna duda, una adecuada distribución de la jornada de trabajo es el mejor instrumento para conseguirlo. La distribución de la jornada de trabajo tiene que poder hacerse de manera flexible. El registro del inicio y finalización de la jornada de trabajo exigido a las empresas a partir del pasado 12 de mayo no debe suponer un retroceso en la implantación y ejercicio de los instrumentos necesarios para favorecer y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y la corresponsabilidad con la pareja para atender a los familiares menores y/o dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Es más importante la flexibilidad que los permisos retribuidos, que siempre son peor vistos por las empresas y que deberían estar en su caso limitados a un número de horas al año.

El trabajo a distancia es otro gran instrumento. Las empresas tienen que facilitar más su uso, porque en España lo utilizan un 40% menos que en la UE.

La reducción de jornada y la excedencia son buenos instrumentos pero penalizan la economía y desarrollo profesional de las personas que hacen uso de ellos.

La adaptación de la duración y distribución de la jornada en virtud de la nueva redacción dada al art. 34.8 ET por el RD-1 6/20 puede ser también muy buen instrumento, pero se debe hacer un uso muy objetivo y razonable de él porque si no va a generar muchísima litigiosidad.

Por último, destacar que va a seguir siendo fundamental el control que la jurisdicción social siga ejerciendo para corregir los incumplimientos de las empresas y los abusos de las personas trabajadoras.

## 7. Bibliografía

### A) Legislación

- Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. CES, UNICE/UEAPME y CEEP. 16 de julio de 2002.
- Constitución Española de 1978, aprobada por las Cortes en sesiones plenarias del Congreso de los Diputados y del Senado celebradas el 31 de octubre de 1978, ratificada por el pueblo español en referéndum de 6 de diciembre de 1978 y sancionada por S.M. el Rey Juan Carlos I ante las Cortes el 27 de diciembre de 1978, publicado en el Boletín Oficial del Estado Número 311/1978, de 29 de diciembre
- Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES - Anexo: Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial (DO L 14 de 20.1.1998, p. 9).
- Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO L 68 de 18.3.2010, p. 13)
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 348 de 28.11.1992, p. 1).

- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DO L 180 de 15.7.2010, p. 1).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada en el Boletín Oficial del Estado Número 266/1999, de fecha 6 de noviembre de 1999.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, publicada en el Boletín Oficial del Estado Número 266/1999, de fecha 6 de noviembre de 1999.
- Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de Europa relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. En <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/DOC/?uri=CELEX:52017PC0253&from=ES> (22.05.19)
- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, publicado en el Boletín Oficial del Estado Número 61/2019, de fecha 12 de marzo de 2019.
- 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, publicado en el Boletín Oficial del Estado Número 57/2019, de fecha 7 de marzo de 2019.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, publicado en el Boletín Oficial del Estado Número 255/2015, de fecha 24 de octubre de 2015.

- Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. Art. 1. Y Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- Real Decreto-ley 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.
- Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, de 7 de febrero de 1992, publicada en el Boletín Oficial de la Unión Europea, C 83/5, de 30 de marzo de 2010. En <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf> (22.05.19)

#### B) Jurisprudencia

- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 13 de febrero de 2018, nº 145/2018. ECLI:ES:TS:2018:745
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 18 de mayo de 2016, nº 3029/2016. CGPJ Id Cendoj: 28079140012016100428
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 11 de mayo de 2016, nº 2527/2016. ECLI:ES:TS:2016:2527
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 24 de abril de 2012, nº 2898/2012. ECLI:ES:TS:2012:2898
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 6 de mayo de 2009, nº 3400/2009. ECLI:ES:TS:2009:3400
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, de 1 de febrero de 2018, nº 343/2018. CGPJ Id Cendoj: 41091340012018100001

### C) Doctrina y otros recursos

- Actualidad Económica. Unidad Editorial, Revistas S.L.U. 2017. Número 2.783. Septiembre 2017. pp. 32
- Ballester Pastor, M.A., “Conciliación y corresponsabilidad en la Unión Europea” en Tirant Lo Blanch (ed), Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, pp. 17–49.
- Barbera, E. (2004): “Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales”, Revista de economía pública, social y cooperativa, nº 50. CIRIEC-España.
- Conferencias mundiales sobre la mujer. ONU. En <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> (21.05.19)
- Convenios OIT. En <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:::NO::> (23.05.19)
- Datos de la DG JUST: [https://ec.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-economic-independence\\_en=womwninwork](https://ec.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-economic-independence_en=womwninwork)
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing . Declaración política y documentos resultados de Beijing +5.UNWomen.2014.En [http://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa\\_s\\_final\\_web.pdf](http://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf) (22.05.19) y [http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa\\_s\\_final\\_web.pdf?la=es&vs=755](http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755) (22.05.19)
- Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo. ONU. En <https://www.un.org/es/events/womensday/history.shtml>. (11.05.19)

- Guía de Formación para la Incorporación de la Igualdad en la Administración Pública. Escuela de Administración Pública de Extremadura: Consejería de Administración Pública y Hacienda Junta de Extremadura. p. 44. En [http://eap.gobex.es/external/guia\\_formacion\\_igualdad/guia.pdf](http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/guia.pdf). (04.05.19)
- Igualdad de Género: Por qué es importante. Naciones Unidas. 2015. En [https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5\\_Spanish\\_Why\\_it\\_Matters.pdf](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5_Spanish_Why_it_Matters.pdf) (22.05.19)
- Informe de Actividades y Responsabilidad Corporativa 2018. Mutua Madrileña Automovilista, S.S.P.F. pp. 48 En <https://www.grupomutua.es/informacion-corporativa/junta-general-2019/>
- Informe de Evolución de la familia en España 2019. Instituto de Política Familiar. 28 de febrero de 2019. pp. 8-89. En <http://ipfe.org/Espa%C3%B1a/Documentos/IPF>.
- Introducción a las normas. Naciones Unidas. En <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--es/index.htm> (23.05.19)
- Izquierdo, M., “Conceptos en torno a la igualdad y su origen histórico” en Coronado, N. (ed), Oportunidades iguales, LID Editorial Empresarial, S.L., Madrid, 2017, pp. 31-46. apud.
- La Declaración Universal de Derechos Humanos. ONU. <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/> (16.05.19)
- La Organización. ONU. <https://www.un.org/es/about-un/index.html> (16.05.19)
- Las cuatro Conferencias mundiales: Desarrollo y objetivos. En <https://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Las-Cuatro-Conferencias->

Mundiales-sobre-la-Mujer-Mexico-Copenhague-Nairobi-y-Beijin.pdf  
(22.05.19)

- La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2018. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Subsecretaría de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Secretaría General Técnica. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral. 2019. En [http://www.mitramiss.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion\\_mujer\\_trabajo\\_2018.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2018.pdf). pp. 18-19.  
(13.05.19)
- López Álvarez, M.J. y Carrillo Márquez, D., “Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y profesional: impacto en reto demográfico”, Madrid, 2018.
- Navarrete Rojas, J. “El Teletrabajo, ventajas e inconvenientes” Icade. Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales, nº 93 septiembre 2014, ISSN: 1889-7045, pp. 57/70.
- Objetivo 5: Igualdad de género. Naciones Unidas. 2015. En <https://www.sdgfund.org/es/objetivo-5-igualdad-de-g%C3%A9nero>  
(22.05.19)
- Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Naciones Unidas. 2015. En <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>  
(22.05.19)
- Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Naciones Unidas. 2015. En <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>  
(22.05.19)

- Resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967. Asamblea General Naciones Unidas. p. 1 y 2. En <https://www.un.org/es/sections/documents/general-assembly-resolutions/>. (16.05.19)
- Resolución 3010 (XXVII), de 18 de diciembre de 1972. Asamblea General Naciones Unidas, de 18 de diciembre de 1972. En <https://www.un.org/es/sections/documents/general-assembly-resolutions/>. (16.05.19)
- Stratigaki, Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of Reconciliation of Work and Family”, *Social Politics*, vol. 11, 1, 2004, p. 30.
- “Texto íntegro del discurso de Clara Campoamor en las Cortes”, *El País*, 1 de octubre de 2015: [https://elpais.com/sociedad/2006/10/01/actualidad/1159653602\\_850215.html](https://elpais.com/sociedad/2006/10/01/actualidad/1159653602_850215.html). (11.05.19)