



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Facultad de Administración y Dirección de Empresas

LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL EN LA
EMPRESA

Trabajo Fin de Grado

Grado en Administración y Dirección de Empresas

AUTOR/A: Gálvez Huertas, Raquel

Tutor/a: García Gallego, Carlos Vicente

CURSO ACADÉMICO: 2021/2022



Resumen

Con el paso del tiempo, la figura femenina ha tomado relevancia y ha incrementado su presencia en el mundo laboral, en diversos ámbitos, saliendo de las limitaciones impuestas al ámbito familiar y doméstico, pero sin desvincularse de él. Aún así, siguen existiendo barreras invisibles que impiden la igualdad entre hombres y mujeres.

Este Trabajo Fin de Grado (TFG) trata de analizar la situación actual de la conciliación laboral, familiar y personal en España, a partir de las medidas disponibles sobre esta materia, la percepción social de la misma y los datos obtenidos de los pertinentes organismos e instituciones.

Además, se abordan las diferentes situaciones que se dan en la empresa como consecuencia del nacimiento de un hijo/a o cuidado de familiares dependientes, y los derechos de las personas trabajadoras, así como las estrategias particulares a disposición de las familias, para poder conciliar estas responsabilidades familiares con sus obligaciones laborales. También se desarrolla en detalle la prestación por nacimiento y cuidado del menor en el sistema de la Seguridad Social en España.

Palabras clave

Conciliación – Empleo – Maternidad – Paternidad – Seguridad Social – Prestación – Derecho del trabajo.



Resum

Amb el pas del temps, la figura femenina ha pres rellevància i ha incrementat la seua presència en el món laboral, en diversos àmbits, eixint de les limitacions imposades a l'àmbit familiar i domèstic, però sense desvincular-se d'ell. Encara així, continuen existint barreres invisibles que impedeixen la igualtat entre hòmens i dones.

Este Treball Fi de Grau (TFG) tracta d'analitzar la situació actual de la conciliació laboral, familiar i personal a Espanya, a partir de les mesures disponibles sobre aquesta matèria, la percepció social i les dades obtingudes dels corresponents organismes i institucions.

A més, s'aborden les diferents situacions que es donen en l'empresa com a conseqüència del naixement d'un fill/a o atenció de familiars dependents, i els drets de les persones treballadores, així com les estratègies particulars a disposició de les famílies, per a poder conciliar aquestes responsabilitats familiars amb les seues obligacions laborals. També es desenvolupa detalladament la prestació per naixement i el càrrec d'un menor al sistema de la Seguretat Social a Espanya.

Paraules clau

Conciliació – Ocupació – Maternitat – Paternitat – Seguretat Social – Prestació – Dret del treball.



Abstract

Over time, women have become more relevant and have increased their presence in the world of work, in different areas, leaving behind the limitations imposed on the family and domestic sphere, but without disassociating themselves from it. Even so, there are still invisible barriers that prevent equality between men and women.

This Final Degree Project aims to analyse the current situation of work-life balance in Spain, based on the measures available in this field, the social perception of this issue and the data obtained from the relevant organisations and institutions.

In addition, the different situations that arise in companies because of the birth of a child or the care of dependent family members are dealt with, as well as the rights of workers and the private strategies available to families in order to be able to reconcile these family responsibilities with their work obligations. It also develops in detail the birth benefit and minor care benefit in the social security system of Spain.

Keywords

Conciliation – Employment – Motherhood – Fatherhood – Social security – Economic benefit – Labor law.

Tabla de contenidos

GLOSARIO	- 2 -
ÍNDICE DE FIGURAS	- 3 -
ÍNDICE DE TABLAS	- 3 -
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	- 4 -
1.1. MOTIVACIÓN	- 4 -
1.2. OBJETIVOS.....	- 4 -
1.3. ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO.....	- 5 -
CAPÍTULO 2. POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN EN ESPAÑA	- 6 -
2.1. CONTEXTUALIZACIÓN.	- 6 -
2.2. PROPUESTAS DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS.	- 7 -
2.3. CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS.	- 8 -
2.4. LA PERCEPCIÓN SOCIAL DE LA CONCILIACIÓN.	- 10 -
2.5. LA CONCILIACIÓN EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.	- 11 -
CAPÍTULO 3. ESTRATEGIAS PRIVADAS DE LAS FAMILIAS	- 13 -
3.1. LA FAMILIA COMO RECURSO.....	- 13 -
3.2. AYUDA DOMÉSTICA REMUNERADA.	- 15 -
3.3. RECURSOS ADICIONALES.	- 16 -
3.3.1. <i>Proximidad entre espacios</i>	- 16 -
3.3.2. <i>Trabajo a distancia</i>	- 18 -
3.3.3. <i>Centros de cuidados</i>	- 19 -
CAPÍTULO 4. HISTORIA DE LA PRESTACIÓN POR NACIMIENTO	- 21 -
4.1. ANTECEDENTES	- 21 -
4.2. EVOLUCIÓN	- 22 -
4.2.1. <i>Primera etapa. Orígenes</i>	- 23 -
4.2.2. <i>Segunda etapa. Igualdad de derechos</i>	- 28 -
4.2.3. <i>Tercera etapa. Conciliación</i>	- 30 -
4.2.4. <i>Cuarta etapa. Igualdad real</i>	- 32 -
4.2.5. <i>Quinta etapa. Actualidad y futuro</i>	- 35 -
CAPÍTULO 5. PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR	- 37 -
5.1. INTRODUCCIÓN.....	- 37 -
5.2. SITUACIONES PROTEGIDAS.	- 37 -
5.3. PERSONAS BENEFICIARIAS.....	- 38 -
5.4. REQUISITOS.	- 39 -
5.5. PERIODOS MÍNIMOS DE COTIZACIÓN.....	- 39 -
5.6. SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA.	- 40 -
5.7. IMPORTE DE LA PRESTACIÓN.	- 41 -
5.8. NACIMIENTO Y DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN.	- 42 -
5.9. EXTINCIÓN DE LA PRESTACIÓN.....	- 45 -
5.10. GESTIÓN Y PAGO DE LA PRESTACIÓN.....	- 45 -
CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES	- 47 -
BIBLIOGRAFÍA	- 49 -
ANEXO I – OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	- 58 -
ANEXO II – DOCUMENTACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR	- 60 -



Glosario

TFG	Trabajo Fin de Grado
SS	Seguridad Social
INE	Instituto Nacional de Estadística
EPA	Encuesta de Población Activa
PP	Partido Popular
PSOE	Partido Socialista Obrero Español
CIS	Centro de Investigación Sociológico
ECH	Encuesta Continua de Hogares
ECV	Encuesta de Condiciones de Vida
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
UE	Unión Europea
OIT	Organización Internacional del Trabajo
Art.	Artículo
UGT	Unión General de Trabajadores
CE	Constitución Española
ET	Estatuto de Trabajadores
RD	Real Decreto
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
ISM	Instituto Social de la Marina

Índice de figuras

FIGURA 1. AYUDA DE LOS PARIENTES A LAS MADRES TRABAJADORAS*.....	- 14 -
FIGURA 2. REPARTO DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS EN EL GRUPO DE JÓVENES.....	- 15 -
FIGURA 3. HOGARES CON SERVICIO DOMÉSTICO SEGÚN INGRESOS.....	- 16 -
FIGURA 4. LUGAR DE RESIDENCIA DE LA ABUELA MATERNA SEGÚN NIVEL SOCIOECONÓMICO DE LA ENTREVISTADA*.....	- 17 -
FIGURA 5. DISTANCIA DEL TRABAJO DE LAS MADRES TRABAJADORAS Y SUS PAREJAS MASCULINAS.....	- 18 -
FIGURA 6. DÍAS TRABAJADOS DESDE CASA EN ESPAÑA SEGÚN SEXO.....	- 18 -
FIGURA 7. DÍAS TRABAJADOS DESDE CASA EN ESPAÑA SEGÚN EDAD.....	- 19 -
FIGURA 8. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.....	- 58 -

Índice de tablas

TABLA 1. TIPO DE JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES ESPAÑOLES SEGÚN SEXO.....	- 9 -
TABLA 2. SEXO DE LOS TRABAJADORES ESPAÑOLES SEGÚN TIPO DE JORNADA DE TRABAJO.....	- 9 -
TABLA 3. DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR NACIMIENTO DEPENDIENDO PERIODO.....	- 43 -
TABLA 4. DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR ADOPCIÓN, GUARDA O ACOGIMIENTO DEPENDIENDO PERIODO.....	- 44 -
TABLA 5. TIEMPO CEDIBLE POR LA MADRE AL OTRO PROGENITOR, EN CASO DE NACIMIENTO, DEPENDIENDO PERIODO.....	- 44 -
TABLA 6. TIEMPO DISFRUTABLE INDIVIDUALMENTE DE LA PRESTACIÓN POR ADOPCIÓN, GUARDA O ACOGIMIENTO DEPENDIENDO PERIODO.....	- 44 -

Capítulo 1. Introducción.

1.1. Motivación

A medida que crece la sociedad, la cantidad de actividades que tenemos la posibilidad de hacer se multiplican, aumentando en gran medida nuestras responsabilidades. La vida social de las personas, a lo largo de la historia, se ha reducido básicamente a dos únicos mundos, el familiar y el laboral, pero ¿qué pasa cuándo añadimos un sinfín de hobbies a nuestra vida diaria como parte de nuestro tiempo personal? ¿Y cuándo el papel de la mujer va tomando relevancia y se busca su igualdad para con el hombre?

Desde siempre, ha existido una clara clasificación de las responsabilidades, siendo las mujeres las encargadas del hogar y los hombres quienes lo sustentaban gracias a sus empleos. Entonces no existían problemas para compaginar esos dos ámbitos, pues cada uno se encontraba en el que creía que era su lugar y realizaba sus tareas. Pero en el momento en que las mujeres comenzaron a reivindicar sus derechos y adentrarse en el mercado laboral, sus responsabilidades se diversificaron y el concepto de conciliación tomó un nuevo sentido.

La conciliación en cuestión es laboral, familiar y personal, es decir, se ha de buscar compatibilizar cada uno de estos tres espacios para el bienestar de todos. La idea de este documento viene motivada por la necesidad de evaluar la situación social española respecto a la conciliación y conocer los recursos existentes para compaginar su vida personal con la familia y el empleo. Asimismo, se pretende exponer las diferentes situaciones que dan derecho a los trabajadores de cada empresa a utilizar esos recursos con el fin de mejorar su calidad de vida y armonizar sus obligaciones.

Por último, otra de las razones que fundamenta este proyecto es visibilizar la situación de las mujeres que tienen a cargo alguna persona dependiente, como pueden ser los hijos/as, porque como sabemos, si bien es muchas veces complicado para cualquier persona cumplir con sus quehaceres a lo largo del día, esto empeora para el colectivo mencionado, debido a la aún presente brecha de género laboral y a la carga doméstica que todavía se le atribuye.

1.2. Objetivos.

Con el fin de clarificar los motivos por los que se desarrolla este TFG, se establecen una serie de objetivos específicos que ayudan a reforzar el entendimiento del objetivo principal: contextualizar el concepto de conciliación en la sociedad española, en concreto en las familias con hijos.

Las metas complementarias que se plantean son:

- Analizar el marco jurídico vigente sobre la conciliación en España desde diferentes perspectivas: política, social, familiar y empresarial.
- Explicar las estrategias privadas y recursos de que dispone cada familia para conciliar sus trabajos con las tareas del hogar, especialmente el cuidado de los hijos.

- Estudiar los antecedentes y la evolución histórica en materia de regulación de la prestación por nacimiento y cuidado del menor en España.
- Explicar en detalle en qué consiste la vigente prestación por nacimiento y cuidado del menor en España.

1.3. Estructura del documento.

El presente documento se compone de diversos capítulos, con sus respectivos apartados, para un sencillo y lógico seguimiento de este.

- En el primer capítulo, como punto de partida se han expuesto el objeto y los objetivos del proyecto mediante una breve introducción.
- En el segundo capítulo, se contextualiza la conciliación en España y se entra en detalle sobre la materia desde diferentes perspectivas. Se indican las propuestas que han planteado los diferentes partidos políticos en sus campañas electorales, se analizan las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial que guardan relación con el cuidado de personas dependientes, se estudia la percepción de la sociedad en cuanto al reparto de tareas y la corresponsabilidad, y se enumeran varias medidas de conciliación de algunas comunidades autónomas.
- En el capítulo 3 se detallan las estrategias privadas que siguen las familias para ayudarse a compatibilizar el mundo laboral y familiar, en concreto se abordan métodos como los familiares como apoyo, la contratación de personas externas que se encarguen de los hijos/as o de las tareas del hogar, o el trabajo a distancia.
- Los capítulos cuarto y quinto son los relacionados con la prestación por nacimiento y cuidado del menor. El capítulo cuatro cuenta la evolución de la regulación y legislación de esta prestación, y el capítulo cinco explica en detalle todas las características de la misma, desde las personas susceptibles de disfrutar la ayuda hasta los motivos que pueden causar su extinción.
- Finalmente, en el capítulo seis se recogen las conclusiones que se extraen de toda la información anteriormente mencionada.
- La bibliografía recopila todas las fuentes consultadas en el proceso de realización de este TFG, en el anexo I se relaciona el trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la ONU, y en el anexo II se muestra toda la documentación relacionada con la prestación por nacimiento y cuidado del menor.

Capítulo 2. Políticas de conciliación en España.

2.1. Contextualización.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras [1], es el pilar fundamental en España en cuanto a la normativa que armoniza las responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres.

Esta ley introduce cambios legislativos y modifica la normativa en el ámbito laboral, en materia de permisos parentales, reducciones de jornada y excedencias para el cuidado de personas dependientes (hijos, enfermos, personas mayores...), así como regula las prestaciones económicas de la Seguridad Social (SS) por maternidad, riesgo en el embarazo, enfermedades causadas por el mismo, parto y lactancia.

Con motivo de promover la conciliación y equidad, los permisos se pueden disfrutar por el padre y por la madre, de manera simultánea o sucesiva, incluyéndose el acogimiento preadoptivo o permanente. La duración del permiso por maternidad y paternidad es de dieciséis semanas sin interrupción, pudiéndose complementar con una excedencia de hasta tres años para atender los cuidados necesarios de los hijos. En caso de regresar al trabajo antes de cumplir el primer año de excedencia, se tiene derecho a la reserva del puesto que se desempeñaba. En todo momento los trabajadores están dados de alta en la SS, aunque únicamente se retribuye con el 100% del salario el permiso por maternidad y el permiso de dos días por nacimiento de un hijo o motivos familiares de urgencia.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), a día de hoy, y pese haberse mejorado el equilibrio de la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral, el peso de la mayor parte de las responsabilidades domésticas y familiares recae sobre las mujeres [2]. A partir de la Encuesta de Población Activa (EPA), se obtiene que, en el segundo trimestre de 2022, del total de ocupados que no trabajaron en la semana de referencia, el 7,43% estaba de permiso por el nacimiento de un hijo, del cual un 50,29% eran hombres y un 49,71% mujeres; a diferencia del primer trimestre de 2008 (el más antiguo disponible), el 5,6% de población ocupada que no trabajó en la semana de referencia disfrutaba de permiso parental, siendo el 13,35% hombres y el 86,65% mujeres [3].

Según el Ministerio de Igualdad, la excedencia por cuidado de hijos en 2020 fue de un 88,99% en las madres y un 11,01% en los padres [4]. Asimismo, según el INE, la combinación de excedencia y permiso de maternidad/paternidad en 2021 es de 17,7% de mujeres y un 13,5% de hombres [5].

Por otro lado, existen las políticas educativas, uno de los objetivos principales de las mismas es incrementar la educación infantil para facilitar la conciliación laboral-familiar [6]. La educación infantil se divide en dos etapas: el primer ciclo o fase maternal, de 0 a 3 años; el segundo ciclo o fase preescolar, de 3 a 6 años. Los centros escolares son de gran ayuda para compatibilizar el mundo del trabajo con la familia, en especial los centros de educación infantil. En el curso 2021-22, la tasa de escolarización del primer ciclo de infantil fue del 41,4% [7], siendo su aumento destacable en comparación con cursos muy anteriores, con un 5,6% en el curso 1994-95 y una tasa del 13,5% en 2004-05 [8]. Tal vez

este incremento viene determinado por la relación con las instituciones públicas y privadas, en el curso 2004-05 el 53% de escuelas infantiles eran privadas o concertadas, mientras que un 47% eran públicas [8]. En cambio, en el curso 2020-21, el 35,6% de alumnos estaba matriculado en centros concertados y privados, y el 64,4% en públicos [9]. El número de plazas en escuelas infantiles públicas ha aumentado en estos años, sin embargo, siguen sin cubrir la totalidad de solicitudes que se presentan, dejando largas listas de espera y obligando a las familias a acudir a las privadas. Generalmente, la adjudicación de plaza en centros públicos se rige por un sistema de puntos, en el cual se valora la situación laboral de los padres, su situación socioeconómica..., de este modo se favorece a quien tenga menor renta per cápita. Aún así, según [8], la escolarización de los menores en la fase maternal no está tan relacionada con el nivel socioeconómico como con las horas de trabajo y el horario de las madres.

Por último, entre las ayudas monetarias que reciben las familias con hijos, se encuentra, en primer lugar, la deducción por maternidad vigente desde el 2003 y para madres trabajadoras, pudiendo ser aplicable directamente en la declaración de la renta o ingresada cada mes de manera anticipada en la cuantía de 100 euros por cada hijo menor de 3 años; en segundo lugar, el cheque guardería aprobado en 2018, prestación adicional a la anterior, permite a las madres trabajadoras con hijos menores de 3 años deducir hasta 1.000 euros en la declaración de la renta por gastos de escolarización [10]. Además de existir las ayudas propias de cada comunidad autónoma, como por ejemplo la Comunitat Valenciana que ha lanzado un bono para escuelas infantiles para el próximo curso 2022-23 que garantiza la enseñanza gratuita en el tramo de 2 a 3 años, ya sea en escuela infantil privada o municipal o colegio público, en el resto de tramos de edad se mantienen las ayudas ya establecidas en el curso actual [11]. A todo esto, se añade una bonificación del 45% de las cuotas de la SS para las familias con condición de familia numerosa (tres o más hijos dependientes económicamente) que hayan contratado un cuidador [12].

Hace unos años, la ayuda de 100 euros mensuales no suponía verdaderamente un apoyo para afrontar los gastos relativos a la maternidad ni a la escolarización de los más pequeños, hoy día, con la suma de nuevas iniciativas y ayudas dedicadas a este fin, se fomenta la conciliación familiar y laboral en gran medida.

2.2. Propuestas de los partidos políticos.

A partir del 2001, en España, los partidos políticos empiezan a sugerir explícitamente la necesidad de poner en marcha políticas de familia. Se inician estas propuestas con el Plan Integral de Protección de la Familia del Partido Popular, y le sigue la propuesta del PSOE de Políticas para el Bienestar de las Familias. En los programas electorales de las Elecciones Generales del año 2000 de ambos partidos se destacaba la falta de centros escolares infantiles, el PP [13] proponía aumentar la oferta de plazas, públicas y privadas, en dichos centros para garantizar cubrir la demanda de todas las familias mediante un Programa Nacional de Guarderías y Escuelas Infantiles, además de ofrecer ayudas en función de la renta familiar; el PSOE [14], por su parte, proponía extender los servicios sociales y centros de educación infantil, hasta 3 años, para un total de 250.000 familias.

Más tarde, en los programas de las Elecciones Generales de 2004, el PSOE aumentó la oferta de plazas a 300.000 [15] mientras que el PP propuso una reducción del IRPF [16], favorable para las familias con hijos y personas dependientes a su cargo. También

se plantearon otra gran cantidad de propuestas en ambos bandos, como la flexibilización de los horarios laboral y escolar o la creación de ayudas monetarias a las madres trabajadoras.

A lo largo de los años, se han ido añadiendo iniciativas a las ya dichas, aumento de permisos para ambos padres, ayudas para material y transporte escolar... Las propuestas de los últimos programas electorales, 2019, en cuanto a conciliación presentan varias actualizaciones.

El PSOE prometió establecer la universalización y gratuidad de la educación infantil para menores de hasta 3 años, propuesta solo apoyada por Podemos, así como revisar el sistema de becas en función de la renta familiar y adelantar su ingreso al inicio del curso. Además, con el fin de garantizar una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se habló de una Ley de usos del tiempo y racionalización de los horarios o Ley de Tiempo Corresponsable, que ha sido relegada para este año 2022 [17].

Por su parte, el PP, agrupado con Ciudadanos y Vox, mostró su apoyo una vez más a la libre decisión de las familias, quien debe decidir si el modelo de educación para sus hijos es público, concertado o privado. También propuso mantener el “cheque 0-3” de 1.000 euros al año para gastos de escolarización o cuidadores profesionales en familias con hijos menores de tres años, aprobar incentivos fiscales para las empresas que contratasen mujeres después de haber sido madres, y fomentar el teletrabajo y la creación de bancos de horas para atender asuntos justificados por necesidades de conciliación, incluidos en un Pacto Nacional para la Conciliación Laboral y la Racionalización de Horarios [18].

Existe una clara tendencia por parte de los partidos a incluir mecanismos que ayuden a la conciliación, que se muestra cada vez más importante y necesaria.

2.3. Conciliación en las empresas.

Tradicionalmente, se cree que el mundo de la familia y el mundo del empleo no van cogidos de la mano, y muchas veces se consideran incompatibles, pero guardan una estrecha relación ya que el trabajo empresarial que desempeñan las mujeres no puede entenderse sin tenerse en cuenta las labores domésticas, al igual que la gran disponibilidad que tienen los hombres para trabajar no sería posible sin la organización doméstica en que de manera general se apoya.

Según datos del INE [19], en España la brecha de género laboral entre hombres y mujeres en edad de trabajar, 16 a 64 años, se ha reducido 3,7 puntos porcentuales de 2009 (13,5%) a 2021 (9,8%), debido a que la tasa de empleo en mujeres en ese periodo de tiempo ha aumentado mucho más (4,9%) que la de hombres (1,2%).

A partir de la Tabla 1, se determina que, independientemente del sexo, la jornada laboral predominante es la de tiempo completo, sin grandes cambios en la composición de cada grupo a lo largo del tiempo. Para el caso de los hombres, se ve claramente que la modalidad de trabajo que prevalece es la de tiempo completo, superando el 95% en 2009 y el 93% en 2001. En el caso de las mujeres, la diferencia entre ambos tipos de jornada es mucho menos significativa, alrededor del 77% trabajan a jornada completa y sobre un 22% la parcial.

	Hombres		Mujeres	
	2021	2009	2021	2009
Jornada a tiempo completo	93,48%	95,12%	77,56%	77,63%
Jornada a tiempo parcial	6,52%	4,88%	22,44%	22,37%
Ambos tipos de jornada	100%	100%	100%	100%

Tabla 1. Tipo de jornada de trabajo de los trabajadores españoles según sexo.

Fuente: Elaboración propia a partir de [20].

A partir de la Tabla 2, se observa que, para el total de personas con contrato laboral a tiempo completo, alrededor del 60% son hombres y sobre el 40% mujeres; mientras que el sexo que sobresale en los contratos laborales a tiempo parcial es la mujer en un casi 75% frente al 25% de hombres. Temporalmente se aprecia una ligera tendencia de los hombres a reducir su presencia en las jornadas a tiempo completo, aunque no muy notable; sucede al revés en las mujeres, disminuyendo el porcentaje de estas en los trabajos a tiempo parcial.

	Hombres		Mujeres		Ambos sexos	
	2021	2009	2021	2009	2021	2009
Jornada a tiempo completo	58,46%	61,1%	41,54%	38,9%	100%	100%
Jornada a tiempo parcial	25,33%	21,85%	74,67%	78,15%	100%	100%

Tabla 2. Sexo de los trabajadores españoles según tipo de jornada de trabajo.

Fuente: Elaboración propia a partir de [20].

Las razones principales de las mujeres por las que trabajan a tiempo parcial son, un 51,7% por no poder encontrar trabajo a jornada completa, y un 16,2% por el cuidado de personas dependientes. En cambio, los motivos que prevalecen en los hombres son, un 58,6% no poder encontrar trabajo a jornada completa y un 13% por dedicarse a cursos de enseñanza o formación [21].

En cualquier caso, la cantidad de mujeres en el mundo laboral que trabaja a tiempo parcial para encargarse del cuidado de personas dependientes o que renuncia al empleo por ese mismo motivo es superior que la de hombres. El 95,4%, de quienes decidieron trabajar a tiempo parcial para poder cuidar a los hijos o algún familiar dependiente, fueron mujeres.

Acorde al estudio nº 3032 del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) realizado en 2014, el 6% de encuestados estaba bastante o muy de acuerdo en que el hecho de tener hijos es un obstáculo para la vida profesional del hombre, frente un 44% para el caso de las mujeres [22].

En 2020, del total de personas trabajadoras a tiempo parcial de entre 25 y 54 años con un hijo, el 24,3% eran mujeres y el 4,1% hombres. Si se aumenta el número de hijos a tres o más, para ese mismo grupo, el 25,1% fueron mujeres y el 4,8% hombres. Si se tiene

en cuenta el tipo de hogar, el porcentaje más alto de ocupados a tiempo parcial en mujeres era cuando la familia está compuesta de dos adultos con hijos (25,4%) y, en hombres, cuando son un adulto sin hijos (8,4%) [23].

En 2021 la tasa de empleo de los hombres de 25 a 49 años sin hijos menores de 12 años fue de 83,6%, y con hijos en ese de grupo de edad fue más alta (89,7%). En el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo. Para las mujeres de 25 a 49 años sin hijos de esa edad la tasa en 2021 fue de 74,7% y de 69,7% en el caso de tener hijos menores de 12 años [5].

La cultura empresarial en España sigue necesitando un cambio para adaptarse plenamente a la transición hacia las familias con dos ocupados y con hijos, aunque existen empresas muy concienciadas que han puesto en marcha iniciativas para integrar el mundo laboral y personal. Por ejemplo, Repsol encabeza el ranking con su flexibilidad de horarios y los beneficios asistenciales que ofrece a sus trabajadores de manera gratuita; Agbar ofrece ayudas a los empleados con hijos con diversidad funcional [24], y Vodafone ofrece un permiso de lactancia como plus a las bajas por paternidad, graduando el regreso al trabajo con 30 horas a la semana con sueldo completo durante seis meses, además de haber lanzado diversas iniciativas para apoyar al colectivo femenino, como el programa “ReConnect” de 2017, creado con el fin de ayudar a reincorporarse al trabajo a aquellas mujeres que dejaron su puesto por cuidar de los hijos o familiares a cargo y desean regresar [25].

2.4. La percepción social de la conciliación.

Antes de los años ochenta, el modelo igualitario de familia no estaba a penas considerado, pero es a partir de entonces cuando este pasa a ser el objetivo deseable. Según Cruz Cantero, 1995, en esa época, la mayoría de la población, 51%, pensaba que el modelo de familia ideal era en la que tanto hombre como mujer trabajaban, se encargaban del hogar y del cuidado de los hijos; un 21% pensaba que lo ideal era que las mujeres trabajasen a tiempo parcial y se encargasen de las tareas de casa y de la familia; y, una parte del resto, 22%, opinaba que las mujeres casadas no debían trabajar.

Es importante mencionar que actualmente existen diversos modelos de familia, y no solamente el constituido por un hombre y una mujer, como cree el 29% de un total de 4.251 opiniones recogidas en un estudio sobre la familia [26], aunque sigue siendo el modelo mayoritario. Según la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del INE, en 2020 el 33,1% de los hogares españoles eran de parejas con hijo/s, siendo el 99,41 % de diferente sexo, el 0,39% del mismo sexo masculino, y el 0,2% del mismo sexo femenino. También existen familias monoparentales, que conforman el 10,4% de los hogares españoles, siendo el 81,4% integrado por madres y el 18,6% por padres [27].

Es cierto, como se ha mostrado en datos anteriores, que la balanza se ha regulado estos últimos años y, al igual que se han incorporado más mujeres al mundo laboral, los hombres han comenzado a involucrarse en las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, pero aún así queda un largo camino que recorrer para equilibrar esa balanza. Aquí entra en juego el concepto de **corresponsabilidad** que, según la Organización de Mujeres de STEs-Intersindical (Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Enseñanza), es “el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes

dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.” [28]

Existen opiniones generalizadas de que “no está nada mal” el hecho de que el hombre ayude a realizar algunas tareas de casa o cuide un par de horas a los hijos, que es suficiente y que “al menos le echan una mano”. Pero es tarea de todos reconvertir este concepto y entender que el hogar y la familia es de ambos, que las responsabilidades se han de repartir de manera equitativa y evitar adjudicar subconscientemente toda la carga a la mujer, simplemente porque “se le da mejor”. Un estudio de corresponsabilidad en el hogar por el Centro de Psicología Alberto Soler, [29], ha comparado un grupo de jóvenes de 20 a 35 años con un grupo de mayores, de 40 a 65 años, obteniendo que los jóvenes se corresponsabilizan más que los mayores y comparten las tareas del hogar con sus parejas, 57% frente a 46%, además utilizan menos la palabra “ayudar” para referirse a esas tareas, 11% jóvenes y 22% mayores. Aún así, el 62% de mujeres mayores y el 39% de las jóvenes afirman encargarse solas del hogar.

La conciliación va tomando su lugar y cada vez está más presente, en los medios de comunicación, artículos, blogs de internet; en instituciones de gobierno, como la Comisión Europea; agencias de gobierno, el Ministerio de Igualdad de España... Esto influye en que se visualice como el problema que realmente supone, y que es de gran importancia solucionar para avanzar en la igualdad de la sociedad.

Un ejemplo son las acciones de la Comisión Europea para promover la conciliación laboral y familiar, eliminar la brecha salarial entre sexos y mejorar las relaciones con el cuidado de menores [30].

2.5. La conciliación en las comunidades autónomas.

La legislación de las comunidades autónomas se encuentra por debajo de la del Estado español que, a su vez, se sitúa en un escalón inferior a la legislación de la Unión Europea. Aún así, las comunidades autónomas han establecido medidas a lo largo de los años para complementar el apoyo a las familias.

Por ejemplo, recientemente en la Comunidad de Madrid, a través del Plan Corresponsables del Ministerio de Igualdad [31], se ha financiado un total de 17,1 millones de euros para desarrollar bolsas de cuidado profesional para familias con hijos menores de 14 años, y para fomentar la creación de empleo de calidad, especialmente para jóvenes y mujeres mayores de 45 años. [32] Además, desde principios de 2022, las madres menores de 30 años reciben 500 euros al mes por hijo, las deducciones en el IRPF por nacimiento o adopción de hijos ascienden a 2.100 euros hasta tres años, y la tarifa plana para mujeres autónomas reincorporadas al trabajo tras ser madres también se amplía [33].

En la Comunitat Valenciana, según el manual práctico de renta 2021 [34], existe una deducción de 418 euros por cada hijo que tenga entre tres y cinco años. También desde 2019 se puede solicitar la reducción de una hora diaria de jornada sin disminución de retribuciones para encararse del cuidado de hijos o familiares enfermos o dependientes [35].

La Junta de Andalucía, desde 2002 con su Plan de Apoyo a las Familias, ha establecido aulas matinales, actividades extraescolares por las tardes y servicio de

comedor escolar gratuitos o semigratuitos, así como transporte escolar gratis para los alumnos de segundo ciclo de infantil [36]. La ayuda económica para familias es de 600 euros anuales por hijo menor de 3 años, y existen ayudas para partos múltiples hasta 4.800 euros anuales cuando se tienen cinco o más hijos [37].

El Gobierno de Navarra, con su Plan Reactivar Navarra 2020-23, propone un Plan de Teletrabajo, fomenta la contratación de cuidadores profesionales en el ámbito familiar, agiliza los trámites para las prestaciones por dependencia e incrementa los servicios de ayuda a las personas dependientes, desarrolla medidas para mantener el empleo de las mujeres en las empresas y una campaña de sensibilización en relación a la corresponsabilidad en los cuidados y tareas de casa, y crea un programa de ayudas económicas en función de la renta para el cuidado de menores de 12 años o personas dependientes [38].

Igualmente, cada una de estas comunidades autónomas, así como el resto, dispone de ayudas destinadas a la educación infantil con tal de facilitar a las familias la conciliación con el mundo laboral [39]. Por ejemplo, en Castilla y León las familias en las que trabajen los dos de la pareja y tengan menores hasta tres años, son susceptibles de recibir el Bono Concilia, por importe de 750 euros anuales por menor. La Xunta de Galicia ofrece educación gratis en el primer ciclo de infantil para todos los segundos y posteriores hijos de entre 0 y 3 años, estando disponible para los primogénitos el Bono Concilia de entre 45 y 250 euros mensuales. Por último, Baleares dispone de una beca con dos tipos de beneficiarios: alumnos en situación de acogida, con condición de refugiado o con familia víctima de violencia de género, quienes optan a recibir el total del coste medio de escolarización, 2.500 euros; y el resto de estudiantes que reciben la cuantía de la beca en función de un baremo basado en su situación socioeconómica.

Capítulo 3. Estrategias privadas de las familias.

Con el fin de compatibilizar las obligaciones laborales con el cuidado de los hijos, es necesario que las familias dispongan de estrategias privadas que les ayuden en su día a día porque, en muchos casos, la escasez de recursos públicos supone un problema. Tradicionalmente, estas estrategias se han basado en sustituir a la madre por otra mujer, especialmente las abuelas, aunque también cualquier pariente femenino o una cuidadora externa. Según [8], antes del 2005 en España, la abuela materna era, en más de la cuarta parte de casos, quien más ayudaba a compatibilizar la familia y el empleo, sumado al 24,7% que suponía la ayuda del marido o pareja, la familia era en más de dos tercios de los casos el principal recurso de conciliación. Tener la vivienda próxima al trabajo y disponer de un horario laboral flexible son factores también importantes que armonizan mucho la situación.

A través del estudio nº 3032 del CIS [22], se conoce que el 50,4% de los encuestados estaba muy o bastante de acuerdo en que es mejor que los niños y niñas vayan a un centro escolar o los cuide una persona en casa antes que recurrir a los abuelos u otros familiares. Aún así, el 24,7% de esos encuestados afirmaba que eran los abuelos quienes cuidaban o habían cuidado a sus hijos de hasta tres años la mayor parte del tiempo, frente al 10,3% que hacía uso de un centro infantil o similar.

En 2020, más de la mitad (53,4 %) de todos los niños menores de tres años en la UE estaban al cuidado exclusivo de sus padres, un 13,4 % más que en 2019 debido al impacto de las medidas COVID-19 para controlar el virus. Por el contrario, un 32,3% de los niños menores de tres años, es decir, casi un tercio, estaban bajo cuidado formal al menos una hora a la semana (-8,5% en comparación con 2019), y una quinta parte (20,9%) estaban al cuidado de sus abuelos, otros familiares o cuidadores profesionales durante al menos una hora por semana (-19,3% respecto a 2019) [40].

3.1. La familia como recurso.

Partiendo de las estadísticas del INE [21], en 2021, el 51,4% de hombres, independientemente de su situación laboral, y el 47,8% de mujeres, especialmente paradas o inactivas, organizaban el cuidado de sus hijos solos o con su pareja. El 19,1% de hombres y el 20,6% de mujeres organizaban el cuidado de sus hijos solos o con la ayuda de abuelos, parientes o amigos, aumentando esta opción en las personas ocupadas. Y el 12,1% de hombres, generalmente inactivos, y 12,6% de mujeres, mayoritariamente ocupadas, alegan no necesitar ayuda para cuidar de los hijos o los hijos cuidan de sí mismos.

Existe una teoría conocida como “hipótesis de la abuela” [41] que reafirma la importancia de esta figura en el desarrollo de la familia y la supervivencia a lo largo de la historia. Fue desarrollada en 1957 por un biólogo estadounidense, George C. Williams, desde una perspectiva biológica y evolutiva, e investigada en los años 90 por Kristen Hawkes, una antropóloga norteamericana que estudió durante más de una década a las familias de un pueblo de Tanzania.

La idea de esta hipótesis se basa en el alargamiento de la vida y el posible desarrollo de los más pequeños gracias a que las abuelas se encargaban de proporcionarles alimentos adicionales a la leche materna y se responsabilizaban de su cuidado cuando los padres salían a cazar o recolectar. Con la evolución de la sociedad, tener descendencia no era una necesidad para sobrevivir, sino que se convirtió en una elección; así y todo, el papel de la abuela siguió siendo clave. Una investigación de la Universidad de Oxford demostró cómo los abuelos tienen un rol vital en el bienestar de los niños, favoreciendo que estos desarrollen menos problemas emocionales y de comportamiento [42].

El cuidado de los nietos es la tarea que con más frecuencia realizan los abuelos, Fig. 1, predominantemente los maternos. Casi la mitad de las veces, 46,3%, las abuelas que viven en la misma localidad que las familias, cuidan día tras día de los nietos hasta 6 años, y el 57,7% de abuelas cuidan de los mismos al volver del colegio. Otras tareas que principalmente realizan las abuelas maternas son preparar comidas a los niños (23%) y a los padres (30,2%), además de llevar y recoger a sus nietos del colegio (18,6%).

La ayuda que puedan proporcionar otros familiares distintos de los abuelos es mucho más reducida, Fig. 1. Las tareas en que más se colabora es el cuidado de los menores, sobretodo parientes femeninos, ya que la ayuda por parte de los masculinos no supera el 3%.

Figura 1. Ayuda de los parientes a las madres trabajadoras*.

Tipo de tarea	Abuela materna	Abuelo materno	Abuela paterna	Abuelo paterno	Otros parientes femeninos	Otros parientes masculinos
Cuidar de los niños en edad preescolar	31,3	18,8	15,0	7,4	6,6	2,2
Cuidar de los niños después del colegio	38,2	15,7	17,5	8,5	8,1	2,8
Llevar/traer a los niños al/del colegio	18,6	10,6	8,9	4,7	5,6	0,6
Preparar comida para los niños	23,0	4,5	6,0	1,1	3,2	0,1
Preparar comida para la entrevistada	18,3	2,2	3,1	0	1,9	0
Preparar comida para el marido de la entrevistada	11,9	1,5	3,1	0,2	1,3	0
Limpiar la casa	9,4	0,7	1,7	0	3,2	0,4
Lavar la ropa	8,6	0,4	1,7	0	2,7	0,3
Planchar	8,8	0,2	2,3	0	1,6	0,1
Coser	8,2	0,2	1,4	0	2,1	0,1
Hacer la compra	8,6	0,7	2,5	0	1,8	0,1
Llevar a los niños al médico	8,6	1,9	3,9	0,1	1,8	0,1
Ninguna tarea ordinaria	46,2	73,8	75,9	87,4	87,4	95,3
En fines de semana	29,9	20,4	13,8	9,6	6,8	2,3
Por la noche cuando salen los padres	33,7	18,9	16,7	11,2	8,9	2,5
Cuando los niños están enfermos	41,6	21,9	16,7	9,9	8,4	2,2
Durante las vacaciones escolares	33,0	19,8	13,8	8,5	6,6	1,2
Si la cuidadora no está disponible	11,7	6,5	5,3	3,4	5,6	0,9
Otras situaciones extraordinarias	38,9	22,8	18,3	12,6	11,5	5,2
Ninguna tarea extraordinaria	35,1	60,2	65,0	78,0	78,2	91,1

* Porcentaje de madres trabajadoras con parientes que residen en su misma localidad que son ayudadas por ellos.

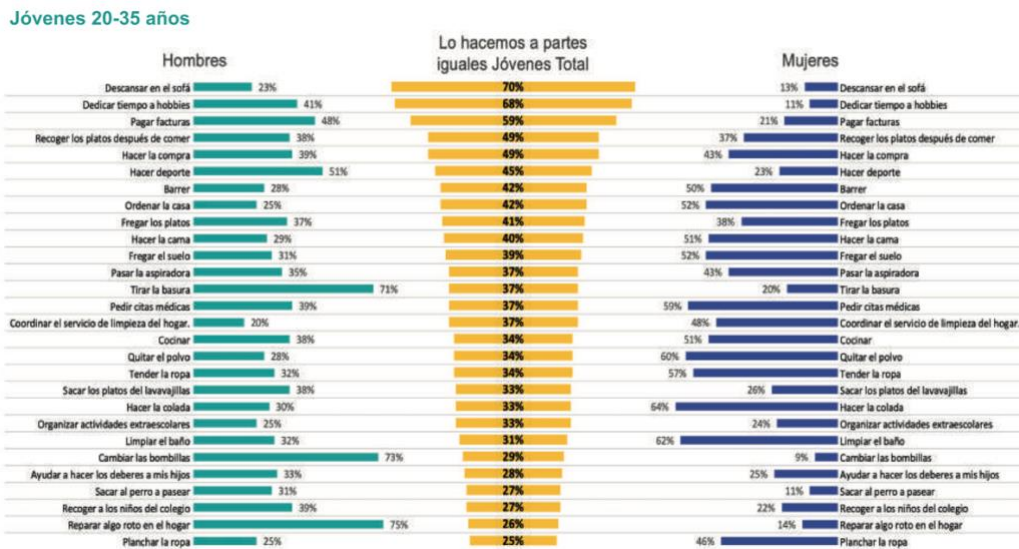
Fuente: <https://www.almendron.com/tribuna/wp-content/uploads/2006/03/conciliar-las-responsabilidades-familiares-y-laborales.pdf>

Por otra parte, la participación del hombre en el mantenimiento doméstico se ha incrementado mesuradamente, dependiendo de la generación. En comparativa con datos

del 2005 [8], donde únicamente un par de tareas eran asumidas exclusivamente por más del 10% de hombres, como ayudar a los niños con los deberes o regar las plantas; actualmente, a partir del estudio [29], se observa que en hombres mayores de 40 a 65 años, los números no han cambiado mucho, excepto en algunas tareas que predominan como cambiar las bombillas (84%), reparar cosas rotas en la casa (81%) o tirar la basura (55%), de la ayuda con los deberes se ocupan en un 13% en comparación con el 42% de mujeres del mismo grupo de edad. Pero en el grupo de jóvenes de 20 a 35 años, los datos se equilibran bastante, Fig. 2, las tareas principalmente realizadas por hombres son las mismas que el grupo anterior, añadiendo que el porcentaje de hombres que realizan tareas concernientes a los hijos supera al de las mujeres, como ayudarles con los deberes o recogerlos del colegio, en el resto de las responsabilidades existe un reparto más corresponsable y equilibrado.

Con esto se observan cambios en la ideología de la sociedad, sobre todo se vincula un modelo más igualitario a las nuevas generaciones.

Figura 2. Reparto de las tareas domésticas en el grupo de jóvenes.



Fuente: <https://www.albertosoler.es/wp-content/uploads/2022/01/Estudio-sobre-la-corresponsabilidad-en-el-hogar.pdf>

3.2. Ayuda doméstica remunerada.

La otra opción existente para conciliar la vida familiar con el empleo es contratar a una persona externa, generalmente mujer (97,8%), para que ayude en las tareas domésticas y/o cuide de los más pequeños o dependientes. Antiguamente, el uso de criadas o servidores domésticos era muy común en las clases más altas con un nivel económico superior. Hoy en día, los hogares con mayores ingresos también constituyen un porcentaje mayor (33,4%) del total de hogares con servicio doméstico en España (14,4%), Fig. 3 [43]. Al igual que con el nivel de ingresos de la familia, la ayuda

doméstica también guarda una relación positiva con el nivel de estudios del sustentador principal, cuanto más alto, mayor probabilidad de contratar a una persona externa.

Figura 3. Hogares con servicio doméstico según ingresos.

(Intervalo de ingresos mensuales netos del hogar)

	%
Menos de 1.000 euros	10,4
De 1.000 a 2.000	8,6
De 2.000 a 3.000	13,7
3.000 euros o más	33,4

Fuente:

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259936766685&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

La mayoría de las veces se contrata a la trabajadora doméstica a tiempo parcial, sólo el 8,3% de los hogares tienen el servicio doméstico a jornada completa. En ocasiones, las familias con menos recursos se ven obligadas a recurrir a la contratación de esta ayuda (10,4%) por la difícil conciliación que se plantea en el hogar, lo que supone un gran esfuerzo e inversión, generando tensión familiar.

Aquí se plantea un dilema para las familias, en especial para las mujeres con alguien a cargo, pues se ha de sopesar si compensa económicamente pedir ayuda externa o reducir la jornada laboral y encargarse una misma de ese cuidado. Acorde al módulo de 2018 de la EPA sobre Conciliación, un 6,7% de hombres y un 7,9% de mujeres no utiliza de manera habitual servicios para el cuidado de hijos propios o de su pareja por ser demasiados caros [21]; según el módulo de 2016 de la ECV, el 36,6% de los hogares con personas dependientes y que reciben cuidados a domicilio los pagó con "dificultad" o "muchoa dificultad", y en el 30,8% de hogares no fue cubierta esa necesidad por, principalmente, no poder permitírselo [2].

Según una Encuesta de Presupuestos Familiares del INE [44], del total de hogares con servicio doméstico, el 96,7% de los servicios son destinados al mantenimiento del hogar, al cuidado de la ropa y la preparación de las comidas; el 10,63% al cuidado de adultos; el 6,56% al cuidado de niños y el 12,13% a otras tareas como la jardinería, cuidado de mascotas, compras, reparaciones... [La suma de los porcentajes de cada categoría suma más del 100% porque hay hogares que disponen de más de una persona de servicio doméstico].

3.3. Recursos adicionales.

3.3.1. Proximidad entre espacios.

Un papel muy importante en la conciliación lo juega la optimización del espacio y del tiempo. Para cualquier persona trabajadora es ideal disminuir la distancia de casa al

trabajo, y al colegio en caso de tener hijos, así como tener un buen horario laboral, de manera que se pueda aprovechar el tiempo restante a gusto de cada uno. Existe una variedad de estrategias capaces de lograr esto, desde tener lo más próximo posible a los abuelos hasta la modalidad de teletrabajo que ha tomado relevancia hace muy poco.

Por ejemplo, en el caso de que se recurra a los abuelos, independientemente del nivel socioeconómico, casi la mitad de las veces la abuela materna vive en el mismo barrio que la familia, Fig. 4. El hecho de convivir en la misma casa es más común en familias de clase inferior.

Figura 4. Lugar de residencia de la abuela materna según nivel socioeconómico de la entrevistada*.

	Nivel socioeconómico alto	Nivel socioeconómico medio	Nivel socioeconómico bajo	Total
En la propia casa	4,8	11,7	13,2	10,9
En el mismo edificio	4,0	3,4	6,4	4,5
En la misma calle	5,6	2,2	3,6	3,3
En el mismo barrio	26,4	28,7	30,0	28,7
En otro barrio	59,2	54,0	46,8	52,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

* Base = entrevistadas con madres residentes en la misma localidad, N = 673 (% verticales).

Chi cuadrado significativo al 0,000; 0 casilla frecuencia esperada <5.

Fuente: <https://www.almendron.com/tribuna/wp-content/uploads/2006/03/conciliar-las-responsabilidades-familiares-y-laborales.pdf>

Conforme menos distancia existe entre el lugar de residencia y la abuela materna en este caso [8], más ayuda reciben las familias para cuidar de los nietos. Alrededor del 75% de abuelas que viven en la misma casa, edificio o calle se encargan de cuidar a los nietos, sobre el 51% en el caso de vivir en el mismo barrio y un 38% si residen en otro barrio de la misma localidad.

Otra estrategia común es buscar trabajo cerca de casa, más seguida por las mujeres, Fig. 5. En más del 50% el lugar de trabajo de la mujer se encuentra cerca o muy cerca de casa, en comparación con el 34,6% de veces que el trabajo de los hombres lo está.

Generalmente es casual la razón por la cual casa y trabajo se sitúan cerca una del otro, es más usual entre las mujeres buscar un empleo que esté cerca de su residencia (25,1%) y más usual en los hombres buscar una casa próxima a su puesto de trabajo (15,6%) [8].

Figura 5. Distancia del trabajo de las madres trabajadoras y sus parejas masculinas.

	Entrevistada	Pareja
Muy cerca	21,1	12,0
Cerca	31,3	22,6
No muy lejos	22,1	21,0
Lejos	17,8	25,6
Muy lejos	5,9	12,5
Variable	1,6	5,3
Total	100,0	100,0

Fuente: <https://www.almendron.com/tribuna/wp-content/uploads/2006/03/conciliar-las-responsabilidades-familiares-y-laborales.pdf>

3.3.2. Trabajo a distancia.

Por otro lado, la opción moderna es la de trabajar a distancia, de tal manera que se suprimen los tiempos de desplazamiento y se pueden conciliar las responsabilidades desde casa. Si bien durante el confinamiento que propició la pandemia en 2020 las cifras de teletrabajo incrementaron a un 16,2% de los ocupados del país trabajando más de la mitad de los días desde su casa, en el primer trimestre del 2021 la cifra se mantuvo en un 11,2%. Si se analiza por género, Fig. 6, la modalidad de teletrabajo en esas fechas se ha adoptado siempre más por mujeres que por hombres, siendo un periodo duro para conciliar las cargas laborales y familiares dentro del hogar [45].

Figura 6. Días trabajados desde casa en España según sexo.

SEXO / EDAD	2020			2021
	T2	T3	T4	T1
AMBOS SEXOS				
Ningún día	78,6	84,4	84	82,5
Más de la mitad de los días que trabajó	16,2	10,3	9,9	11,2
No sabe	2,3	1,1	1,3	0,9
Ocasionalmente	2,9	4,2	4,8	5,4
Total	100	100	100	100
HOMBRES				
Ningún día	80,6	84,9	85	83,4
Más de la mitad de los días que trabajó	14,1	9,5	9,3	10,4
No sabe	2	1	1,1	0,9
Ocasionalmente	3,3	4,5	4,7	5,3
Total	100	100	100	100
MUJERES				
Ningún día	76,3	83,8	82,8	81,5
Más de la mitad de los días que trabajó	18,7	11,3	10,8	12,1
No sabe	2,6	1,2	1,4	0,9
Ocasionalmente	2,4	3,8	5	5,5
Total	100	100	100	100

Fuente: https://www.coit.es/sites/default/files/dossier_ontsi_teletrabajo_junio2021.pdf

Si se analiza por edad, Fig. 7, en el primer trimestre de 2021, los hombres entre 25 y 34 años son los que más trabajaron desde casa; en cambio, las mujeres que se decantaron por esta opción fueron las del grupo de edad de 35 a 44 años, ambos rangos de edad asociados con lidiar más con el cuidado de los pequeños y personas dependientes [45].

Figura 7. Días trabajados desde casa en España según edad.

SEXO / EDAD	2020			2021
	T2	T3	T4	T1
AMBOS SEXOS				
De 16 a 24 años	8,6	3,9	5,7	6,7
De 25 a 34 años	15,9	10,6	9,9	12,1
De 35 a 44 años	17,4	11,4	11,1	12
De 45 a 54 años	16,8	10,6	9,9	11,2
55 y más años	15,5	9,5	9,4	10,2
Total	16,2	10,3	9,9	11,2
HOMBRES				
De 16 a 24 años	8,4	3,7	5,4	6,5
De 25 a 34 años	14,1	10,5	9,8	11,5
De 35 a 44 años	14,1	9,9	10,3	10,9
De 45 a 54 años	14,7	9,7	8,8	9,6
55 y más años	14,7	9,1	8,9	10,6
Total	14,1	9,5	9,3	10,4
MUJERES				
De 16 a 24 años	9	4,1	6,2	7
De 25 a 34 años	17,9	10,8	10	12,6
De 35 a 44 años	21,3	13,2	12	13,2
De 45 a 54 años	19,3	11,7	11,2	13
55 y más años	16,6	10	10,1	9,7
Total	18,7	11,3	10,8	12,1

Fuente: https://www.coit.es/sites/default/files/dossier_ontsi_teletrabajo_junio2021.pdf

3.3.3. Centros de cuidados.

Adicionalmente, las escuelas infantiles son un recurso importante para el desahogo de las familias, pero el coste de estas también es un inconveniente a la hora de tomar una decisión. En España, en 2016, el 43,7% de los niños menores de tres años asistió a centros de cuidado infantil. En el 54,6% de los casos, la familia tuvo que pagar el coste total del servicio, mientras que el 22,2% de los hogares no tuvo que abonar nada.

Al igual que en la situación de contratar ayuda doméstica, conforme mayores ingresos tiene el hogar, la asistencia a centros infantiles se incrementa (62,5% vs 26,3% en hogares con bajos ingresos). Un punto positivo es que las familias con menos recursos son más propensas a recibir las ayudas económicas, por eso, los niños del 65,4% de esos hogares con ingresos bajos recibió el servicio escolar gratuito.

Aún así, a un 30,9% de hogares le hubiese gustado poder acceder a los servicios de centros de cuidado infantil o emplearlos en mayor medida de lo que lo hicieron, pero la principal razón de no hacerlo fue no poder costearlos (52,4%). Por su parte, las familias monoparentales con al menos un hijo son las que tuvieron más necesidades sin cubrir de este tipo de servicio [\[2\]](#).

Es tan importante que esta clase de servicio disponga de amplios y diversos horarios para poder dejar a los niños mientras se está trabajando (más aún si los padres tienen horarios rígidos o jornadas laborales extensas) como que las empresas ofrezcan a sus empleados la posibilidad de reducir o fraccionar sus jornadas laborales ([apartado 2.3](#)), y tener horarios flexibles que se compatibilicen con los de los centros de cuidado.

Capítulo 4. Historia de la prestación por nacimiento.

Una vez analizadas las políticas y medidas de conciliación existentes en España, se va a hacer hincapié en la prestación por Nacimiento y Cuidado del menor. Primeramente, se pondrá en contexto dicha prestación, estudiando los antecedentes y la evolución de la misma a lo largo del tiempo y, en el siguiente capítulo, se desarrollarán los detalles de esta ayuda.

4.1. Antecedentes

La prestación por nacimiento y cuidado del menor sustituye y unifica las prestaciones de maternidad y paternidad desde 2019, con el fin de proteger los periodos de descanso y permisos derivados del nacimiento, adopción o guarda de algún hijo [46]. Es así que esta prestación tiene un doble propósito: por un lado, y en caso de nacimiento, proteger la **salud** de la madre y del bebé ya que, en la etapa de postparto, de 9 a 12 meses después del parto, la madre necesita estabilidad y calma para recuperarse física y mentalmente del esfuerzo realizado (algunos de los cambios que pueden sufrirse son en la zona abdominal, suelo pélvico, hinchazón, depresión, tristeza, miedos...) [47]; por otro lado, garantizar la igualdad laboral y asegurar el empleo a las madres, ofreciendo derecho a la reincorporación al puesto de trabajo, manteniendo los salarios, evitando la discriminación y los despidos...

Tras la Revolución Industrial a finales del siglo XVIII, el papel de la mujer en el mundo laboral toma un nuevo rumbo, incorporándose en nuevos sectores y oficios y visibilizándose, aunque sin igualdad de condiciones con el hombre, con menos derechos y menor salario. Al parecer este hecho no fue suficiente para que se tuviese en cuenta la realización de una nueva regulación de la legislación laboral del trabajo femenino, siendo más importantes para la sociedad los estereotipos ya arraigados.

Los trabajos que desempeñaban las mujeres antes de la industrialización estaban limitados al ámbito doméstico, sirvientas o amas de casa; al textil, costureras, lavanderas...; y al sanitario, únicamente enfermería. Estos empleos les permitían encargarse prácticamente a tiempo completo de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, responsabilidad principal de cada mujer. Es por eso que se creía que la incorporación laboral de la mujer al ámbito industrial supondría un obstáculo para la realización de las tareas domésticas y las mujeres debían elegir entre la vida laboral y familiar. Las que escogían trabajar, generalmente debían hacerlo antes de casarse y tener hijos o, en casos estrictamente necesarios, después de haber cuidado de los hijos durante un periodo considerable.

A causa de los conflictos bélicos del siglo XX, los hombres son mandados a la guerra y las mujeres les sustituyen en las fábricas para mantener la producción, consiguiendo así sostener la economía de cada país [48]. Es entonces, en 1919 cuando se crea a nivel internacional el convenio nº3 sobre la protección de la maternidad por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo al empleo de las mujeres, antes y después del parto [49].

- En el Artículo 2 del convenio se define el término mujer como toda persona del sexo femenino, independientemente de su edad, nacionalidad o si está o no casada; y se reconoce como hijo tanto al que es legítimo como al que no lo es.
- En el Artículo 3, se concede a las mujeres un periodo de descanso de **seis semanas** después del parto; se da derecho a abandonar el puesto de trabajo seis semanas antes del parto con la presentación de un certificado que así lo declare; se otorgan prestaciones para la manutención de la madre y el hijo durante los dos periodos mencionados, en buenas condiciones de higiene, además de servicio médico o de comadrona gratuito; y, se permiten dos descansos de media hora en la jornada laboral para permitir la lactancia.
- En el Artículo 4, se establece como ilegal el despido de una mujer ausente de su trabajo por las causas mencionadas en el Art. 3 o por enfermedad derivada del embarazo o parto, si se le comunica antes de que ese plazo de ausencia exceda el tiempo máximo estipulado por la autoridad competente de cada país.

En 1952, la OIT establece el convenio nº103 sobre la protección de la maternidad [\[50\]](#), mejorando las condiciones del convenio nº3.

- En el Artículo 2, se amplía la definición de mujer para cualquier raza y creencia religiosa, y la de hijo a dentro y fuera del matrimonio.
- En el Artículo 3, la duración del descanso por maternidad se amplía a **doce semanas** por lo menos, siendo obligatorias seis semanas después del parto.

En el 2000, la OIT crea el convenio nº183 sobre la protección de la maternidad [\[51\]](#), siendo las siguientes sus mejoras que destacar:

- En el Artículo 1, la condición de mujer e hijo pasa a ser sin discriminación ninguna.
- En el Artículo 4, el permiso de maternidad es de al menos **catorce semanas**, con sus seis semanas postparto obligatorias.
- En el Artículo 8, se garantiza a la mujer regresar al mismo o equivalente puesto de trabajo con la misma remuneración, en caso de licencia por maternidad.

4.2. Evolución

Conocida la primera normativa referente a permisos por maternidad, se procede a estudiar la evolución de las normativas en el estado español sobre la actual prestación por nacimiento y cuidado del menor.

Se realiza una división de esta evolución en diferentes etapas:

- La primera habla sobre los orígenes de la prestación, abarca desde final del siglo XIX hasta mitad del XX.
- La segunda, que tiene cabida durante la segunda mitad del siglo XX, relativa a la igualdad de derechos.
- La tercera etapa, sobre la conciliación personal, familiar y laboral, a inicios de los 2000.

- La cuarta, relacionada con la igualdad real entre sexos, a partir del año 2007 y hasta 2021.
- Finalmente, la última etapa es la actualidad y futuro.

4.2.1. Primera etapa. Orígenes.

En la segunda mitad del siglo XIX, debido al desarrollo industrial, en España se produce un cambio en la manera de pensar en cuanto a la percepción cualitativa del trabajo humano.

Los empresarios se dan cuenta de que no eran necesarias ni la preparación profesional ni la fuerza bruta para la realización de las funciones industriales. De esta manera, a finales de siglo las mujeres llegan a alcanzar hasta el 80% de personas trabajadoras en las fabricas porque eran capaces de realizar las mismas funciones que los hombres a cambio de peores condiciones y salario menor. A partir de aquí se despierta la cuestión social y se hacen necesarias reformas legislativas a favor de los derechos de las mujeres.

En 1891, gracias a la Comisión de Reformas Sociales, surge el primer intento de legislar en favor de las madres trabajadoras, siendo Vicente Santamaría de Paredes el encargado de un proyecto de ley sobre el trabajo de la mujer.

La primera referencia a la maternidad se encuentra en la base 4ª de dicho proyecto, emitido en marzo de ese año, siendo esta que las mujeres no podían ser admitidas en lugares industriales o mercantiles hasta cuatro semanas después del parto. Un mes más tarde, la Comisión de Reformas Sociales emite un proyecto nuevo a partir de modificaciones del anterior, eliminando el artículo dedicado a la protección de la madre.

Posteriormente, con el proyecto de ley del 25 de mayo de 1891, Cánovas del Castillo retoma la iniciativa a favor de la protección de las madres, aunque mucho menos concreta que la de Santamaría. El artículo 3 de Cánovas prohibía el empleo de las mujeres en trabajos “notoriamente perjudiciales para la salud” durante los días posteriores al parto.

No es entonces, hasta principios del siglo XX, que la regulación en materia de maternidad se hace más específica con la Ley 13 de marzo de 1900, reguladora del trabajo de las mujeres y los niños en los **establecimientos industriales y mercantiles**. Los principales derechos que se conceden a la mujer son los siguientes:

- Se les prohíbe trabajar en las **tres semanas** posteriores al parto.
- Existe la posibilidad de pedir baja laboral antes del parto.
- Se les reserva el puesto de trabajo por ausencia causada por embarazo y parto.
- Tienen una hora de permiso retribuido durante la jornada laboral para la lactancia, con posibilidad de repartirlo en dos medias horas.

A finales de ese mismo año, el Gobierno elaboró el Reglamento para la aplicación de la Ley de 1900 y que ampliaba los derechos concedidos a la mujer trabajadora.

- Posibilidad de solicitar licencia de parto al octavo mes de embarazo.
- Posibilidad de ampliar el periodo de descanso postparto a **cuatro semanas**, certificado por un médico.

- Posibilidad de dividir la hora de lactancia en cuatro periodos de quince minutos, dos por la mañana y dos por la tarde.
- Posibilidad de ampliar las horas de tiempo de lactancia, pero sin ser remuneradas.

Hay que mencionar que ni la Ley de 1900 ni su Reglamento fueron elaboradas con el fin primordial de la prestación por maternidad sino para regular las condiciones de mujeres y niños en fábricas y comercios, dejando excluidas a las mujeres trabajadoras agrícolas o artesanas. Además, en ningún apartado se expone que los permisos de descanso sean retribuidos ni la existencia de asistencia médica por parte de la empresa.

El VIII Congreso de la Unión General de Trabajadores (UGT) de 1905, encontró todos estos preceptos insuficientes, y en 1906 se presentó una reforma de estos, siendo aprobada en 1907.

- Ampliación de entre **cuatro a seis semanas** después del parto del periodo de descanso de la madre.
- Concesión de **protección económica** para la trabajadora que había de ausentarse a causa del parto y quedaba sin retribución.

Para conseguir la mencionada protección económica, se solicitó al Instituto de Reformas Sociales la futura creación de una institución que proporcionase pensiones con motivo de vejez, enfermedad o embarazo a los obreros que por alguna de esas causas perdían el salario, y así facilitarles medios de vida necesarios.

La legislación española, tras la suiza, fue pionera en establecer la necesidad de que la mujer pudiese reposar también antes del parto; el resto de países, ignoraba esta cuestión. Pese a esto, la regulación seguía siendo incompleta ya que quedaba por resolver el tema del descanso sin salario, por esa razón se pidieron las Cajas de Maternidad en las que se necesitaba conocer la condición de las trabajadoras para determinar la cuantía de la pensión: el momento en que se daba a luz, si se disfrutaba algún tipo de ayuda, el número de nacimientos al año, el salario medio de la trabajadora,

Debido a la influencia de la I Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Washington en 1919, se aceleró la evolución de la legislación de las madres obreras. España fue uno de los cuarenta Estados asistentes a la reunión donde se firmó un convenio que aumentaba los derechos laborales de las madres. Los beneficios conseguidos fueron:

- Derecho a seis semanas preparto, aportando certificado médico que lo justifique.
- Prohibición de trabajar en las seis semanas posteriores al parto.
- Conservación del puesto de trabajo por ausencia con motivo de los dos primeros puntos o por enfermedad causada por el embarazo o el parto.
- Derecho a asistencia médica e indemnización por los salarios no recibidos durante la ausencia.
- Derecho de dos descansos diarios, de media hora, para lactar al bebé.

Todos los representantes del Gobierno español firmaron el convenio y el Estado español decretó la Ley de 13 de julio de 1922, que autorizaba al Gobierno para confirmar la validez del convenio y para la creación de una Caja de Seguro obligatorio de maternidad, regulada por el Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria.

Acorde con la Ley, se incluyó un artículo, el nº32, en la Ley de Presupuestos de 26 de julio de 1922, donde se autorizaba al Ministro de Trabajo, Comercio e Industria a establecer un sistema seguro a favor de la mujer obrera, con subvención del Estado y 100.000 pesetas (el equivalente son 601,1€). Provocando que las medidas de protección se ampliaran a otros sectores laborales a parte de la industria y comercio, incluyendo por ejemplo a maestras y profesoras o a las funcionarias de los Departamentos ministeriales y Corporaciones públicas.

Pero realmente la consecuencia más importante del Congreso de Washington y la Ley de 1922 fue la creación de un subsidio provisional de maternidad, contenido en el Real Decreto del 13 de agosto de 1923, no efectivo hasta octubre. Este subsidio consistía en 50 pesetas (30 céntimos de euro) pagadas provisionalmente por el Estado y provenientes de las 100.000 pesetas mencionadas anteriormente, con las que se había creado un Fondo Inicial de Maternidad.

Estas eran las condiciones necesarias para que las trabajadoras pudieran recibir el subsidio:

- Estar afiliadas en el régimen de Retiro Obrero Obligatorio.
- No abandonar al bebé.
- Dejar de trabajar durante dos semanas.
- Solicitarlo de manera escrita tres meses antes de nacer el bebé.

Todo debidamente certificado y justificado por las autoridades pertinentes.

La experiencia que había proporcionado este subsidio y las ganas del Gobierno de proseguir con la protección de las familias y su salud, el Instituto Nacional de Previsión presentó un anteproyecto de un Seguro Obligatorio de Maternidad, hecho realidad gracias al Real Decreto Ley de 22 de marzo en 1929 en España, pero entrado en vigor en 1931.

Los fines de este Real Decreto Ley eran: garantizar asistencia médica durante el embarazo, parto o enfermedad derivada de ello; garantizar la manutención de la madre y el hijo durante la baja por maternidad; y, fomentar la creación y sostenimiento de Obras de Protección a la Maternidad y la Infancia. Además, dictaba que todas las trabajadoras afiliadas, a excepción del servicio doméstico, sin discriminación por edad, estado o nacionalidad, se podían beneficiar de: **asistencia médica y farmacéutica** durante embarazo o puerperio (periodo postparto que tarda la madre en recuperarse); una **indemnización** económica proporcional al tiempo descansado (15 pesetas, 9 céntimos, por cada cuota trimestral pagada al Seguro de Maternidad durante los tres años antes del descanso); una **paga por lactancia** de 50 pesetas a repartir en diez semanas (30 céntimos); y, el uso gratis de las Obras de Protección Maternal e Infantil.

En 1931, el presidente de la II República española, Alcalá Zamora, publica el Decreto del 26 de mayo para garantizar el cumplimiento de la Ley 22 de marzo de 1929. Gracias a este Decreto, el Seguro Obligatorio de Maternidad entra en vigor el 1 de octubre [\[52\]](#).

La Constitución de 1931 fue la primera en plantear el principio de igualdad entre hombres y mujeres. En el Artículo 2 se expone la igualdad ante la ley; en el Art. 25 se prohíbe el privilegio jurídico por razón de sexo, entre otras; en el Art. 33 se afirma la libertad de elección laboral; en el 36 se plantea el derecho a voto; y en el 43 se indica que el matrimonio puede disolverse. Es en el Artículo 46, que se expone que el trabajo es una obligación social y gozará de la protección de las leyes, y que “se regularán los casos de

enfermedad, vejez, invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y jóvenes, especialmente la **protección a la maternidad**; la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar (...)" [\[53\]](#).

Hasta 1936 se mantiene el esquema de la Constitución, pero a partir de ese momento y con el régimen totalitario franquista, las leyes republicanas en el ámbito femenino se resienten y los derechos que habían conseguido se desvanecen, incluido el derecho al voto, volviendo la mujer a limitarse a la vida doméstica. Con la aprobación del Fuero del Trabajo en 1938 por la Falange Española de las JONS, el Estado prohibiría el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regularía el trabajo a domicilio y libertaría a las mujeres casadas de los talleres y fábricas [\[54\]](#). Únicamente podían trabajar las mujeres que, como consecuencia de la guerra, debían sustentar el hogar y sostener a sus hijos o padres ancianos.

En diciembre de 1938, se aprueban una serie de medidas informativas, preventivas y mitigadoras para determinar el alcance de las mujeres en el mundo laboral, como establecer las condiciones para que una mujer en paro merezca protección en su puesto de trabajo; la creación de escuelas de aprendizaje y orientación profesional a actividades femeninas; o mejorar la situación económica del trabajador que se case con una mujer trabajadora para que esta se dedique al hogar [\[55\]](#).

Más tarde, con la Ley del 16 de octubre de 1942 sobre las Reglamentaciones del Trabajo, las mujeres que hubiesen sido contratadas siendo solteras, al casarse, eran obligadas a abandonar el trabajo a cambio de una indemnización llamada dote. No es hasta 1961 que cesa esta condición.

El 14 de diciembre de 1942, se crea el seguro obligatorio de enfermedad, formando parte de este las prestaciones de asistencia médica por maternidad. Según el Art. 15, toda mujer beneficiaria del Seguro tenía derecho a asistencia facultativa durante el embarazo, parto y puerperio. Además, existía un subsidio por lactancia, Art. 22 [\[56\]](#). En el Reglamento de 11 de noviembre de 1943, que da aplicación a la Ley anterior, se establece en caso de maternidad un descanso retribuido obligatorio y otro voluntario, Art. 52, con límite de **seis semanas** repartidas seis y seis antes y después del parto. La cantidad a recibir durante ese reposo sería el 60% del salario acorde a la cotización, Art. 82. Para tener derecho a la indemnización por maternidad, Art. 83, la asegurada debía estar inscrita al Seguro al menos nueve meses antes del parto, debía haber cotizado seis meses mínimo en el año anterior al parto, y no debía trabajar asalariadamente durante el periodo de descanso [\[57\]](#).

Comparando el seguro obligatorio de 1942 con el de 1931, se aprecian ciertas diferencias como: la cantidad de la ayuda recibida, que pasa a depender del salario recibido y deja de ser una cuantía fija según periodo de descanso o que el subsidio por lactancia aumenta en dos pesetas por semana.

Los siguientes años siguen con la tendencia de limitar las condiciones laborales femeninas. En el capítulo II, *Requisitos del contrato de trabajo*, del Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprobó el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo, Art. 11. "Podrán concretar la prestación de sus servicios: d) la mujer casada, **con autorización de su marido**, salvo en caso de separación de derecho o hecho, en el que se reputará concedida por ministerio de la Ley para todos los efectos derivados del contrato, incluso el percibo de la remuneración." Es decir, la mujer casada estaba supeditada a las decisiones del marido para trabajar y recibir salario (también indicado en Art. 58). En caso de que la mujer diese a luz: según el Art. 67 el hombre podía ausentarse

durante una jornada de trabajo con derecho a percibir salario, y según el Art. 79, el contrato de la mujer no podía darse por terminado durante su descanso derivado del parto [58].

En resumen, durante gran parte de la dictadura franquista los derechos de maternidad se ciñeron a las doce semanas de descanso, seis antes de dar a luz y seis después, y al derecho a mantener el puesto de trabajo durante ese periodo de reposo.

No fue hasta principios de los sesenta que las leyes laborales a favor de las mujeres tomaron un nuevo rumbo. Gracias a los Planes de Estabilización y Liberalización de 1959, se produjo el milagro económico español (1959-1974), que supuso una expansión y modernización de la economía, dejando atrás el modelo autárquico de después de la guerra. Con la creciente industrialización del país, se comienza a requerir mano de obra, incorporándose de nuevo las mujeres al trabajo [59].

Con la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer, se le reconocen a esta los mismos derechos que al hombre para el ejercicio de todas las actividades, a excepción de: en las Armas y Cuerpos de los Ejércitos o instituciones que utilicen armas; en las Administraciones de Justicia en los cargos de Magistrado, Juez y Fiscal; y, en el personal titulado de la Marina Mercante [60].

A pesar de que se siguen redactando leyes, reglamentos y normativas, los cambios legislativos respecto a la prestación por maternidad no son significativos. En la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social, se establecen los descansos por maternidad como incapacidad laboral transitoria, con prestación económica, y se regulan de la misma manera que las situaciones producidas por enfermedad. Con esto se da a entender que la maternidad se consideraba una enfermedad que dotaba de falta de salud a la madre, antes, durante y después del parto. También se asigna a los trabajadores por cuenta ajena una prestación por nacimiento de hijo [61].

Por la creciente participación femenina en el mundo laboral y considerándose necesaria y universal la igualdad de la mujer, como aplicación de la Ley del 22 de julio de 1969, se establece el Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, por el que se regulan los derechos de la mujer trabajadora. Desde este momento la mujer tiene “plena” igualdad jurídica con el hombre y derecho a percibir el mismo salario (Art. 1), se establecía que el cambio de estado civil de la mujer no alteraba su relación con el trabajo, pero en caso de estar casada se requería autorización del marido, que se presumía concedida si la mujer trabajaba anteriormente (Art. 2). En materia de maternidad, se añade que el subsidio para la trabajadora madre de familia numerosa se puede ampliar al total del salario base de cotización con cargo al Fondo Nacional de Protección al Trabajo (Art. 4), además de un periodo de **excedencia voluntaria**, de uno a tres años desde que termina el descanso obligatorio, sin alguna remuneración, para atender el cuidado y educación de los hijos (Art. 5) [62].

Ya de cara a la transición democrática en España es cuando parece que la igualdad laboral entre sexos se hace posible. En la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, en la sección IV, dedicada al trabajo de la mujer, en el Artículo 10, se establece que:

- “Los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral afectarán por igual al hombre y a la mujer.”

- “La mujer, **cualquiera que sea su estado civil**, podrá convenir toda clase de contratos de trabajo y ejercitar los derechos correspondientes en iguales condiciones que el varón, inclusive la percepción de su remuneración.”
- “A igualdad de trabajo percibirá las **mismas retribuciones**”
- “Podrán ser excluidos para la mujer los trabajos especialmente peligrosos, insalubres o penosos para su naturaleza, así como los que puedan afectar a su situación de embarazo o a la maternidad.”

Además, en la sección VIII. *Jornadas, horarios y descanso laborales*, se añaden cambios en cuanto a los descansos por maternidad. En primer lugar, en el Artículo 24, se concede al trabajador un descanso remunerable de dos días, ampliable a tres en caso de desplazamiento, por motivo de alumbramiento por parte de la esposa. En segundo lugar, en el Art. 25, el descanso de la madre trabajadora es de seis semanas antes del parto y **ocho semanas** después del mismo, estas últimas obligatorias. Asimismo, se mantiene el derecho a excedencia hasta un máximo de tres años por cada hijo. En ambos casos de descanso, la mujer que desee volver a la empresa tiene derecho al primer puesto vacante de igual o similar categoría. Por último, se añade la opción de reducción de jornada, por una parte, reducción de media hora en caso de que la mujer prefiera cambiar la pausa de lactancia (de una hora, fraccionable en dos) y, por otra parte, el derecho a reducción de al menos un tercio de la duración de la jornada para uno de los dos cónyuges que deban cuidar de algún menor de seis años o una persona dependiente física o psíquicamente [63].

Con todo esto se pone fin a la primera etapa, la cual tiene considerable importancia ya que ayuda a conocer la base de la legislación sobre los derechos laborales femeninos, dentro de una sociedad patriarcal. Es relevante destacar que España, en cuanto a las leyes relativas a la maternidad (prestaciones, protección sanitaria...), inclusive en el ámbito laboral, se anticipó en casi tres décadas a las regulaciones internacionales de la OIT sobre este tema.

Sin embargo, aún se planteaba un largo camino por recorrer en cuanto a la igualdad de género, pues la protección que se había ofrecido a las mujeres trabajadoras hasta este punto, prohibiéndoles ciertos puestos por su “peligrosidad” o “penosidad”, solo hacía que reafirmar el concepto de inferioridad hacia este colectivo con respecto a los hombres.

4.2.2. Segunda etapa. Igualdad de derechos.

Al finalizar el régimen dictatorial en España (1975), se inicia la denominada Transición Española, que da paso a un sistema democrático aún presente hoy en día. Es a partir de este momento que el movimiento feminista (iniciado a finales del siglo XVIII) emerge de nuevo tras haber permanecido oculto durante muchos años. El fin primordial de este movimiento es luchar para alcanzar la igualdad de derechos de hombres y mujeres, en todos los aspectos y ámbitos. El 1975 fue un año decisivo a favor de esta causa, Naciones Unidas lo declaró año de la mujer a nivel internacional [64].

Desde este momento en España surgen movimientos de liberación de la mujer. Con toda la creciente actividad relacionada con el feminismo, y otros factores, los españoles

pasan a ser “iguales ante la ley” sin discriminación de sexo (entre otras), gracias a la Constitución Española (CE) de 1978 (Capítulo Segundo, Art. 14) [65].

Para conseguir esta igualdad ante la ley, propia de una sociedad democrática, hubieron de abordarse otra serie de derechos. En primer lugar, se buscó la supresión de aquellas normas que privaban de libertad a la mujer, como la autorización que necesitaban las mujeres casadas por parte de sus maridos (licencia marital) o la prohibición de ejercer la patria potestad sobre sus hijos. En segundo lugar, se luchó por la creación de derechos civiles, políticos, laborales, educativos... que incrementasen la inclusión femenina en la sociedad, por ejemplo: patria potestad conjunta, libertad religiosa, libertad de crear asociaciones, reunirse, expresarse libremente y ejercer huelga...

Fueron momentos de liberación para los colectivos minoritarios, por eso, de manera progresiva se fueron añadiendo derechos como la libre sexualidad, el aborto, el matrimonio civil y el divorcio (derogado durante el Franquismo) [66].

Uno de los antecedentes más importantes del constitucionalismo es la Carta Magna (1215), la cual contiene principios básicos de derecho público y privado, por eso la CE de 1978 es considerada la Carta Magna de los españoles. En esta no aparecen derechos concretos relativos a la maternidad ni a la paternidad, lo más parecido es el Art. 39 que expresa que los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia, así como la protección integral de los hijos; además que la ley posibilitará la investigación de la paternidad y que los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales [65].

Hasta ahora, España había ido a la cabeza de los demás Estados europeos en materia de maternidad, pero a partir de los ochenta la regulación de las leyes en esta área viene determinada por las diferentes conferencias internacionales de la OIT y las Directivas de la UE.

Justo dos años después se aprueba la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de Trabajadores (ET), en la que aparecen algunas modificaciones sobre la prestación por maternidad. En el Art. 48 se indica que, en caso de parto, la madre podrá descansar hasta **catorce semanas**, distribuidas como prefiera y con reserva del puesto de trabajo. Aunque en el Art. 45 se expone que la maternidad de la mujer trabajadora es causa de suspensión laboral, que exonera de remuneración. Por su parte, la excedencia de hasta tres años se sigue manteniendo inalterada (Art. 46), al igual que el descanso por lactancia (Art. 37) [67].

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

En primer lugar, se modifica el Art. 45 del ET, añadiendo a la maternidad como causa de suspensión la **adopción** de menores de cinco años. En segundo lugar, se incorpora el cuidado de hijos adoptados al Art. 46 sobre excedencia, además del derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. En tercer lugar, se modifica el Art. 48, que dice lo siguiente:

- *“En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de **dieciséis semanas ininterrumpidas** ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo*

hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

*No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, **podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.***

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

Finalmente, al Art. 37 sobre lactancia, se añade que el padre pueda disfrutar del mismo en caso de que ambos trabajen [68].

Como consecuencia de la introducción de la regulación sobre la adopción de menores en la ley anterior, surge la necesidad de instaurar en nuestro Ordenamiento Jurídico la figura del acogimiento, como forma de convivencia del menor con una nueva familia, por ese motivo se crea la Ley 8/1992, de 30 de abril [69].

Un paso importante respecto al tratamiento social de la maternidad viene ligado a la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, cuando se desliga la maternidad de la incapacidad laboral transitoria, es decir, deja de considerarse como una enfermedad y pasa a regularse como una figura específica de la Seguridad Social, con un capítulo dedicado que incluye las situaciones protegidas, los beneficiarios, la prestación económica y la pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad [70].

Finalmente, en cuanto a la etapa que contempla la igualdad de derechos entre ambos sexos, se destaca el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en el que se amplía el subsidio por maternidad y “la prestación económica por maternidad consiste en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente”, siendo la base reguladora equivalente a la existente para la prestación por incapacidad temporal (Art. 133 quater). Además, este Real Decreto cuenta también con un capítulo dedicado a la paternidad, regulado de manera equitativa al de maternidad, y se añaden las prestaciones por riesgo de embarazo y lactancia [71].

4.2.3. Tercera etapa. Conciliación.

El comienzo de esta tercera etapa viene determinado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, ya mencionada en el [apartado 2.1](#) del presente documento. Como se indicó, esta ley fue creada con motivo de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y sigue vigente en la actualidad, siendo la base de la regulación española sobre conciliación [1].

Según la exposición de motivos de dicha ley, al haber supuesto la incorporación laboral de la mujer uno de los cambios sociales más profundos, se hace necesaria la configuración de un sistema que aborde las nuevas relaciones sociales y la cooperación y compromiso entre hombres y mujeres, para así poder repartir de manera equilibrada las responsabilidades familiares y laborales.

A partir de este momento, la conciliación se percibe como un problema complejo que debe abordarse en un marco más amplio de política de familia, con reformas legislativas y servicios de atención a las personas.

Así pues, se introducen ciertas modificaciones en el texto refundido de la Ley del ET, aprobada por el Real Decreto de 1995. Por ejemplo, el Art. 45.d) amplía la suspensión del contrato por maternidad a riesgo por embarazo y adopción o acogimiento¹, preadoptivo o permanente, de menores de seis años. Asimismo, la baja por maternidad y paternidad por parto o adopción puede ser disfrutada “de forma sucesiva o simultánea” por ambos padres trabajadores, de esta manera, pueden encargarse del cuidado de sus hijos en el mismo periodo de tiempo, siempre ininterrumpidos y respetando los límites señalados. Además, se amplía a **diez** el número de **semanas**, del total de las dieciséis de la madre, que puede disfrutar el padre de descanso por paternidad (anteriormente eran cuatro), para acercarlos al cuidado de sus hijos.

Por su parte, la duración del descanso por maternidad se mantiene en dieciséis semanas, pero se especifica que se conceden dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, incluidos los hijos por acogimiento y adopción menores de seis años. El tiempo total de este periodo es, por fin, aceptable para la recuperación de la madre y entablar los primeros lazos de unión con el bebé, que necesita la protección y afecto de la madre. (En las regulaciones anteriores las dos semanas adicionales eran por parto múltiple, pero sin concretar nada más).

Otra de las actualizaciones es el derecho a la reducción de jornada, los periodos de descanso por maternidad y paternidad se pueden disfrutar voluntariamente en régimen de jornada completa o parcial, con previo acuerdo entre empresa y trabajador, otorgando flexibilidad a los padres para hacerse cargo del cuidado del menor.

Para regular las prestaciones económicas de la SS por maternidad y riesgo durante el embarazo, se aprueba el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre. En este se mantiene el subsidio del 100% de la base reguladora tal como estaba en el RD 1/1994, pero se añade una prestación especial, en caso de parto múltiple o adopción o acogimiento de más de un menor a la vez, durante las seis semanas postparto [72].

Otro de los puntos más llamativos es la desvinculación definitiva de la maternidad de la regulación de las incapacidades temporales, con el fin de reordenar sistemáticamente y actualizar el régimen jurídico por maternidad.

¹ La diferencia entre adopción y acogimiento es que en el primero son los padres quien tienen la tutela, guarda y custodia del menor; y en el segundo, la guarda y custodia está en la familia pero la tutela es de la administración.

Con todo esto se da paso al cierre de la tercera etapa que introduce la conciliación como medio para congeniar el mundo laboral, familiar y personal y que, por una parte, busca facilitar a las mujeres su desarrollo laboral para una mejor relación con las responsabilidades del hogar, y por otra, busca incluir al padre en las responsabilidades derivadas del cuidado de menores.

Es posible que, para este último caso, se deba insistir más y los permisos de paternidad se regulen de manera separada a los de maternidad, mejorándolos para que sean verdaderamente efectivos en su objetivo de introducir al padre como figura relevante en el cuidado del menor, pues, de esta manera, da la sensación de que la Ley de 1999 se redactó con la finalidad de que las madres trabajadoras pudiesen conciliar ambos mundos, laboral y familiar. Aún así, la igualdad entre sexos en materia de maternidad y cuidado de los más pequeños se ha equilibrado notablemente desde la primera etapa.

4.2.4. Cuarta etapa. Igualdad real.

A partir de aquí, lo que verdaderamente se pretende es luchar por una igualdad entre hombres y mujeres que sea real y efectiva.

Hasta el momento, se ha perseguido la igualdad en el mundo laboral, por eso, desde los inicios de la UE se han redactado numerosas Directivas con este fin, como la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, 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. En su Artículo 2, se exponía el principio de igualdad de trato como ausencia de discriminación por sexo, directa o indirectamente, en el estado matrimonial o familiar [73]. Si bien esta Directiva supuso un avance en la buscada igualdad, se excluyeron algunos términos como la definición de discriminación directa e indirecta o las referencias a la SS.

En la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, se aclaró el concepto de discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación, por motivos de religión, discapacidad, edad u orientación sexual:

“a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas” [74].

No es en España hasta 2007 que se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con la intención de conseguir una sociedad más democrática, justa y solidaria. En el Art. 1 se establece que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, derechos y deberes, buscando la igualdad de trato y oportunidades en cualquier ámbito de la vida: político, civil, laboral, económico, social y cultural. En el Art. 3, se remarca la necesaria ausencia de discriminación derivada de la maternidad, las obligaciones familiares y el estado civil. Es decir, toda exclusión por motivos de embarazo, permiso de maternidad, lactancia o

prestaciones a favor de alguna de estas situaciones, así como por estar soltera, casada, divorciada o con “edad” de formar una familia pronto. En el Art. 8 se especifica como discriminación directa la relacionada con el embarazo o maternidad, considerándose desde entonces la maternidad derecho intrínseco de la mujer.

En esta Ley se introducen derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Art. 44), así como cambios en el caso de la maternidad y medidas innovadoras como el permiso de paternidad.

Respecto a la maternidad, (Modificaciones del Art. 48 de la Ley del ET).

- En caso de fallecer el recién nacido, el periodo de suspensión se mantiene excepto si la madre quiere reincorporarse al trabajo tras las seis primeras semanas.
- Si la madre no tiene derecho al periodo de suspensión, el otro progenitor lo obtendrá por el tiempo que le hubiese correspondido a la madre.
- En situación de parto prematuro u otra causa de hospitalización del bebé, el periodo de suspensión comenzará desde la fecha de alta médica.
- Si la hospitalización ha de ser durante más de siete días, la suspensión del contrato se amplía al total de días que el bebé esté en el hospital, hasta trece semanas.
- En el supuesto de discapacidad del menor se añaden dos semanas a la suspensión laboral.
- Si se trata de una adopción internacional y los padres necesitan desplazarse a otro país, el periodo de suspensión puede iniciarse cuatro semanas antes de la adopción.

Pero lo que sí supone una verdadera medida de progreso para la conciliación es la incorporación del permiso de paternidad de quince días, ya que cambia la perspectiva social y se entiende que también es labor del padre encargarse de sus hijos, porque todas las responsabilidades seguían respaldándose en la mujer, quien tenía que apañárselas para abarcarlo todo.

Al introducirse este concepto, se consigue el uso de un lenguaje no sexista y excluyente, que subordine un sexo a otro, sino que se intenta que sea incluyente, por ejemplo, se hace referencia al término “ambos progenitores” en lugar de diferenciar entre madre y padre [\[75\]](#).

Realmente, la prestación dedicada al padre era una idea relativamente novedosa pero no inédita. Por ejemplo, en el año 2000 se redactaron algunos escritos como la Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo, de 29 de junio, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida laboral. En este documento “se alienta a los Estados miembros a evaluar la posibilidad de que los respectivos ordenamientos jurídicos reconozcan a los hombres trabajadores un derecho individual e intransferible al permiso de paternidad con motivo de nacimiento o adopción de un hijo, disfrutable simultáneamente al permiso de maternidad” [\[76\]](#). Pero no es hasta la Ley 3/2007 que se hace real la regulación sobre este tema.

Como sustituto al RD 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la SS por maternidad y riesgo durante el

embarazo, nace el RD 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la SS por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. En este RD se introduce como novedad importante la regulación del disfrute del subsidio en los casos en que los trabajadores por cuenta propia pasan a desempeñar su actividad a tiempo parcial, pero también se incluyen otra serie de medidas que permiten la transferencia del permiso de maternidad al de paternidad.

- Art. 3.3. Si la madre fallece a causa del parto, sea o no trabajadora, el otro progenitor tiene derecho al subsidio por maternidad durante todo el periodo de descanso o el que reste del mismo. Compatible con el subsidio por paternidad.
- Art. 3.4. Si la madre pertenece a una mutualidad de previsión social, y en esta no se contempla la prestación por maternidad, el subsidio puede ser disfrutable por el otro progenitor si reúne los requisitos. Compatible con el subsidio por paternidad.
- Art. 3.5. Si la madre no alcanza el periodo mínimo de cotización requerido, a voluntad de la madre, el otro progenitor puede percibir el subsidio de naturaleza contributiva. Compatible con el subsidio por paternidad
- Art. 9. *Opción en favor del otro progenitor.* En caso de que ambos progenitores trabajen, la madre puede indicar que el otro progenitor perciba el subsidio por maternidad después del parto de manera ininterrumpida, de manera simultánea o sucesiva al de la madre [\[77\]](#).

Más tarde, entra en vigor el 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, como actualización del RD de 1995 que aprobaba la Ley 8/1980 del ET (comentada en la segunda etapa). En este nuevo RD no se introducen cambios sustantivos respecto al de la Ley 8/1980, sino que se aprueba con la intención de crear un nuevo texto refundido que recogiese todas las novedades legislativas que se habían ido incorporando a lo largo de los años, o lo que es prácticamente lo mismo, reescribir el primer texto del ET [\[78\]](#).

Sin embargo, a pesar de intentar a lo largo de esta etapa hacer efectivo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, los resultados obtenidos fueron discretos, por no decir insignificantes. En vista de que la brecha salarial no estaba viéndose reducida después de aplicar la Ley 3/2007, la cual fue pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España, se crea el RD-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.

Uno de los asuntos que menciona este RD-ley es la baja presencia femenina en las disciplinas científicas, tecnológicas, de ingeniería y de matemáticas. Por tanto, entran en vigor las políticas de igualdad públicas para eliminar los obstáculos que impiden que las mujeres accedan a esos nuevos puestos de trabajo, mejor pagados, y se desarrollen en ellos, aumentando su participación.

Para la supresión de dichos inconvenientes, el derecho de igualdad de trato y oportunidades debe significar la ausencia absoluta de discriminación: por acoso sexual o a razón del sexo, por embarazo o cualquier motivo relacionado con la maternidad, por las obligaciones familiares o por ejercer los derechos de corresponsabilidad (que deben equipararse en hombres y mujeres), por el estado civil de la mujer...

Además, se establece que, “los poderes públicos deben adoptar medidas específicas a favor de la mujer cuando existan situaciones de desigualdad frente al hombre”. Esas medidas han de ser razonables y proporcionadas.

Una de las modificaciones más relevantes se realiza respecto a las prestaciones de maternidad y paternidad. A partir de este RD-ley, pasan a unificarse como prestación por nacimiento y cuidado del menor, concediendo a **ambos progenitores** un periodo de suspensión del contrato de **dieciséis semanas**, siendo obligatorias las seis semanas ininterrumpidas después del parto, y siendo este derecho intransferible entre progenitores, ya que en las anteriores normativas la madre podía ceder una parte de su tiempo de descanso. Así, el padre y la madre pueden disfrutar el mismo periodo para responsabilizarse de los cuidados del bebé, facilitando la corresponsabilidad en el hogar.

Estas medidas fueron incorporadas paulatinamente, y no fue hasta el 1 de enero de 2021 que sería de aplicación íntegra la regulación del RD-ley 6/2019. A partir de la entrada en vigor en 2019, el progenitor distinto a la madre tenía **ocho semanas** de descanso en caso de nacimiento, siendo las dos primeras obligatoriamente sin interrupción tras el parto, y la madre podía cederle hasta cuatro semanas de su periodo no obligatorio. A partir de 2020, el padre puede disfrutar hasta **doce semanas**, las cuatro primeras tras el nacimiento, y la madre le podía transferir dos de las suyas. De esta manera, hubo un periodo de adaptación que ayudó a la deconstrucción de los roles sociales atribuidos. Las mujeres tenían “plena” igualdad de derechos laborales y los hombres podían participar a igualdad de las mujeres en las responsabilidades familiares [79].

4.2.5. Quinta etapa. Actualidad y futuro.

No es hasta el final de la etapa anterior que la igualdad se considera efectiva entre hombres y mujeres, aún así, cabe destacar que sigue siendo de gran importancia actualizar la regulación de la materia conforme se va avanzando en el crecimiento de la sociedad. Es relevante continuar insistiendo en ello y no dejar a un lado todos los logros que se han conseguido, pues quedan numerosas barreras invisibles que romper, más de cara a la percepción social que a la legislación en sí.

Por ejemplo, en 2020 se actualizó la regulación en materia de planes de igualdad laborales y convenios de trabajo, así como la igualdad retributiva, mediante el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, respectivamente [80].

Anteriormente se ha escrito que las mujeres tenían “plena” igualdad laboral, pero no es plena si por el mismo puesto de trabajo se infravalora a la mujer con una retribución menor a la del hombre. Ese fue el objetivo del RD 902/2020, y por eso la importancia de seguir investigando en qué situaciones sigue predominando un sexo sobre otro [81].

En España, la última modificación de la regulación sobre maternidad y paternidad fue en 2021 con la entrada en vigor del RD-ley 6/2019 en referencia a esa materia, pero como novedad acerca de la igualdad se encuentra la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. En ella se establecen nuevos supuestos de discriminación, se prohíben las segregaciones o exclusiones para acceder al empleo, y se

introducen nuevas obligaciones a las empresas para controlar las discriminaciones, como son las diferencias salariales [\[82\]](#).

En Europa, en el Consejo de la UE, en 2017 se propuso la conciliación como materia de regulación, con el objetivo de garantizar el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Tras varios acuerdos, finalmente en 2019 se establece la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, con el objetivo de incrementar la participación de mujeres en el mercado laboral, aumentar la frecuencia con la que los hombres se acogen a permisos relacionados con la familia y a fórmulas de trabajo flexible, y de brindar a los trabajadores la posibilidad de obtener un permiso para cuidar de familiares que necesitan ayuda [\[83\]](#).

Sin embargo, en la Directiva se establece que los Estados miembros deben ponerla en vigor, como muy tarde a 2 de agosto de 2022, debiendo informar sobre su aplicación antes del mismo día en 2027 [\[84\]](#).

En resumen, después de conocer toda la historia referente a las prestaciones por nacimiento y la búsqueda de la igualdad entre sexos, a parte de disponer de las estadísticas relacionadas con la conciliación en los primeros capítulos de este documento, no cabe duda de que la sociedad española y su legislación ha da un paso más que considerable en la evolución del asunto.

Capítulo 5. Prestación por nacimiento y cuidado del menor.

5.1. Introducción.

En el siguiente capítulo se va a describir la situación actual de la prestación por nacimiento, así como de las situaciones asimiladas, incluyendo características como las personas que son susceptibles a ser beneficiarias, la duración de las prestaciones o su extinción.

A causa del nacimiento, acogimiento o adopción del menor, se produce la suspensión del contrato laboral, que gracias a la SS está dotado de una prestación económica.

Acorde al Art. 48. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo*, del RD Legislativo 2/2015 sobre la Ley del ET, en el apartado cuarto, se indica que dicha suspensión por causa de nacimiento tiene una duración de dieciséis semanas, con obligación de seis semanas ininterrumpidas tras el parto, ampliables en dos semanas por hijo a partir del segundo [78].

Tras la Ley 3/2007 y el RD-ley de 2019, se implantan regulaciones más igualitarias para que prevalezca la protección del menor y se fomente la corresponsabilidad de ambos progenitores en el cuidado del bebé. Las prestaciones de maternidad y paternidad dejen de tener sentido individualmente y se establece una prestación parental para facilitar el cuidado del menor, con igualdad de condiciones laborales para el padre y la madre.

5.2. Situaciones protegidas.

Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social, que recoge los derechos y deberes en relación con la SS, las situaciones protegidas más comunes a efectos de la prestación por nacimiento y cuidado del menor son las siguientes:

- Nacimiento.
- Adopción y guarda con fines de adopción.
- Acogimiento familiar con duración superior de un año en caso de ser temporal.

Donde en los dos últimos puntos los menores han de ser de hasta seis años y debe haber conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen.

Igualmente, también se consideran situaciones protegidas:

- La tutela de un menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que no pueda adoptar al menor según la legislación civil. En los mismos términos establecidos para los casos de adopción, guarda y acogimiento.
- El nacimiento de un hijo por gestación por sustitución en un país extranjero con arreglo a la legalidad vigente en dicho país [85].

Para las situaciones de acogimiento familiar se deben considerar los artículos 173 y 173bis del Código Civil, en el primero se expone que “el acogimiento familiar produce la plena participación del menor en la vida de familia e impone a quien lo recibe las obligaciones de velar por él, tenerlo en su compañía, alimentarlo, educarlo y procurarle una formación integral en un entorno afectivo”, mientras que el segundo explica las modalidades de acogimiento existentes en función de la duración y de los objetivos.

- Acogimiento familiar de urgencia, normalmente para menores de seis años, y sin exceder los seis meses, mientras se decide la medida de protección familiar correspondiente.
- Acogimiento familiar temporal, de carácter transitorio y de dos años máximo, bien porque se prevea la reintegración del menor en su propia familia, o bien porque se adopte una medida de protección más estable como el acogimiento familiar permanente o la adopción.
- Acogimiento familiar permanente, en caso de finalizar el plazo de dos años de acogimiento temporal por no poder reintegrarse con su familia, o bien en casos de menores con necesidades especiales. La Entidad Pública puede solicitar al Juez que conceda a los acogedores permanentes las facultades de la tutela que faciliten el desempeño de sus responsabilidades [86].

5.3. Personas beneficiarias.

Serán beneficiarias todas las personas que trabajen, independientemente de su sexo, siempre que estén afiliados y en situación de alta o asimilada al alta ([apartado 5.6](#)), disfruten de los periodos de descanso o permiso por nacimiento y cuidado de menor y acrediten los períodos mínimos de cotización exigibles en cada caso:

- Si la persona trabajadora tiene **menos de veintiún años** en la fecha del nacimiento o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, **no se exigirá** período mínimo de cotización.
- Si la persona trabajadora tiene cumplidos **veintiún años** y es **menor de veintiséis** en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de **noventa días cotizados** dentro **de los siete años** inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita **ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral**, con anterioridad a esta última fecha.
- Si la persona trabajadora tiene cumplidos **veintiséis años** en la fecha del nacimiento y cuidado de menor, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de **ciento ochenta días** cotizados dentro **de los siete años** inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el

mencionado requisito si, alternativamente, acredita **trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral**, con anterioridad a esta última fecha.

Por otra parte, también serán beneficiarias del subsidio por nacimiento las trabajadoras por cuenta ajena o propia que, **en caso de parto**, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, a excepción del período mínimo de cotización [85].

La notificación de la resolución se comunica electrónicamente y no en papel.

5.4. Requisitos.

A continuación, se enumeran las características necesarias que debe reunir la persona interesada para poder beneficiarse de la prestación por nacimiento y cuidado del menor.

Primeramente, la persona susodicha, padre o madre, ha de estar **afiliada** y dada de **alta** o en situación asimilada al alta. La afiliación de trabajadores es simplemente un acto administrativo a través del cual la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) reconoce a la persona física la condición de incluida en el Sistema de Seguridad Social, cuando la persona realiza por primera vez una actividad determinante de su inclusión en el ámbito de aplicación correspondiente.

En segundo lugar, la persona solicitante de la prestación debe poder acreditar el período mínimo exigible de cotización en cada caso (explicados en el apartado anterior, [5.3. Personas beneficiarias](#)).

Finalmente, la persona en cuestión debe estar al corriente en el pago de las cuotas, de las cuales sean responsables las personas trabajadoras, aunque la prestación sea reconocida en un régimen de trabajadores por cuenta ajena consecuentemente del cómputo recíproco de cotizaciones [87].

5.5. Periodos mínimos de cotización.

Anteriormente se ha explicado en qué consisten los periodos de cotización que pueden exigirse, atendiendo a la edad de la persona trabajadora. A continuación, se van a dar algunos detalles sobre los mismos.

En primer lugar, en caso de parto y con aplicación exclusiva a la madre biológica, para poder concretar de manera exacta en qué rango de edad se sitúa esta, se debe considerar como referencia el momento de inicio del descanso, y para la asignación del período de cotización mínimo correspondiente se tendrá en cuenta el momento del nacimiento.

Por otra parte, si la madre trabajadora hubiese empezado el período de descanso antes del momento del parto, una vez sucediese este, no se acreditará el período mínimo de cotización exigido, el subsidio quedará extinguido y las prestaciones que hubiesen sido recibidas en ese período no se considerarán indebidas. En este caso, el subsidio se reconoce de naturaleza no contributiva, es decir, la duración de la prestación será de cuarenta y dos días naturales a contar desde el momento del parto, pudiéndose aumentar

en catorce días naturales por nacimiento en familia numerosa, parto múltiple, familia monoparental o discapacidad de la madre o el hijo en más del sesenta y cinco por cien, sin ser los días adicionales acumulables en caso de más de una de estas circunstancias [77].

En los casos de adopción internacional, en los que sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se debe considerar si estos trabajan en el ámbito público o privado.

- Si se encuentran trabajando por lo privado, la edad antes señalada para la cotización será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, que podrá disfrutarse hasta cuatro semanas antes de la resolución, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda (Art. 48.5 Ley ET) [78].
- Si se trata del ámbito público, la edad será la que tengan cumplida los interesados cuando se inicie el permiso de adopción o acogimiento, dicho permiso de hasta dos meses de duración, tomándose como referente la fecha de la resolución para verificar la acreditación del periodo de cotización (Art 49.b) del Estatuto Básico del Empleado Público, EBEP) [88].

Para el primero de los casos, si se reconoce el derecho de subsidio al inicio de las cuatro semanas antes del periodo de descanso, una vez dictada la resolución judicial o administrativa, el periodo mínimo de cotización no será acreditado, el subsidio se extinguirá y las prestaciones percibidas hasta entonces no se considerarán indebidas.

Por el contrario, si pasan las cuatro semanas y la resolución judicial o administrativa no se ha producido, se puede suspender la prestación hasta que se realice la resolución.

En los casos en que el subsidio es reconocido, pero al final no se produce la adopción o acogimiento internacional, las personas interesadas no están obligadas a devolver las prestaciones hasta la denegación del proceso.

Para finalizar, en los supuestos de trabajadores a tiempo parcial, el periodo mínimo de cotización exigido debe situarse inmediatamente antes del inicio del descanso. El lapso de tiempo antes del descanso aumentará en proporción inversa a la que existe entre la jornada efectuada por el trabajador y su jornada habitual [77].

5.6. Situaciones asimiladas al alta.

En el siguiente apartado, se detallan las situaciones que son consideradas equivalentes al alta. Esta situación está prevista en la ley como medida de protección a las personas trabajadoras, para que cuando se produzca el cese temporal o definitivo de la actividad laboral, la situación de alta en la que se encontraba la persona antes de ese suceso se conserve.

Los sucesos asimilados al alta se recogen en el RD 295/2009 [77], y son:

- La situación legal de desempleo total susceptible de prestación contributiva.
- El mes siguiente al cese en el cargo público o al cese en el ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial,

autonómico o estatal, que dio lugar a la situación de excedencia forzosa o situación equivalente, durante el que debe solicitarse el reingreso al trabajo.

- El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.
- Para los colectivos de artistas y profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.
- El período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.
- Huelga legal y cierre patronal (alta especial).
- Los períodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género.
- El convenio especial con la Seguridad Social para diputados y senadores de las Cortes Generales y diputados del Parlamento Europeo y el convenio especial con la Seguridad Social para los miembros de los Parlamentos y Gobiernos de las comunidades autónomas.
- Los periodos entre campañas de los trabajadores fijos discontinuos, que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad.

5.7. Importe de la prestación.

Respecto a la cantidad económica que ofrece la prestación por nacimiento y cuidado del menor, se trata de un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora, la cual es la referente a la que se aplica en los casos de prestación por incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

Para calcular la base reguladora, se divide la base de cotización por contingencias comunes relativa al mes anterior a la fecha del inicio de periodo de descanso por nacimiento y cuidado del menor por el número de días correspondientes a dicha cotización.

En caso de pertenecer a la regla general, pueden ocurrir dos supuestos: uno, si el periodo de descanso se disfruta por los dos progenitores, ya sea de manera simultánea o sucesiva, la prestación de cada uno se calcula en función de su base reguladora; dos, si el descanso se disfruta en jornada a tiempo parcial, la base reguladora se reducirá de manera inversamente proporcional a la reducción de la jornada laboral.

Adicionalmente, existen situaciones laborales en las que suceden contratos de trabajo específicos, o sea, cuando no son a jornada completa o hay alguna particularidad a tener en cuenta para calcular la base reguladora.

En primer lugar, se trata la situación de las personas trabajadoras a tiempo parcial. Para calcular la base reguladora diaria del subsidio, se ha de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa a lo largo del último año trabajado hasta la fecha de inicio del descanso por el número de días del año (365). Si el periodo trabajado es

inferior a un año, se divide la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales que correspondan.

En segundo lugar, se da esta condición para las personas trabajadoras que han sido contratadas para la formación y el aprendizaje, cuya base reguladora es equivalente al 75% de la base mínima de cotización vigente.

Por otra parte, se encuentran las personas trabajadoras que pertenecen al colectivo artístico y profesionales taurinos. La base reguladora de este grupo es idéntica a la que se da en caso de trabajar a tiempo parcial.

Por último, en caso de pluriempleo o pluriactividad, es decir las personas trabajadoras con más de un empleo o que realizan más de una actividad, para el cálculo de la base reguladora se computan todas las bases de cotización correspondientes a cada una de las empresas o actividades, hasta el tope máximo de cotización vigente [89].

Asimismo, existen otras situaciones que dan lugar a un subsidio especial por nacimiento y cuidado del menor, es el caso de los partos múltiples y de la adopción o acogimiento de más de un menor a la vez. El subsidio recibido por cada menor adicional al primero, es igual al que corresponde por este último, en caso de parto el subsidio se puede percibir durante las seis semanas inmediatamente posteriores al mismo, en caso de acogimiento o adopción, a partir de la decisión administrativa o judicial [77].

En referencia a los mínimos y máximos de cotización vigentes, cada año se establecen unos límites que regulan las bases de cotización a la SS. En el año 2019 y 2020 el tope máximo era de 4.070,10 euros mensuales o 135,67 euros diarios, y el mínimo era de 1.050,00 euros mensuales o 35,00 euros diarios. En el año 2021, la base máxima de cotización se mantuvo, pero la mínima disminuyó en un 10%, quedando en 944,40 euros mensuales o 31,48 euros diarios. Actualmente, en 2022, el tope máximo se sitúa en 4.139,40 euros mensuales o 137,98 euros diarios, mientras que el límite mínimo se encuentra en 1.166,70 euros mensuales o 38,89 euros diarios [90].

5.8. Nacimiento y duración de la prestación.

A continuación, se explica cuándo comienza la prestación por nacimiento y cuidado del menor y la duración de la misma en cada uno de los supuestos existentes.

Para conocer cuándo nace la prestación, es necesario diferenciar dos casos:

- En caso de parto, se tiene derecho al subsidio desde el mismo día que nace el bebé o desde la fecha de inicio del descanso si es anterior al parto. La madre, a voluntad, puede adelantar hasta en cuatro semanas este periodo. Si esta se encuentra en situación de incapacidad laboral, tanto el inicio del descanso como la prestación correspondiente se dan desde la fecha del parto.
- En caso de adopción el nacimiento se produce tras la resolución judicial; en caso de guarda con fines de adopción o acogimiento tras la decisión administrativa; y en caso de adopción internacional con desplazamiento previo necesario, el subsidio puede iniciarse como máximo cuatro semanas antes de la resolución [87].

Respecto a la duración del subsidio, ha ido variando a lo largo del tiempo acorde a las regulaciones que han ido apareciendo, la última modificación se produce en el RD-ley 6/2019, aplicada gradualmente, y es la vigente hoy día.

En cualquier caso, esa duración queda referida en los artículos 48.4, 48.5 y 48.6 del ET y 49a), 49b) y 49c) del EBEP. A continuación, se exponen los periodos establecidos actualmente:

En caso de nacimiento, tanto la madre biológica como el otro progenitor, así como en caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, los dos interesados, tienen derecho a **dieciséis semanas** a distribuir de la siguiente manera:

- **Seis** semanas **obligatorias**, a jornada completa, e ininterrumpidas desde el momento del parto.
- **Diez** semanas a jornada completa o parcial, seguidas a las seis obligatorias o interrumpidas, pero en periodos semanales a partir de las seis obligatorias y hasta que el bebé tenga 12 meses, a comunicar con quince días de antelación. Debe existir un acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para el disfrute a tiempo completo o parcial.

La madre biológica puede adelantar el descanso cuatro semanas a la fecha esperada del parto, y desaparecen los dos días de permisos disfrutables por paternidad. Aunque fallezca el bebé la duración del descanso se mantiene excepto si el progenitor en cuestión vuelve al trabajo tras las seis semanas obligatorias. Si fallece la madre biológica, trabajadora o no, el otro progenitor tiene derecho a las dieciséis semanas que le correspondían a ella.

Además, la duración de la prestación puede ampliarse **una semana** por cada progenitor: por cada hijo/a a partir del segundo, o en caso de discapacidad del menor.

Cuando el menor necesite hospitalización, se pueden añadir hasta trece semanas a partir del alta médica.

En caso de haber de desplazarse por adopción internacional, el periodo de descanso se puede adelantar cuatro semanas a la resolución.

Se ha elaborado una tabla, Tabla 3, en la que se muestra la ampliación gradual de los periodos de descanso por nacimiento, y otra para los periodos de descanso por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, Tabla 4.

Fecha del nacimiento	1 marzo 2019 – 31 diciembre 2019	1 enero 2020 – 31 diciembre 2020	Desde el 1 de enero de 2021
Duración del descanso	8 semanas	12 semanas	16 semanas

Tabla 3. Duración de la prestación por nacimiento dependiendo periodo.

Fuente: Elaboración propia a partir de [78].

Fecha de la resolución	1 marzo 2019 – 31 diciembre 2019	1 enero 2020 – 31 diciembre 2020	Desde el 1 de enero de 2021
Duración del descanso	12 semanas	16 semanas	16 semanas

Tabla 4. Duración de la prestación por adopción, guarda o acogimiento dependiendo periodo.

Fuente: Elaboración propia a partir de [78].

Asimismo, se han elaborado dos tablas más, una para los supuestos de nacimiento (Tabla 5) y otra para los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (Tabla 6), en las que se muestran las semanas que la madre podía ceder al otro progenitor voluntariamente para su descanso, siempre que no fuesen parte de las seis semanas obligatorias postparto.

Fecha del nacimiento	Antes del 1 de marzo de 2019	1 marzo 2019 – 31 diciembre 2019	1 enero 2020 – 31 diciembre 2020	Desde el 1 de enero de 2021
Tiempo máximo cedible	10 semanas	4 semanas	2 semanas	-

Tabla 5. Tiempo cedible por la madre al otro progenitor, en caso de nacimiento, dependiendo periodo.

Fuente: Elaboración propia a partir de [78].

Para el entendimiento de la siguiente tabla, se ha de saber que ambas partes interesadas en la adopción, guarda o acogimiento, pueden disfrutar de un máximo de semanas individualmente del total del periodo de descanso, y el resto de semanas que restan son para la otra persona.

Fecha de la resolución	Antes del 1 de marzo de 2019	1 marzo 2019 – 31 diciembre 2019	1 enero 2020 – 31 diciembre 2020	Desde el 1 de enero de 2021
Tiempo máximo individual	Libre elección	10 semanas de 12	10 semanas de 16	10 semanas de 16

Tabla 6. Tiempo disfrutable individualmente de la prestación por adopción, guarda o acogimiento dependiendo periodo.

Fuente: Elaboración propia a partir de [78].

5.9. Extinción de la prestación.

La extinción de la prestación se refiere a la finalización del derecho a recibir el subsidio. Las causas que motivan este hecho están recogidas en el Art. 8.12 del RD 295/2009, son las siguientes:

- Si pasan los plazos establecidos como máximos de la duración de los periodos de descanso.
- Si el beneficiario vuelve voluntariamente al puesto de trabajo antes de que acabe el plazo máximo de descanso. La parte restante que faltase por disfrutar hasta el límite de semanas se adiciona al periodo de descanso del otro beneficiario. La madre biológica en caso de nacimiento no podrá reincorporarse antes de las seis semanas postparto obligatorias.
- En caso de fallecimiento del beneficiario, salvo que la otra persona pueda seguir disfrutando del periodo de descanso restante, acorde a las condiciones legales.
- Si la persona beneficiaria adquiere la condición de pensionista de jubilación o incapacidad permanente, sin influir en el periodo de descanso del otro progenitor [77].

Sin embargo, existen otros motivos que ponen fin al derecho de la prestación, ya que este puede ser denegado, anulado o suspendido, las razones que llevan a alguna de estas situaciones son:

- El acto fraudulento por parte de la persona beneficiaria para obtener o conservar la prestación.
- Que la persona beneficiaria trabaje por cuenta propia o ajena durante los periodos de descanso, a excepción de tratarse de la percepción del subsidio en régimen de jornada a tiempo parcial o en caso de pluriempleo o pluriactividad.
- La no aportación de la documentación necesaria para considerar constituida la adopción, en caso de que fuese internacional, tras cuatro semanas desde el anticipo del inicio del descanso.

5.10. Gestión y pago de la prestación.

Respecto a quién se encarga de gestionar y pagar el subsidio, existen dos entidades.

- Con carácter general, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) realiza la gestión de la prestación y el pago de esta, sin la colaboración de las empresas.
- Cuando se trata de trabajadores incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial del Mar, la entidad encargada de realizar estas funciones es el Instituto Social de la Marina (ISM).

Generalmente, el pago de la prestación es por periodos vencidos. En caso de parto múltiple, existe un subsidio especial que se abona en un solo pago al finalizar el periodo

de seis semanas obligatorias después del nacimiento. En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de más de un menor simultáneamente, también se considera subsidio especial y se abona en un único pago al acabar las seis semanas posteriores a la resolución judicial de la adopción o a la decisión administrativa de la guarda con fines de adopción o acogimiento.

El facultativo correspondiente, del Servicio Público de Salud, ha de expedir un informe que certifique la fecha probable del parto si la trabajadora quiere iniciar el periodo de descanso con anterioridad al parto, y otro en caso de fallecimiento del menor durante los 180 días siguiente al parto. Estos documentos han de ser presentados ante el INSS en el momento de solicitar la prestación por nacimiento y cuidado del menor [\[87\]](#).

Capítulo 6. Conclusiones.

A modo de cierre se presentan las conclusiones de este TFG, en el cual se ha desarrollado toda la materia relacionada con la conciliación laboral y familiar en España, y la prestación más relevante y que más conciencia tiene del tema, ya que la prestación por nacimiento y cuidado del menor ha evolucionado con la intención de garantizar la salud de las madres para que puedan proteger a sus hijos/as y asegurar la protección laboral de las mujeres, además de tener la intención de acercar a los padres al ámbito familiar y que puedan cuidar de los hijos/as con el mismo periodo de descanso que las madres, aumentando la corresponsabilidad.

En primer lugar, hay que mencionar que en todos los ámbitos analizados ha evolucionado el trato dado a la conciliación, los políticos plantean medidas para favorecerla y para ayudar a las familias con sus estrategias privadas, como los centros infantiles; socialmente, aunque queda mucho por recorrer, se tiene una percepción más igualatoria de la conciliación y el reparto de responsabilidades; y laboralmente, a pesar que las empresas van implantando medidas conciliadoras, las mujeres siguen predominando en el cuidado de las personas dependientes y reduciendo su jornada laboral por ello, además de ser muy importante seguir reduciendo la brecha de género laboral.

En segundo lugar, las familias disponen de diversas estrategias que pueden usar para facilitar compaginar sus responsabilidades domésticas y laborales, sin embargo, muchas de estas estrategias dependen del nivel económico o de las decisiones de la empresa, como la flexibilidad de horarios; por esa razón, a muchas familias les es difícil acceder a estos recursos. Se debe seguir luchando por reducir las desigualdades económicas.

Finalmente, para contextualizar verdaderamente la situación de España sobre la conciliación, se van a comparar algunos datos con los obtenidos sobre la UE.

- Un 88,2% de los trabajadores españoles tiene un horario de trabajo y una jornada laboral muy rígidos, situando a España en 2018 en el puesto 25 de entre 41 países de Europa y de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) en materia de flexibilidad laboral [\[91\]](#).
- En España la jornada laboral suele ser de 40 horas semanales. En países como Holanda y Dinamarca esta jornada es de 29 y 34 horas respectivamente. En Alemania y Francia de 35 horas [\[91\]](#).
- Según datos de Eurostat [\[92\]](#), España, junto a Portugal e Italia, se sitúa en el punto medio de la escala porcentual (10-14%) del total de la población activa que teletrabajó en 2020. Por debajo de Finlandia e Irlanda (+20%) y los países del centro de Europa, y superando al resto de países nórdicos y los del este de Europa.
- En 2019 en España, el porcentaje de niños menores de tres años en centros infantiles fue mayor al total de la UE-28, para cuando la media de asistencia era entre 1 a 29 horas a la semana (30,5% frente 16%) como cuando la media superaba las 30 horas semanales (26,9% frente 19,5%). Para el caso de tres a seis años, España (50,2%) superó a la UE-28 (31,3%) de 1 a 29 horas semanales; pero es al contrario en el caso de asistir más de 30 horas a la semana, los niños de la UE-28 en centros (56,5%) son más que en España (48,1%) [\[2\]](#).

- En materia de permisos parentales, recordando que actualmente es de 16 semanas (112 días) en España, esta se equipara con países como Turquía o Suiza; se sitúa por debajo de los países nórdicos, encabezados por Suecia con 480 días de permiso de maternidad/paternidad y seguido de Noruega con 46 semanas para la madre y 12 para el padre; pero está por encima de Alemania, 98 días, o Bélgica, 105 días [\[91\]](#).
- Respecto al permiso de lactancia, las mujeres españolas pueden ejercerlo durante una hora al día hasta que el bebé cumpla los nueve meses. Sin embargo, en la mayoría de los países europeos no hay un permiso parecido o este está por debajo de las recomendaciones de la OMS (Organización Mundial de la Salud) [\[91\]](#).

Como se observa, el punto que más podría mejorar España y que ayudaría enormemente a la conciliación es el del ámbito laboral, estableciendo reducciones en las jornadas laborales y flexibilizando los horarios.

Aún así, España ha evolucionado favorablemente hacia una sociedad cada vez más igualitaria y la perfecta conciliación es un objetivo alcanzable.

Bibliografía

- [1] Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, Pub. L. No. Ley 39/1999, BOE-A-1999-21568 38934 (1999). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/eli/es/l/1999/11/05/39>
- [2] *Productos y Servicios / Publicaciones / Publicaciones de descarga gratuita.* (s. f.). Recuperado en agosto de 2022, de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259950772779&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
- [3] *Ocupados que no han trabajado en la semana de referencia por situación profesional, sexo y motivo de no trabajar (4167).* (s. f.). INE. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4167>
- [4] *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades—Mujeres en Cifras—Conciliación—Excedencias, permisos y reducciones de jornadas.* (s. f.). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>
- [5] *Productos y Servicios / Publicaciones / Publicaciones de descarga gratuita.* (s. f.). Recuperado en agosto de 2022, de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463094&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259924822888
- [6] *Tasas de escolarización por edad en niveles no obligatorios.* (S. f.). Recuperado en agosto de 2022, de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925953043&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
- [7] *elEconomista.es.* (s.f.). *En España sólo el 41% de los niños de 0 a 3 están escolarizados—ElEconomista.es.* Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.economista.es/ecoaula/noticias/11845286/06/22/En-Espana-solo-el-41-de-los-ninos-de-0-a-3-estan-escolarizados.html>
- [8] Fernández Cordón, J. A. & Tobío Soler, C. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: Políticas y prácticas sociales.* Fundación Alternativas. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.almendron.com/tribuna/wp-content/uploads/2006/03/conciliar-las-responsabilidades-familiares-y-laborales.pdf>
- [9] *Datos y cifras. Curso escolar 2021/2022.* (2021). Ministerio de Educación y Formación Profesional. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:b9311a59-9e97-45e6-b912-7efe9f3b1f16/datos-y-cifras-2021-2022-espanol.pdf>
- [10] Rueda, J. (2021, junio 8). *Cheque guardería IRPF:nueva ayuda estatal a las madres trabajadoras.* *jraeconomistas.* Recuperado en agosto de 2022, de <https://jraeconomistas.com/cheque-guarderia-en-el-irpf/>

- [11] Cope.es. (2022, junio 8). *Así puedes pedir las ayudas del Bono para escuelas infantiles en la Comunitat Valenciana*. COPE. Recuperado en agosto de 2022, de https://www.cope.es/emisoras/comunidad-valenciana/castellon-provincia/castellon/noticias/comunitat-valenciana-hasta-junio-para-pedir-las-ayudas-del-bono-para-escuelas-infantiles-20220608_2129430
- [12] *Informe sobre el régimen de exclusividad de los servicios prestados por los cuidadores de familias numerosas a efectos del derecho a la bonificación en la cotización a la Seguridad Social prevista en la normativa europea reguladora de la protección a dichas familias*. (2012, mayo 3). Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.3ymas.org/wp-content/uploads/2019/02/INFORME-Regimen-de-exclusividad-cuidadores-de-Familias-Numerosas-TGSS.pdf>
- [13] *Elecciones Generales 2000. El compromiso del Centro*. (2000). Partido Popular. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.pp.es/sites/default/files/documentos/1151-20090908162133.pdf>
- [14] *Programa electoral PSOE. Elecciones Generales*. (2000, enero). PSOE. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.psoe.es/media-content/2015/03/Programa-Electoral-Generales-2000.pdf>
- [15] *Merecemos una España mejor. Programa electoral PSOE. Elecciones Generales 2004*. (2004). PSOE. Recuperado en agosto de 2022, de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK_Ewjujoe10s35AhUSNxoKHYYi7DQ0QFnoECA8QAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.psoe.es%2Fdownload.do%3Fid%3D37214&usg=AOvVaw0WqOS1GiS4FDIFvHz4w0iq
- [16] *Elecciones Generales 2004. Avanzamos juntos*. (2004). Partido Popular. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.pp.es/sites/default/files/documentos/1152-20090908162339.pdf>
- [17] *Ahora, progreso*. (2019). PSOE. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.psoe.es/media-content/2019/10/Ahora-progreso-programa-PSOE-10N-31102019.pdf>
- [18] *Programa electoral 2019. Por todo lo que nos une*. (2019). Partido Popular. Recuperado en agosto de 2022, de https://www.pp.es/sites/default/files/documentos/pp_programa_electoral_2019.pdf
- [19] *Tasa de empleo y brecha de género según grupos de edad y periodo (10879)*. (s. f.). INE. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10879>
- [20] *Número de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo (10893)*. (s. f.). INE. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10893>
- [21] *Productos y Servicios / Publicaciones / Publicaciones de descarga gratuita*. (s. f.). INE. Recuperado en agosto de 2022, de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461773&p=1_254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
- [22] *Opiniones y actitudes sobre la familia (II). Estudio n° 3032*. (2014, junio). Centro de Investigaciones Sociológicas. Recuperado en agosto de 2022, de

https://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3020_3039/3032/es3032mar.pdf

[23] *Productos y Servicios / Publicaciones / Publicaciones de descarga gratuita*. (s. f.). INE. Recuperado en agosto de 2022, de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

[24] Aiudo. (2020, diciembre 7). *Conciliación laboral y familiar: Ranking de las 6 mejores empresas*. Aiudo. Recuperado en agosto de 2022, de <https://aiudo.es/conciliacion-familiar-laboral/>

[25] *Vodafone España afianza su apuesta por la corresponsabilidad y la lucha co*. (2019, noviembre 22). Vodafone. Recuperado en agosto de 2022, de https://www.saladeprensa.vodafone.es/c/notas-prensa/np_permisopaternalidad/

[26] Laboralkutxa. (2017, mayo 15). *¿Cómo son las familias actuales? Análisis de opiniones en internet. Ba da beste modu bat / Laboral Kutxa Blog*. Recuperado en agosto de 2022, de <https://blog.laboralkutxa.com/como-son-las-familias-actuales-analisis-de-opiniones-en-internet/>

[27] *Encuesta Continua de Hogares (ECH). Notas de prensa*. (2021, abril 7). INE. Recuperado en agosto de 2022, de https://www.ine.es/prensa/ech_2020.pdf

[28] *Guía de corresponsabilidad. La corresponsabilidad también se enseña*. (2013). Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>

[29] *Estudio sobre la corresponsabilidad en el hogar*. (s.f.). Centro de psicología Alberto Soler. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.albertosoler.es/wp-content/uploads/2022/01/Estudio-sobre-la-corresponsabilidad-en-el-hogar.pdf>

[30] *EU legislation on family leaves and work-life balance*. (s. f.). [Text]. European Commission - European Commission. Recuperado en agosto de 2022, de https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-rights-work-life-balance_en

[31] *Igualdad. Plan corresponsables [prioridades/plan corresponsables]*. (s. f.). Ministerio de Igualdad. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.igualdad.gob.es/prioridades/plancorresponsables/Paginas/index.aspx>

[32] *La Comunidad de Madrid destina 17,1 millones para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral*. (2022, enero 2). Comunidad de Madrid. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.comunidad.madrid/noticias/2022/01/02/comunidad-madrid-destina-171-millones-facilitar-conciliacion-vida-personal-laboral>

[33] *Díaz Ayuso anuncia el mayor plan de impulso a la natalidad, la familia y la conciliación con 80 medidas y 4.500 millones de euros*. (2022, enero 10). Comunidad de Madrid. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.comunidad.madrid/noticias/2022/01/10/diaz-ayuso-anuncia-mayor-plan-impulso-natalidad-familia-conciliacion-80-medidas-4500-millones-euros>

[34] *Agencia Tributaria: Por conciliación del trabajo con la vida familiar*. (2022, abril 7). Recuperado en agosto de 2022, de

<https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/ayuda/manuales-videos-folletos/manuales-practicos/irpf-2021/capitulo-17-deducciones-autonomicas-cuota/comunitat-valenciana/conciliacion-trabajo-vida-familiar.html>

[35] *Comunidad valenciana—Permiso de una hora por cuidado de hijos.* (s. f.). CSIF. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.csif.es/contenido/comunidad-valenciana/general/290573>

[36] *Servicios complementarios—Junta de andalucía.* (s. f.). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.juntadeandalucia.es/temas/estudiar/infantil/servicios-complementarios.html>

[37] *Familia numerosa—Junta de andalucía.* (s. f.). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.juntadeandalucia.es/temas/familias-igualdad/formar-familia/familia-numerosa.html>

[38] *Reactivar Navarra.* (s.f.). Gobierno de Navarra. Recuperado en agosto de 2022, de https://gobiernoabierto.navarra.es/sites/default/files/plan_de_reactivacion_de_navarra.pdf

[39] Esteban, C. F. (2022, junio 13). *Cheque guardería por comunidades autónomas: Requisitos y cantidades que se subvencionan en las becas de Educación Infantil.* Business Insider España. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.businessinsider.es/cheque-guarderia-comunidades-requisitos-cuantias-maximas-1075281>

[40] *Childcare arrangements in the EU.* (2022, mayo 4). European Commission. Recuperado en agosto de 2022, de <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220504-2>

[41] *Hipótesis de la abuela: Qué es y qué propone acerca de la evolución humana.* (2021, diciembre 1). Psicología y mente. Recuperado en agosto de 2022, de <https://psicologiaymente.com/neurociencias/hipotesis-abuela>

[42] Sanchis, A. (2021, noviembre 24). *La conexión entre una abuela y sus nietos es mayor que con sus hijos. Y la ciencia ha estudiado por qué.* Magnet. Recuperado en agosto de 2022, de <https://magnet.xataka.com/un-mundo-fascinante/conexion-abuela-sus-nietos-mayor-que-sus-hijos-ciencia-ha-estudiado-que>

[43] *Hogares y servicio doméstico. Cifras INE.* (2012, marzo). Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística. Recuperado en agosto de 2022, de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK_Ewjb9tygldP5AhUBxIUKHfspC8EQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ine.es%2Fss%2FSatellite%3Fblobcol%3Durldata%26blobheader%3Dapplication%252Fpdf%26blobheadername1%3DContent-Disposition%26blobheadervalue1%3Dattachment%253B%2Bfilename%253Ddoc312.pdf%26blobkey%3Durldata%26blobtable%3DMungoBlobs%26blobwhere%3D352%252F200%252Fdoc312%252C0.pdf%26ssbinary%3Dtrue&usg=AOvVaw2tBuJEBGyeFoJ7JFwlg-qo

[44] *Porcentaje de hogares con servicio doméstico según servicios prestados por el servicio doméstico y tamaño de municipio de residencia del hogar (Reducida).* (2009). INE. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t25/p458/modulo/2009/10/&file=03011.px#!tabbs-tabla>

- [45] *Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE*. (2021, junio). Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Recuperado en agosto de 2022, de https://www.coit.es/sites/default/files/dossier_ontsi_teletrabajo_junio2021.pdf
- [46] *Cómo pedir la prestación por nacimiento y cuidado de menor—Revista Seguridad Social—Seguridad Social*. (2021, noviembre 17). Revista Seguridad Social. Recuperado en agosto de 2022, de <https://revista.seg-social.es/-/c%C3%B3mo-pedir-la-prestaci%C3%B3n-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor>
- [47] *Cuánto tiempo necesita la mujer para recuperarse tras el parto*. (2022, abril 21). Guiainfantil.com. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.guiainfantil.com/1583/posparto-cuanto-tiempo-necesita-el-cuerpo-para-recuperarse.html>
- [48] *Mujeres en el mundo laboral*. (2018, enero 28). La Vanguardia. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundo-laboral.html>
- [49] *Convenio C003—Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (Núm. 3)*. (s. f.). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado en agosto de 2022, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312148
- [50] *Convenio C103—Convenio sobre la protección de la maternidad (Revisado), 1952 (Núm. 103)*. (s. f.). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado en agosto de 2022, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312248
- [51] *Convenio C183—Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (Núm. 183)*. (s. f.). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado en agosto de 2022, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
- [52] Cabeza Sánchez-Albornoz, S. (1985). *Legislación protectora de la maternidad en la época de la Restauración española*. Departamento de Historia Contemporánea. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiq66j9m935AhVkxYUKHXLZCVQQFnoECAoQAQ&url=https%3A%2F%2Frevistas.ucm.es%2Findex.php%2FCHMC%2Farticle%2Fdownload%2FCHMC8585110147A%2F1174&usg=AOvVaw302YCq7AMD3esww9JJiqZi>
- [53] España, E. N. U. S. O. D. E. S. (1931). *Constitución de la República española*. Sucesores de Rivadeneyra. Recuperado en agosto de 2022, de <http://www.asociacionrepublicanairunesa.org/cas/down/Constitucion Republica Esp.pdf>
- [54] *Boletín Oficial del Estado. Núm 505*. (1938, marzo 10). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1938/505/A06178-06181.pdf>
- [55] *Boletín Oficial del Estado. Núm 183*. (1938, diciembre 31). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/gazeta/dias/1938/12/31/pdfs/BOE-1938-183.pdf>

- [56] *Boletín Oficial del Estado*. (1942, diciembre 27). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1942/361/A10592-10597.pdf>
- [57] *Boletín Oficial del Estado*. Núm 332. (1943, noviembre 24). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1943/332/A11427-11436.pdf>
- [58] *Boletín Oficial del Estado*. Núm 55. (1944, enero 26). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1944/055/A01627-01634.pdf>
- [59] Cabia, D. L. (2021, septiembre 7). *Milagro económico español*. Economipedia.com. Recuperado en agosto de 2022, de <https://economipedia.com/historia/milagro-economico-espanol.html>
- [60] *BOE.es—BOE-A-1961-14132 Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer*. (1961, julio 24). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1961-14132>
- [61] *BOE.es—BOE-A-1963-22667 Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social*. (1963, diciembre 30). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1963-22667>
- [62] *BOE.es—BOE-A-1970-932 Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, por el que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961*. (1970, agosto 24). Recuperado 27 de agosto de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1970-932>
- [63] *BOE.es—BOE-A-1976-8373 Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales*. (1976, abril 21). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373>
- [64] Larumbe, M.A. (s.f.). *Feminismo y Transición a la Democracia: La rebelión de las mujeres*. Universidad de Zaragoza. Recuperado en agosto de 2022, de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK_EwjfutPDjOD5AhWK44UKHb8hB9IQFnoECAsQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.uvigo.es%2Fprofesorado%2Fangeles_larumbe%2Ffeminismo_transicion.doc&usg=AOvVaw0vJBSV5zKrUC0axbdQVI7q
- [65] *BOE.es—BOE-A-1978-31229 Constitución Española*. (1978, diciembre 29). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- [66] Ortiz Heras, M. (2006, mayo). *Mujer y dictadura franquista*. *aposta, revista de ciencias sociales* nº 28. Universidad de Castilla-La Mancha. Recuperado en agosto de 2022, de <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/ortizheras.pdf>
- [67] *Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*, Pub. L. No. Ley 8/1980, BOE-A-1980-5683 5799 (1980). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/eli/es/l/1980/03/10/8>
- [68] *Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo*, Pub. L. No. Ley 3/1989, BOE-A-1989-5272 6504 (1989). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/eli/es/l/1989/03/03/3>
- [69] *Ley 8/1992, de 30 de abril, de Modificación del Régimen de Permisos concedidos por las Leyes 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, y 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, a los adoptantes de un menor de cinco años*, Pub. L. No.

Ley 8/1992, BOE-A-1992-9361 14867 (1992). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/eli/es/l/1992/04/30/8>

[70] Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, Pub. L. No. Ley 42/1994, BOE-A-1994-28968 39457 (1994). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/eli/es/l/1994/12/30/42>

[71] *BOE.es—BOE-A-1994-14960 Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.* (1994, junio 29). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-14960>

[72] Real Decreto 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, Pub. L. No. Real Decreto 1251/2001, BOE-A-2001-21491 42109 (2001). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2001/11/16/1251>

[73] Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, 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, CONSIL, 05, 002 DD (1976). Recuperado en agosto de 2022, de <http://data.europa.eu/eli/dir/1976/207/oj/spa>

[74] *BOE.es—DOUE-L-2000-82357 Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.* (2000, diciembre 2). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>

[75] *BOE.es—BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.* (2007, marzo 23). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

[76] Diario Oficial de las Comunidades Europeas. (2000, julio 31). *Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.* Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.mincotur.gob.es/es-es/Organizacion/igualdad/NormativaIgualdad/80resolucion%20participacion%20equilibrada.pdf>

[77] *BOE.es—BOE-A-2009-4724 Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.* (2009, marzo 21). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-4724>

[78] *BOE.es—BOE-A-2015-11430 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.* (2015, octubre 24). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

[79] *BOE.es—BOE-A-2019-3244 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.* (2019, marzo 7). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

[80] *BOE.es—BOE-A-2020-12214 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.* (2020, octubre 14). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12214>

[81] *BOE.es—BOE-A-2020-12215 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.* (2020, octubre 10). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

[82] *BOE.es—BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.* (2022, julio 13). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>

[83] *Conciliación entre vida familiar y profesional para progenitores y cuidadores.* (2022, mayo 12). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/work-life-balance/>

[84] *Directiva (Ue) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, CONSIL, EP, 188 OJ L (2019).* Recuperado en agosto de 2022, de <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/spa>

[85] *Ministerio de trabajo y economía social.* (s. f.). Recuperado en agosto de 2022, de https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_4.htm

[86] *BOE.es—BOE-A-1889-4763 Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.* (1889, julio 25). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763>

[87] *Seguridad social: Prestaciones / pensiones de trabajadores.* (2022). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>

[88] *BOE.es—BOE-A-2015-11719 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.* (2015, octubre 31). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

[89] *Orden TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019, Pub. L. No. Orden TMS/83/2019, BOE-A-2019-1366 9423 (2019).* Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.boe.es/eli/es/o/2019/01/31/tms83>

[90] *Seguridad social: Cotización / recaudación de trabajadores.* (2022). Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537>

[91] *Conciliación laboral y familiar en España vs Europa.* (2019, octubre 17). Lomaxim. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.lomaxim.com/index.php/conciliacion-laboral-familiar-espana-vs-europa/>

- [92] *Infografía: ¿Cuántos europeos trabajan habitualmente desde casa?* (2021, mayo 18). Statista Infografías. Recuperado en agosto de 2022, de <https://es.statista.com/grafico/20751/trabajadores-que-habitualmente-trabajan-desde-casa-en-2019/>
- [93] Moran, M. (s. f.). La agenda para el desarrollo sostenible. *Desarrollo Sostenible*. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- [94] *United Nations Official Document*. (2015, octubre 21). Recuperado en agosto de 2022, de https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S
- [95] Moran, M. (s. f.). Igualdad de género y empoderamiento de la mujer. *Desarrollo Sostenible*. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- [96] *La respuesta de ONU Mujeres a la crisis del COVID-19*. (s. f.). ONU Mujeres. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/un-women-response-to-covid-19-crisis>
- [97] Moran, M. (s. f.). Crecimiento económico. *Desarrollo Sostenible*. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- [98] Moran, M. (s. f.). Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos. *Desarrollo Sostenible*. Recuperado en agosto de 2022, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>

Anexo I – Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) forman parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que fue adoptada en 2015 por todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas [93]. Dicha Agenda es un plan de acción comprometido con las personas y el planeta, para fomentar la paz y la prosperidad, ahora y en el futuro [94].

Tras el éxito de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, se aprobaron los 17 ODS, que son una llamada universal a tomar acción contra las desigualdades y el cambio climático, para mejorar la vida de las personas en todo el mundo [93].

Figura 8. Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Fuente: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Este TFG está estrechamente relacionado con algunos de los objetivos principales de los ODS, pues busca la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral y familiar a través de mecanismos como la conciliación, con la intención de prosperar como sociedad y garantizar el bienestar de todos.

Por una parte, el ODS más vinculado a este fin es el **ODS 5. Igualdad de género y empoderamiento de la mujer**. Toda la información que se detalla en este proyecto se puede enlazar concretamente con las metas 5.4 y 5.c [95].

- **5.4** “Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”.
- **5.c** “Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles”.



Según los datos estudiados, las mujeres siguen predominando en las tareas de cuidado y del hogar, habiendo de lidiar con la carga laboral, por eso se deben seguir elaborando medidas que regulen la igualdad de género en todos los espacios. ONU Mujeres ha diseñado una respuesta rápida donde se incluyen cuestiones como el apoyo a las personas trabajadoras que se encarguen del cuidado de otras o campañas para el cambio de comportamiento que acerquen a los hombres a las cargas de cuidado en sus hogares [\[96\]](#).

Otro de los objetivos específicos que se relacionan con este TFG es el **ODS 8. Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos**. Según los datos destacables de la ONU referentes a este ODS, los hombres tienen mayor presencia en el mundo laboral y ganan más que las mujeres en la mayoría de países, la falta a tiempo de medidas puede ocasionar que la brecha salarial tarde alrededor de 68 años en eliminarse. Además, y coincidiendo con los datos del ODS 5, las mujeres superan a los hombres en 2,6 veces en trabajos no remunerados en el cuidado de personas y domésticos. La meta 8.5 pretende lograr un empleo pleno para todos y la igualdad de remuneración en trabajos de igual valor, mientras que la meta 8.8 vela por la protección de derechos laborales y por promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todas las personas trabajadoras [\[97\]](#).

Finalmente, el **ODS 10. Reducir las desigualdades en y entre los países**, lucha por garantizar que todas las personas estén al mismo nivel. A pesar de la reducción de la mortalidad materna, en muchos países en vías de desarrollo las mujeres tienen muchas más probabilidades de fallecer durante el parto. Debe existir igualdad económica y adoptarse medidas para proteger a las madres, de ahí la importancia de las prestaciones por nacimiento y cuidado del menor. La meta 10.1 pretende alcanzar y mantener de aquí a 2030 el crecimiento de los ingresos en un 40%, así como la meta 10.4 que tiene por finalidad adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad [\[98\]](#).



Anexo II – Documentación de la prestación por nacimiento y cuidado del menor.

PRESTACIÓN NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR LA SOLICITUD

- DATOS PERSONALES.-** Se cumplimentará con los datos de identificación personal y de residencia permanente de los apartados 1.1. Progenitor solicitante y apartado 1.2. Datos identificativos del otro progenitor.
Si la petición no se formula en nombre propio, sino a través de otra persona, se cumplimentará el apartado 1.3 DEL REPRESENTANTE LEGAL, indicando el tipo de representación y a quien representa.
- MOTIVO DE LA SOLICITUD.-** Se indicará la prestación que se va a solicitar, seleccionando la casilla correspondiente y cumplimentando las fechas y datos.
- LEGISLACIÓN APLICABLE.-** Indique la normativa que le es de aplicación, a efectos de esta prestación.
- DISFRUTE DEL DESCANSO.-** Indique el periodo en el que quiere disfrutar de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.
ACUERDO DE LOS PROGENITORES SOBRE EL REPARTO DE LOS PERIODOS DEL DISFRUTE DEL DESCANSO.- Se cumplimentará obligatoriamente este apartado, indicando el número de semanas de descanso total que desea disfrutar cada progenitor.
- MODALIDAD DE DISFRUTE DE LA PRESTACIÓN.-** De los datos consignados en este apartado depende la duración de la prestación solicitada.
- SUBSIDIO ESPECIAL EN CASO DE ADOPCIÓN/GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN/ACOGIMIENTO MÚLTIPLES.-** Indique si va a ser beneficiario de este subsidio.
- OTROS DATOS.-** En el apartado DATOS FISCALES debe indicar la provincia donde tiene establecida su residencia fiscal (más de 180 días al año).
En territorio común y territorio foral vasco, la prestación por nacimiento y cuidado de menor está exenta de retención por IRPF.
En territorio foral navarro, podrá elegir para esta prestación por nacimiento y cuidado de menor que se le aplique la tabla general, la tabla de pensionistas, así como un tipo de retención voluntario.
La elección de **LENGUA COOFICIAL** sólo surtirá efectos en las Comunidades Autónomas que la tengan reconocida.
El **DOMICILIO DE COMUNICACIONES** a efectos legales, sólo debe indicarse cuando haya que enviarlas a un domicilio distinto del habitual, incluidas las comunicaciones oficiales en las que se pidan actuaciones en plazos determinados, y deberá ser otro domicilio del solicitante, tanto si se presenta por el interesado como por graduado social, gestor administrativo u otro apoderado. Podrá indicarse el domicilio del tutor si se solicita a través de éste.
- ALEGACIONES.-** Si quiere añadir algo que considere importante para tramitar su prestación y no vea recogido en esta solicitud, póngalo en este apartado de la forma más breve y concisa posible.
- CONSENTIMIENTO TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA.-** Recuerde marcar esta opción si autoriza a funcionario público habilitado del Instituto Nacional de la Seguridad Social para que realice la tramitación electrónica de esta prestación.
- MODALIDAD DE COBRO DE LA PRESTACIÓN.-**
Debe indicar el IBAN, que es el equivalente a su número internacional de cuenta bancaria. Puede encontrarlo en los recibos y comunicaciones que le envía su banco o caja de ahorros. En su defecto, cumplimente las casillas correspondientes al “código cuenta cliente” (CCC).

2019XXXX

C-134 cas V.4



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

Borrar



Registro INSS

NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

Antes de empezar a cumplimentar la solicitud lea detenidamente todos los apartados y las instrucciones sobre cada uno de ellos.

Debe imprimir un único ejemplar y presentarlo en un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social. Para facilitar su presentación solicite cita previa en el teléfono 901 10 65 70 o en www.seg-social.es

1. DATOS PERSONALES

1.1 PROGENITOR SOLICITANTE										
Primer apellido			Segundo apellido				Nombre			
Fecha de nacimiento	Sexo <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer		DNI-NIE-Pasaporte		Nº de la Seguridad Social		Nacionalidad			
Domicilio (calle, plaza ...)					Número	Bloque	Escalera	Piso	Puerta	Teléfono móvil
Código postal	Localidad		Provincia		Correo electrónico					
1.2 DATOS IDENTIFICATIVOS DEL OTRO PROGENITOR										
Primer apellido			Segundo apellido				Nombre			
DNI-NIE-Pasaporte			Nº de la Seguridad Social							
1.3 DEL REPRESENTANTE LEGAL, que actúa como:										
Tutor <input type="checkbox"/> Tutor institucional <input type="checkbox"/> Graduado social <input type="checkbox"/> Gestor administrativo <input type="checkbox"/> Otros apoderados <input type="checkbox"/>										
Primer apellido			Segundo apellido				Nombre		DNI-NIE-Pasaporte	
Domicilio (calle, plaza ...)					Número	Bloque	Escalera	Piso	Puerta	Teléfono
Código postal	Localidad		Provincia		Correo electrónico					

2. MOTIVO DE LA SOLICITUD

2.1	ADOPCIÓN <input type="checkbox"/>	GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN <input type="checkbox"/>	ACOGIMIENTO <input type="checkbox"/>	TUTELA <input type="checkbox"/>
Número de menores adoptados/en situación de guarda/acogidos/tutelados..... Fecha de nacimiento del menor.....				
Número de menores adoptados/en situación de guarda/acogidos/tutelados con discapacidad por los que se solicita la prestación.....				
¿Tiene certificado de discapacidad? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Grado reconocido %				
Si no tiene certificado, indique la fecha en que lo ha solicitado.....				
Fecha de la resolución judicial o administrativa.....				
Con desplazamiento Internacional previo: Fecha del desplazamiento..... Fecha probable de la adopción/guarda/acogimiento.....				

Apellidos y nombre del progenitor solicitante:

DNI-NIE-Pasaporte

②

3. LEGISLACIÓN APLICABLE ⁽¹⁾

¿LE ES DE APLICACIÓN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES? SÍ NO

¿LE ES DE APLICACIÓN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO? SÍ NO

4. DISFRUTE DEL DESCANSO

4.1. ACUERDO DE LOS PROGENITORES SOBRE EL REPARTO DE LOS PERIODOS DE DISFRUTE DEL DESCANSO

Fecha inicio ⁽²⁾ Fecha fin

¿Quiere disfrutar de su prestación en más de un periodo? SÍ NO

En caso afirmativo, cumplimente el formulario "Disfrute en múltiples periodos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor" (que encontrará en www.seg-social.es).

Indique el número de semanas de descanso total que desea disfrutar cada progenitor:

Progenitor solicitante semanas

Otro progenitor semanas

Firma del solicitante

Firma del otro progenitor

2019XXXX

5. MODALIDAD DE DISFRUTE

5.1 DESCANSO A TIEMPO PARCIAL

¿Va a disfrutar del descanso a tiempo parcial? SÍ NO

C-134 cas V.4

6. SUBSIDIO ESPECIAL EN CASO DE ADOPCIÓN/GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN/ACOGIMIENTO MÚLTIPLES

6.1 ¿VA A DISFRUTAR DEL SUBSIDIO ESPECIAL POR ADOPCIÓN/GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN/ACOGIMIENTO MÚLTIPLES? ⁽³⁾

SÍ NO

(1) Al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas le es de aplicación, a estos efectos, el Estatuto Básico del Empleado Público (Art. 7 EBEP).

(2) **Para trabajadores de aplicación del Estatuto de los Trabajadores**, cada progenitor debe disfrutar obligatoriamente de seis semanas desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. El disfrute voluntario será de doce semanas (a partir del 01/01/2020 será de dieciséis semanas) a repartir entre ambos progenitores con un máximo de diez semanas por uno de ellos.

Para empleados públicos, uno de los progenitores deberá disfrutar obligatoriamente de seis semanas desde la fecha de la resolución judicial o administrativa, el disfrute voluntario será de diez semanas. El otro progenitor deberá disfrutar obligatoriamente de dos semanas (a partir del 01/01/2020 deberá disfrutar de cuatro semanas) desde la fecha de la resolución judicial o administrativa, el disfrute voluntario será de seis semanas (a partir del 01/01/2020 será de ocho semanas).

(3) **Si ambos progenitores trabajan** deberán acordar cuál de ellos va a percibir este subsidio, teniendo en cuenta que quien resulte ser el beneficiario debe disfrutar de un periodo de descanso de 6 semanas ininterrumpidas y a jornada completa y con posterioridad a la resolución judicial o administrativa. Para establecer el acuerdo, deberán cumplimentar el formulario "Acuerdo de los progenitores sobre el disfrute del subsidio especial por parto/adopción/guarda con fines de adopción/acogimiento múltiple" (que encontrará en www.seg-social.es).



Apellidos y nombre del progenitor solicitante:	DNI-NIE-Pasaporte ③
--	--

7. OTROS DATOS

7.1. DATOS FISCALES	Residencia fiscal: Provincia						
Si su residencia fiscal está en TERRITORIO FORAL NAVARRO, a efectos de retención por IRPF desea que se le aplique:							
Tabla general <input type="checkbox"/> Número de hijos Tabla de pensionistas <input type="checkbox"/> Tipo voluntario <input type="checkbox"/> %							
7.2. LENGUA COOFICIAL	en la que desea recibir su correspondencia						
7.3. DOMICILIO DE COMUNICACIONES A EFECTOS LEGALES	(sólo si es distinto del indicado en el apartado 1)						
Domicilio (calle, plaza ...)	Número	Bloque	Escalera	Piso	Puerta	Teléfono de contacto	
Código postal	Localidad	Provincia		País		Apto. de correos	

8. ALEGACIONES

2019XXXX

C-134 cas V.4

9. CONSENTIMIENTO DE TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA

<input type="checkbox"/> OTORGO mi consentimiento, válido por esta única vez, para la identificación y autenticación por funcionario público habilitado del Instituto Nacional de la Seguridad Social para la realización electrónica de este trámite.



Apellidos y nombre del progenitor solicitante:	DNI-NIE-Pasaporte ④
--	--

10. MODALIDAD DE COBRO DE LA PRESTACIÓN

CUENTA/LIBRETA	Código IBAN				
	CÓDIGO PAÍS	CCC			
		ENTIDAD	OFICINA/SUCURSAL	DÍG. CONTROL	NÚMERO DE CUENTA

DECLARO que son ciertos los datos incluidos en esta solicitud.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social solicita su consentimiento para consultar y recabar electrónicamente los datos o documentos que se encuentren en poder de cualquier Administración, cuyo acceso no esté previamente amparado por la ley y que sean necesarios para resolver su solicitud y gestionar, en su caso, la prestación reconocida.

- SÍ doy mi consentimiento**
 NO doy mi consentimiento

NOTA IMPORTANTE: En caso de no dar su consentimiento deberá aportar, en el plazo de 10 días hábiles, los documentos que se le indiquen que sean necesarios para resolver su solicitud y gestionar, en su caso, la prestación reconocida.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social solicita su consentimiento para utilizar el teléfono móvil, el correo electrónico y datos de contacto facilitados en esta solicitud para enviarle comunicaciones en materia de Seguridad Social.

- SÍ doy mi consentimiento**
 NO doy mi consentimiento

2019XXXXX

C-134 cas V.4

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	
RESPONSABLE	Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)
FINALIDAD	Gestión de las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social competencia del INSS
LEGITIMACIÓN	Ejercicio de poderes públicos
DESTINATARIOS	Sólo se efectuarán cesiones y transferencias previstas legalmente o autorizadas mediante su consentimiento
DERECHOS	Acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, como se explica en la información adicional
PROCEDENCIA	Recabamos datos de otras administraciones y entidades en los términos legalmente previstos
INFORMACIÓN ADICIONAL	Puede consultar información adicional y detallada en la hoja informativa que se acompaña al presente formulario en el apartado "INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES"

....., a de de 20

Firma del solicitante

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL



Registro INSS

A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN

Clave de identificación de su expediente:

Funcionario de contacto:

Apellidos y nombre del progenitor solicitante:

DNI-NIE-Pasaporte



PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

DOCUMENTOS QUE SE LE REQUIEREN EN LA FECHA DE RECEPCIÓN DE LA SOLICITUD POR EL INSS:

- 1 DNI, pasaporte o equivalente, NIE.
- 2 Certificado de empresa.
- 3 Autónomos: declaración situación de la actividad.
- 4 Certificado o informe médico sobre la discapacidad del menor.
- 5 Acuerdo de los progenitores sobre el reparto de los períodos de disfrute del descanso.
- 6 Adopción internacional: certificado que justifique la necesidad del desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado.
- 7 "Resolución judicial" por la que se constituya la adopción o "decisión administrativa o judicial" de guarda con fines de adopción o acogimiento.
- 8 No inscrita en la Oficina Consular Española: visado de entrada a favor del menor expedido en la Oficina Consular Española y documento acreditativo de haber iniciado los trámites de la adopción o inscripción en el Registro Civil Central.
- 9 Acuerdo empresario-trabajador/a sobre el disfrute del descanso a tiempo parcial.
- 10 Otros documentos.

Recibí

Firma

PRESTACIÓN NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

DOCUMENTOS NECESARIOS PARA EL TRÁMITE DE LA PRESTACIÓN(*)

1. EN TODOS LOS CASOS

- Acreditación de identidad del progenitor solicitante, del otro progenitor y del representante legal si lo hubiera, mediante la siguiente documentación en vigor:
 - Españoles: Documento nacional de identidad (DNI).
 - Extranjeros: Pasaporte o, en su caso, documento de identidad vigente en su país y NIE (Número de Identificación de Extranjero) exigido por la AEAT a efectos de pago.
- Documentación acreditativa de la representación legal, en su caso.
- Trabajadores por cuenta ajena: certificado de la empresa en el que conste la fecha del inicio de la suspensión laboral por nacimiento y cuidado de menor, si dicho certificado no ha sido enviado por la empresa a través del Sistema RED.

2. MOTIVO DE LA SOLICITUD

-Adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o tutela:

- La **resolución judicial** por la que se constituye la adopción o tutela, o bien la **resolución administrativa o judicial** por la que se concede la guarda con fines de adopción o el acogimiento familiar, tanto permanente como temporal, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año. En el caso del acogimiento temporal se estimará válida la comunicación del organismo de las comunidades autónomas que lo regulen.
- Cuando se trate de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, **si los menores tienen discapacidad**, deberán presentar certificación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (Imserso) u órgano competente de la comunidad autónoma respectiva, acreditativa de que el menor adoptado, guardado con fines de adopción o acogido presenta un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100, o certificación de la entidad pública competente en materia de protección de menores, acreditativa de que el adoptado, guardado con fines de adopción o acogido, por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero, tiene especiales dificultades de inserción social o familiar.
- En su caso, el **libro de familia** o, en su defecto, la certificación de la inscripción del hijo o hijos, cuando estos datos no consten automatizados en el Registro Civil.

-Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento internacionales:

- Cuando sea necesario el **desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado**, se aportará la documentación emitida por el órgano competente de la comunidad autónoma, en la que se justifique el inicio de los trámites para la adopción, guarda con fines de adopción o el acogimiento.
- Adopción constituida en un estado extranjero e inscrita en la oficina consular española: Justificante de la inscripción registral o el documento en que se acredite la constitución de la adopción y su registro.
- Adopción, y tutela con la finalidad de adopción, constituida en un estado extranjero no inscrita en España:
 - Resolución administrativa o judicial que acredite la constitución de la adopción o la tutela.
 - Visado a favor del menor expedido por la oficina consular española.
 - Certificado, resolución o declaración de idoneidad del adoptante, expedido por la autoridad competente española.
 - Documento en el que por el solicitante se acredite haber iniciado los trámites conducentes a la constitución en España de la adopción o, en su caso, a la inscripción de la adopción en el Registro Civil.

3. MODALIDAD DE DISFRUTE DE LA PRESTACIÓN

- **En caso de disfrute del descanso en régimen de jornada a tiempo parcial:** documento que acredite el acuerdo empresario-trabajador sobre disfrute del descanso por nacimiento y cuidado de menor en régimen de jornada parcial.
- Para **trabajadores por cuenta propia**, documento acreditativo del interesado en el que se recojan los términos en que se realizará el régimen de parcialidad de la actividad.

4. OTRA DOCUMENTACIÓN

- En caso de discapacidad/dependencia de los menores: Certificado de discapacidad, con reconocimiento del grado igual o superior al 33% emitido por el Imserso u órgano competente de la comunidad autónoma. En los supuestos de discapacidad de los hijos, menores guardados con fines de adopción o acogidos, menores de tres años, deberá presentarse certificación del Imserso u órgano de la comunidad autónoma respectiva, acreditativa de que la discapacidad es igual o superior al 33 por 100, o de que la valoración del grado y nivel de dependencia es, al menos, del grado I moderado, conforme a la escala de valoración específica para menores de tres años. Cuando el grado de discapacidad no haya sido determinado, tratándose de recién nacidos, será suficiente un informe del Servicio Público de Salud o un informe médico de un hospital público o privado, en este último caso avalado por el Servicio Público de Salud, en el que se haga constar la discapacidad o su posible existencia.
- **Si está percibiendo la prestación de incapacidad temporal, en pago directo de una Mutua colaboradora con la Seguridad Social**, aportará un certificado de esta entidad, con indicación del cálculo de la base reguladora y la fecha de finalización del subsidio.

(*) Si los documentos han sido emitidos por organismos extranjeros, será necesario que cumplan los requisitos de legalización para ser válidos en España

PRESTACIÓN NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

EL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL LE INFORMA:

De acuerdo con el artículo único del Real Decreto 286/2003, de 7 de marzo (BOE del 8 de abril), el plazo máximo para resolver y notificar el procedimiento iniciado es de 30 días contados desde la fecha en la que su solicitud ha sido registrada en esta Dirección Provincial o, en su caso, desde que haya aportado los documentos requeridos.

Transcurrido dicho plazo sin haber recibido notificación con la resolución de esta solicitud, podrá entender que su petición ha sido desestimada por aplicación de silencio negativo y solicitar que se dicte resolución, teniendo esa solicitud valor de reclamación previa de acuerdo con lo establecido en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE del día 11).

Si esta solicitud no va acompañada de los documentos necesarios para su tramitación, deberá presentarlos en el plazo de diez días contados desde el siguiente a aquel en el que se le haya notificado su requerimiento. Puede presentarlos sin desplazarse en la Sede Electrónica de la Seguridad Social, utilizando certificado digital o Cl@ve permanente (<http://sede.seg-social.gob.es>), por correo postal o personalmente en Centro de Atención e Información de la Seguridad Social solicitando cita previa.

El incumplimiento del plazo señalado tendrá los siguientes efectos:

- Documentos de identificación de los solicitantes y, en su caso, del representante legal, así como acreditación de la representación legal: se entenderá que desiste de su petición, de acuerdo con lo previsto en los arts. 66 y 68 de la Ley 39/2015, de 01 de octubre (BOE del 02-10-2015).
- Resto de documentos: su expediente se tramitará sin tener en cuenta las circunstancias a las que se refieren por no haber sido probadas, de acuerdo con el art. 77 de la citada Ley 39/2015 o, en su caso, se considerará que no ha acreditado suficientemente los requisitos necesarios para causar o calcular la prestación solicitada, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (BOE del 21-3-2009).

Si, por el contrario, los presenta en el tiempo requerido, el plazo máximo para resolver y notificar su prestación se iniciará a partir de la fecha de recepción de esos documentos.

2019XXXXX

RECUERDE:

Si se produce alguna variación en los datos de esta solicitud, tanto en lo referente a su situación laboral (cese en el trabajo, inicio de actividad laboral a tiempo parcial, etc.) como de su domicilio, mientras esté vigente la prestación, debe usted comunicarlo a la Dirección Provincial o al Centro de Atención e Información (CAISS) de este Instituto más cercano a su domicilio.

C-134 cas V.4

INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO	<p><i>¿Quién es el responsable del tratamiento de sus datos personales?</i></p> <p>Instituto Nacional de la Seguridad Social C/ Padre Damián 4 CP 28036 Madrid, ESPAÑA https://sede.seg-social.gob.es</p>
DELEGADO DE PROTECCIÓN DE DATOS	<p><i>¿Cómo puede contactar con el Delegado de Protección de Datos?</i></p> <p>Dirección del Servicio Jurídico de la Seguridad Social C/ Sagasta, 13 - 6ª Planta CP 28004 Madrid, ESPAÑA https://sede.seg-social.gob.es</p>
FINALIDAD DEL TRATAMIENTO	<p><i>¿Para qué utilizaremos sus datos?</i></p> <p>Sus datos serán tratados con la finalidad principal de resolver esta solicitud y de gestionar, en su caso, la prestación reconocida. El tratamiento de sus datos de contacto tendrá como finalidad la realización de comunicaciones y remisión de información en materia de Seguridad Social. Los datos personales proporcionados se conservarán mientras sean necesarios para gestionar su prestación o las de sus posibles beneficiarios así como para otros fines de archivo y estadística pública.</p>
LEGITIMACIÓN DEL TRATAMIENTO	<p><i>¿Cuál es la legitimación para el tratamiento de sus datos?</i></p> <p>El tratamiento de los datos se realizará sobre la base del ejercicio de poderes públicos autorizado por una norma legal (Arts. 66, 71, 72, 77 y concordantes Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en adelante, TRLGSS).</p> <p>Por lo que respecta a las comunicaciones y envío de informaciones en materia de Seguridad Social, el tratamiento vendrá legitimado por su consentimiento. La negativa a otorgarlo supondrá que no podrá recibir este tipo de envíos, si bien, no impedirá que le podamos informar por dichos canales del estado de sus solicitudes. También le informamos de que no está obligado a facilitar su dirección de correo electrónico y número de teléfono móvil y que, en caso de no facilitarlos, no impedirá el trámite de su solicitud.</p>
DESTINATARIOS DE CESIONES O TRANSFERENCIAS	<p><i>¿A quién comunicaremos sus datos?</i></p> <p>Los datos personales obtenidos por el Instituto Nacional de la Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones tienen carácter reservado y solo se utilizarán para los fines encomendados legalmente, sin que puedan ser cedidos o comunicados a terceros, salvo que la cesión o comunicación tenga por objeto alguno de los supuestos previstos expresamente en el artículo 77 del TRLGSS así como en los supuestos indicados en cualquier otra norma de rango legal.</p> <p>Si se trata de una solicitud basada en normativa internacional, sus datos podrán ser cedidos a los organismos extranjeros competentes para el trámite de su solicitud.</p>
DERECHOS DE LAS PERSONAS INTERESADAS	<p><i>¿Cuáles son sus derechos cuando nos facilita sus datos personales?</i></p> <p>Respecto de los datos personales proporcionados, puede ejercitar en cualquier momento y en los términos establecidos por la normativa de protección de datos los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación y oposición, o bien retirar el consentimiento prestado a su tratamiento en los casos que hubiese sido requerido, todo ello mediante escrito presentado en un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS) o, por correo postal o a través de la sede electrónica de la Seguridad Social, ante el Delegado de Protección de Datos cuyos datos se encuentran en el segundo apartado de esta tabla.</p> <p>Le informamos de que en caso de considerar que su requerimiento no ha sido atendido oportunamente, tiene la posibilidad de presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos.</p>
PROCEDENCIA	<p><i>¿Cómo obtenemos sus datos personales?</i></p> <p>Además de los datos facilitados por usted en su solicitud recabamos otros datos personales de otras administraciones y entidades en cumplimiento de la normativa y con el fin de agilizar y facilitar la actuación administrativa. Estos accesos a datos están amparados en normas con rango de ley.</p>

2018112

C-134 cbs V.4