

# Permiso por nacimiento y cuidado del menor: La incorporación de los hombres a los cuidados a través del permiso de paternidad

Isabel  
Esbrí Navarro

Doctora por la Universidad Jaume I de Castellón

**SUMARIO:**

- I. Introducción
- II. Síntesis de la tesis
- III. Conclusiones

**NOTA BIOGRÁFICA:**

Isabel Esbrí Navarro es licenciada en Derecho (2012), Máster en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado (2014) y Doctora en Derecho *Cum Laude* (2020) por la Universitat Jaume I de Castellón. Participa en el Proyecto de Investigación “Agencias de colocación con la forma jurídica de Empresas de Economía Social” y colabora a través de una beca de investigación en el proyecto “Negociación Colectiva e igualdad efectiva en la Comunidad Valenciana: un análisis jurídico y práctico de los planes de igualdad en las empresas” y ha formado parte del Grupo de Investigación Derecho, Género e Igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Universitat Jaume I. Actualmente es Agente de Igualdad en la Mancomunitat Baix Maestrat.

**I. INTRODUCCIÓN**

En septiembre del año 2006, inicié mis estudios en Derecho en la Universitat Jaume I. Recuerdo como si fuera hoy, en mi primera clase de Derecho Constitucional impartida por la profesora Cristina Pauner Chulvi, donde se despertó mi inquietud e interés por saber sobre el mundo de la investigación.

Decidí esperar, para hablar y pedir consejo a la profesora Pauner, al segundo curso académico, ya que estaba convencida de que una parte de mi vida estaría comprometida con la investigación, ella fue realista y más clara que el agua, indicándome todo lo que conlleva iniciar un doctorado y permanecer firme durante toda la etapa.

Justo en el intercambio de nuestras primeras palabras y correos tenía claro el final, pero para ello tenía que empezar por el principio. Terminar la carrera, iniciar y culminar un máster y empezar un doctorado. Sumándose a todo ello mi situación económica la cual me dirigía a trabajar en mi tiempo libre para sufragar mis estudios.

Durante mi primera etapa universitaria, participé a través de dos becas de investigación en dos proyectos, donde conocí a la profesora María José Mateu Carruana.

En 2012, cuando finalicé la Licenciatura en Derecho, inicié el Máster Universitario en Igualdad y Género en el ámbito Público y Privado en la especialidad investigadora en estudios feministas y de género y elaboré el Trabajo Fin de Máster –dirigido por la profesora Carruana– el cual se convirtió en el embrión de mi tesis doctoral que empecé en el siguiente curso académico.

Y fue, en la defensa de mi TFM cuando la profesora Asunción Ventura Franch, la cual formaba parte del tribunal evaluador, insistió en la necesidad de sintetizar mi investigación, con una vertiente constitucionalista y feminista con una laboral.

Mi tesis doctoral ha sido dirigida por Asunción Ventura Franch y María José Mateu Carruana, siendo la tutora de la misma Cristina Pauner Chulvi.

Antes de entrar en detalle, quiero reiterar mi agradecimiento a *todas las personas* que han estado conmigo y no se han ido durante este largo proceso, gracias por tanto respeto a la soledad que necesitaba para estar con mi tesis, gracias a mis Albertos, en especial a mi madre.

El permiso de paternidad, en nuestro país, se implantó con el objetivo de fomentar el ejercicio equilibrado de los derechos conciliatorios entre hombres y mujeres, contribuyendo a cambiar roles y estereotipos para potenciar la asunción masculina en el reparto de responsabilidades familiares. La finalidad del reconocimiento de este permiso es promover la corresponsabilidad en la conciliación, desarrollada en su inmensa mayoría por las mujeres, sin embargo, no se puede afirmar con rotundidad que con su reconocimiento se alcanzara el objetivo perseguido dado que se partía de un modelo familiar no cuestionado, siendo inicialmente por ello la duración del permiso de paternidad muy inferior al de las mujeres.

En este sentido, el panorama legislativo desde el año 2007 a día de hoy ha evolucionado formidablemente, pero tanto los estudios científicos como las posiciones teóricas actuales revelan que el *permiso de paternidad*, actualmente denominado “*permiso por nacimiento y cuidado del menor*” sigue suscitando desigualdad de género.

La diferente regulación del permiso de maternidad y paternidad y los diferentes enfoques y consecuencias que ha originado esta actuación por parte de los poderes públicos, entre otros motivos, me inclinaron a desarrollar la presente tesis doctoral.

## II. SÍNTESIS DE LA TESIS

En la tesis se concretan tres objetivos fundamentales:

El primero de ellos, es analizar la evolución histórica de la desigualdad de género incidiendo en el concepto de trabajo y la organización patriarcal ya que el Derecho del Trabajo se creó pensando en un hombre trabajador del sector industrial, a jornada completa, responsable del sustento económico y familiar, y que por tanto no precisaba medidas de conciliación ya que no se le consideraba responsable de las tareas domésticas y de cuidado.

Este análisis ha servido para comprobar cuáles son los motivos principales que han potenciado a enfocar desde sus orígenes un *permiso de paternidad* que genera de por sí desigualdad de género y comprender en calidad de qué fueron incluidos los hombres en la legislación y en las propias políticas sociales de cuidados.

La investigación, como segundo objetivo se propone analizar *el permiso de paternidad* tanto en el ordenamiento jurídico internacional, europeo, estatal y autonómico, prácticamente desde sus inicios hasta la actualidad para comprobar el tratamiento que le asigna la ley al permiso y el desarrollo de la legislación en torno al mismo.

Y el tercer objetivo, tras analizar la legislación anteriormente citada, tiene como finalidad constatar si la protección del *permiso de paternidad* requiere de una regulación a través de leyes o decretos-leyes o sería más conveniente desarrollarla a través de la negociación colectiva; por ello he realizado una investigación aplicada a través del estudio de convenios colectivos para poder conocer si este instrumento es utilizado de forma adecuada para tratar y ampliar las medidas de conciliación, en concreto, el permiso de paternidad.

El tercer objetivo planteado nos conduce a plantear la siguiente hipótesis:

La conciliación de la vida personal y familiar es la base para ejercer una óptima corresponsabilidad entre hombres y mujeres, pero hasta hace poco tiempo las medidas de conciliación se han reconocido únicamente a las mujeres para que puedan compatibilizar el trabajo con el papel que le ha asignado el patriarcado, cuestión que ha sido muy criticada por el movimiento feminista. El debate teórico y la constatación de la desigualdad en la práctica laboral han introducido una reflexión sobre las políticas públicas a adoptar y los instrumentos utilizados para el avance de la igualdad de mujeres y hombres. Es importante la adopción de las políticas públicas adecuadas a la finalidad perseguida pero también es muy relevante conocer el instrumento a través del cual se adoptan para ser más efectivas.

En un primer momento parece que el convenio colectivo es la herramienta más adecuada para la adopción de medidas de conciliación ya que dispone de mecanismos de autorregulación de las condiciones de trabajo a desarrollar en las empresas, según acuerdos consensuados entre agentes económicos y sociales; siendo la norma más próxima ya que puede ampliar el contenido regulado en normas laborales de ámbito estatal.

Sin embargo, el hecho de que las mujeres todavía siguen padeciendo condiciones de desigualdad en el ámbito laboral, económico y social hace que este instrumento, de momento y mientras persistan las condiciones de desigualdad, no se utilice correctamente por los agentes sociales que son los que negocian los convenios colectivos en sus diferentes ámbitos. En las negociaciones de los convenios colectivos se excluyen la adopción de medidas que fomenten la igualdad y se mantiene una actitud pasiva en el desarrollo de la integración plena de las mujeres en el mercado de trabajo, que sin ninguna duda liberaría a las mujeres de los cuidados familiares asignados por el patriarcado; esta actitud fomenta que las mujeres en el mercado de trabajo ocupen un papel secundario y residual. Por tanto, la lucha sindical no trabaja en este ámbito de forma adecuada, no defiende a todo el personal laboral por igual si no incluye en los convenios colectivos medidas de integración efectivas y medidas activas de conciliación y corresponsabilidad.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizan diferentes metodologías, lo que se denomina metodología interdisciplinar propia de los estudios de género. La investigación que se propone genera una visión amplia en la que varios elementos se conjugan en el desarrollo de la hipótesis de tal manera que la metodología obedece a una concepción jurídica apoyada por las teorías feministas, históricas y sociológicas desde una lógica interdisciplinar que permite ofrecer una visión enriquecedora del tema elegido.

*La metodología jurídica* examina el origen del Derecho del Trabajo, el análisis de la normativa internacional, europea, estatal y autonómica en referencia a la conciliación, identificando, en el caso, los cuerpos legales que tratan el permiso de paternidad. Asimismo, se analizan diferentes estudios estadísticos elaborados por diferentes organismos oficiales, todo ello con la finalidad primordial de comprobar cuál es el grado de consecución de las funciones sociales que la legislación persigue.

*La metodología feminista* utilizada asume e integra las críticas propuestas por la epistemología feminista, dotando a las teorías feministas de una mirada metodológica la cual nos subvierte la relación entre sujeto y objeto y evidencia la interdependencia entre teoría y práctica, y es complementada con la *metodología histórica* aplicada en el primer capítulo.

Al analizar el origen de la desigualdad de género, el proceso histórico en la regulación jurídica del permiso de paternidad y maternidad, se desvelan las relaciones de género que atraviesan los fenómenos estudiados, los cuales dan cuenta de las

desigualdades asociadas a ellas y se contribuye a la superación de las mismas a través de las conclusiones propuestas en la presente tesis.

Se ha utilizado la aproximación *sociológica* para examinar los resultados del análisis de los convenios colectivos y conocer cuál es el tratamiento legal que recibe la conciliación y en especial el *permiso de paternidad* en la negociación colectiva, utilizándose por tanto el método cuantitativo, mediante la realización de un trabajo de campo a través de un estudio documental de convenios colectivos sectoriales y de empresa seleccionados y con ámbito de aplicación en la Comunidad Valenciana.

La elección de la *metodología sociológica* a través del estudio exhaustivo de cada convenio colectivo seleccionado nos permitirá saber si estamos o no en lo cierto sobre el planteamiento de la hipótesis aquí expuesta.

La presente tesis se ha estructurado en siete capítulos que se detallan brevemente a continuación:

El capítulo I revisa desde sus orígenes las causas de la desigualdad de género desde las sociedades primitivas analizando la condición de las mujeres en esta época y la adjudicación histórica de roles, y de qué modo dicha desigualdad incide en el área laboral desde el nacimiento de la disciplina, estudiando la adjudicación social de roles en la vida familiar y de qué modo esta adjudicación impacta en la vida profesional de las mujeres y en su incorporación plena al mercado laboral.

Tras el análisis de la evolución histórica de la desigualdad de género, y las primeras pretensiones sobre el inicio del permiso de paternidad como instrumento necesario para la conciliación, la corresponsabilidad y corrección de la concepción patriarcal que limita y restringe el área de actuación de las mujeres en el ámbito del cuidado, se concibe la incorporación de las mujeres al ámbito laboral como un papel secundario y accesorio que marcan una clara desigualdad en sus condiciones laborales.

Una vez estudiada la situación real de la cual partimos en el capítulo I, y detectado un importante instrumento, en un estado inicial, para la corrección de la desigualdad existente -el permiso de paternidad- en el capítulo II, III, IV y V, se analizan las normas reguladoras de dicho instrumento a nivel internacional, estatal, europeo y autonómico para poder determinar si efectivamente el legislador es capaz de corregir las desigualdades detectadas o de lo contrario se sigue fomentando desigualdad, es decir, estudio en este aspecto que si las normas emitidas son efectivas e idóneas para alcanzar la plena igualdad en el área laboral.

En la clasificación de los textos jurídicos a analizar se han incluido tanto los cuerpos legales que directamente aluden a la paternidad; y la normativa que en este ámbito trata la conciliación y los cuidados, ya que forman parte del hilo conductor de dicho instrumento.

A nivel internacional, en primer lugar, se ha procedido al estudio de normativa que incide tanto de forma directa e indirecta a la conciliación y al permiso de paternidad, seguidamente en este capítulo II examino la influencia de las Conferencias Mundiales a favor de la igualdad de género y concluyo el presente capítulo con la comparativa del *permiso de maternidad y paternidad* por país según los días garantizados.

En el capítulo III considerando que el reparto equitativo de las responsabilidades del cuidado de los hijos y las hijas y personas dependientes está estrechamente ligado a la igualdad de trato y de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo entre hombres y mujeres, es ineludible atender al estudio de la normativa europea y mecanismos en materia de igualdad dirigidos tanto a hombres como mujeres, por ello, pongo en énfasis y valoro el régimen jurídico existente del permiso de paternidad y las medidas de conciliación del ordenamiento jurídico de la Unión Europea y su progresiva evolución hasta la actualidad.

El capítulo IV que hace referencia al ámbito concreto del ordenamiento laboral español, observa la integración y transposición de la normativa europea al tema que nos ocupa. No obstante, es preciso detallar el trato que ofrece la Constitución Española ya que en ella se establecen las bases para que los poderes del Estado elaboren, ejecuten y apliquen normas y políticas específicas en materia de conciliación.

En el capítulo V y tras una revisión de las principales normas internacionales, europeas y estatales, se estudia la normativa en la Comunidad Valenciana la cual se ha centrado en la exposición de la planificación y regulación de diferentes instrumentos para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad.

El capítulo VI aborda los tres modelos de relación *sexo-género* con la finalidad de encuadrar los estereotipos clásicos en los que el espacio social asigna directamente, por el hecho de ser varón o mujer.

Asimismo, se realiza un análisis del reparto del uso del tiempo dividido por sexos atendiendo a la realidad social la cual, y a través de datos oficiales se constata que la mujer trabaja en el mercado laboral el mismo número de horas que su cónyuge varón, y sigue dedicando a las tareas domésticas casi el tripe de tiempo que su pareja.

Estos datos son interesantes de exponer ya que reflejan la situación actual del escenario donde nos encontramos, y ello requiere un nuevo planteamiento conceptual en el que el derecho a los permisos parentales deje de ser el centro de atención y en el que el derecho a la presencia tanto de la madre como del padre se erija como un nuevo objetivo en sí mismo.



Y para finalizar, este capítulo analiza las aportaciones actuales con respecto a la corresponsabilidad y la nueva regulación del *permiso de paternidad*: “*permiso por nacimiento y cuidado del menor*”, con el fin de poder determinar en qué punto concreto nos encontramos y poder comprobar si la legislación y el camino emprendido por ella ha resultado eficaz en la consecución de la igualdad en el área laboral que estudiamos, y en su caso que medidas correctoras deberían aplicarse. Por este último motivo se aportan las críticas constructivas realizadas al contenido de la aprobación del Real Decreto-ley de “medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”.

En el capítulo VII se realiza un minucioso análisis de la norma legal por excelencia en el área laboral, es decir al *convenio colectivo*, y correlativamente de qué modo este potente instrumento para la consecución de condiciones más beneficiosas se está utilizando para alcanzar la corresponsabilidad en el ámbito de los cuidados. Para ello, selecciono convenios colectivos sectoriales y empresariales de la Comunidad Valenciana, donde se ha analizado y evaluado el grado de inclusión de cláusulas en referencia al permiso de paternidad y conciliación recogidas en cada uno de ellos.

Los objetivos principales del presente capítulo son:

- Realizar un análisis exhaustivo de los convenios colectivos seleccionados tanto en sectores masculinizados como feminizados para extraer cual es el tratamiento detectado en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; en especial al permiso de paternidad.
- Exponer los resultados para establecer propuestas de mejora dirigidas a los poderes públicos competentes y personas responsables de la firma de los convenios colectivos.

El apartado primero del presente capítulo recoge la regulación jurídica básica de la negociación colectiva. Seguidamente se contempla los contenidos relacionados con la metodología de estudio llevada a cabo, detallando el objeto de análisis y las variables de estudio.

En el tercer apartado se expone la muestra de los convenios colectivos analizados y finalmente se efectúa el resultado de conclusiones realizando un análisis comparativo con los procesos de paternidad en la Comunidad Valenciana.

Se incluyen como anexos de información; el anexo I que recoge la relación y tablas de análisis de los convenios colectivos sectoriales divididos por provincias; y el anexo II donde consta la relación de convenios colectivos de empresa divididos por provincias.



Por último, una vez analizados los datos obtenidos en los anteriores capítulos mencionados, elaboro un apartado de conclusiones, que resume los principales resultados de la investigación alcanzados durante la presente tesis doctoral.

### III. CONCLUSIONES

PRIMERA. - El permiso de paternidad está muy vinculado con la organización patriarcal de la sociedad, las mujeres en el ámbito privado y los hombres en el público. La incorporación de la mujer al trabajo remunerado ha cuestionado esa estructura y necesariamente se han ido adoptando medidas para intentar dar solución a una problemática que discriminaba de manera intolerable a las mujeres, la doble jornada. Y es que, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal es una realidad que ha cuestionado el movimiento feminista y por ello se le ha prestado una progresiva atención desde las Administraciones Públicas, al ritmo que evolucionaba la incorporación de la mujer al mundo laboral. Dicha incorporación rompe con el sistema preexistente cimentado en la pervivencia de una sociedad patriarcal cuyos valores establecían la diferencia de roles en función del sexo, otorgando al hombre la función productiva y a la mujer la reproductora/cuidadora, pero la doble presencia de las mujeres en el espacio doméstico y en el mercado de trabajo fue la justificación a la necesidad de adoptar políticas de conciliación destinadas en un principio a ellas.

SEGUNDA. - Al analizar el Derecho del Trabajo desde una perspectiva de género, hemos podido comprobar que el ordenamiento jurídico laboral, se creó pensando en un hombre trabajador del sector industrial, a jornada completa, responsable del sustento económico familiar que no tenía responsabilidades familiares porque no se le consideraba responsable de las tareas domésticas y de cuidado, incluso él era objeto de cuidados por las mujeres de su entorno. Este es el modelo que sirvió para definir los derechos laborales y la organización de trabajo. El primer derecho laboral cuando la mujer se incorpora al mercado de trabajo es reconocer aquella particularidad que en teoría solo parece ser de las mujeres, es decir, aparece un derecho que paulatinamente va protegiendo la posibilidad de que las mujeres vayan conciliando el trabajo doméstico, la crianza y el trabajo fuera del hogar. En este momento, el movimiento feminista va empujando y se plantea que, si las mujeres ya están trabajando y tienen doble jornada laboral, los hombres deben incorporarse a las tareas de cuidado, por ello se va conformando poco a poco una legislación laboral que también va dirigida al sexo masculino, no obstante, dista mucho de alcanzar la igualdad real y efectiva en el ámbito de la corresponsabilidad. Por tanto, es necesario vincular las proclamas del movimiento feminista con el avance del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hacerlas extensivas a los hombres, con el fin de que se produzca una corresponsabilidad de las mismas.

TERCERA.- Las condiciones de igualdad de mujeres y hombres han ido avanzando, pero todavía no existe una igualdad efectiva y muy especialmente en el ámbito de los cuidados de los que todavía se siguen encargando de forma mayoritaria las mujeres a pesar de su acceso al mercado de trabajo, el cual no impide que el trabajo doméstico siga representando una de las claves de la actividad femenina, por lo que las mujeres sin dejar de un lado la esfera reproductiva se introducen en la esfera productiva. Por ello, la maternidad y los cuidados es uno de los mayores impedimentos que en este momento tienen las mujeres para la integración, permanencia y promoción en el trabajo; “problema” que debe cuestionarse tanto científicamente como políticamente.

CUARTA. - Los acontecimientos que cambiaron el curso de la historia y del derecho para dar un nuevo enfoque al concepto de equidad, conciliación y corresponsabilidad provienen en gran parte del movimiento feminista que se protagoniza a finales del siglo XIX y principios del XX, y pretende la igualdad de derechos entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación. El movimiento feminista de esta época destacó por la lucha constante por demostrar cómo la sociedad sostenía que los modos de pensar en todos los ámbitos estaban descritos por y para los hombres.

QUINTA.- En los convenios internacionales estudiados se constata que la OIT es consciente de que muchos de los problemas con los que se enfrentan las personas trabajadoras se agravan en el caso de que estas tengan responsabilidades familiares, y por ello se reconoce la necesidad de mejorar la condición de estos trabajadores y trabajadoras mediante la adopción de medidas que les permitan poder responder adecuadamente a sus necesidades particulares y de este modo conseguir mejorar su condición general en todos los ámbitos en los que desarrolla su vida, repercutiendo esta mejora en su bienestar laboral. Sin embargo, en el ámbito de las medidas de conciliación no desarrollan la función innovadora y de ampliación de derechos, se limitan a reproducir leyes y se resisten a introducir mejoras.

Ahora bien, son trascendentales en su respectivo ámbito, no se puede desconocer que se sitúan en un estadio inicial en relación con el tema que nos ocupa, pues continúan enfocados en una protección circunscrita exclusivamente a la mujer por razones biológicas obvias, es decir, identifican a las mujeres como las principales cuidadoras y desarrollan una política proteccionista dirigida a ellas considerándolas vulnerables y necesitadas de medidas de apoyo para que puedan compatibilizar el trabajo con el cuidado de la familia y la crianza de los niños y niñas, y excluyen el desarrollo de medidas que involucren al padre en la tarea del cuidado familiar, porque consideran que estos no deben implicarse de forma plena en dichos cuidados.

SEXTA. - La licencia de paternidad es fundamental para promover y reconocer el papel de los hombres en materia de responsabilidades familiares y prestación de cuidados, además brinda una excelente oportunidad para que, durante el periodo

próximo al nacimiento, los padres alimenten a sus hijos e hijas, brinden apoyo a las madres en cuanto a las numerosas necesidades físicas y emocionales relacionadas con el parto y presten los primeros cuidados. Un cambio importante en la política de la OIT ha marcado las últimas recomendaciones sobre el reconocimiento de los padres en las responsabilidades familiares. No obstante, actualmente no existe en la UE una directiva que obligue a los estados miembros a establecer licencias de paternidad, a pesar de que muchos países miembros ya la han incluido en su legislación, por lo que consideramos que la OIT debe desarrollar en este tema una política de liderazgo de la que hoy carece, debido a que los agentes sociales representados en la Organización no incluyen en sus agendas la integración plena de las mujeres en el mundo laboral.

SÉPTIMA.- A la vista de los convenios y recomendaciones reseñados en el ámbito internacional, hemos podido comprobar cómo se vincula a la mujer, su maternidad y el cuidado de los hijos y las hijas como un signo de debilidad y vulnerabilidad que restringe la plena integración de las mujeres al mundo laboral, relegando su papel a un segundo nivel, inferior al que desempeñan los hombres, algunas de las normas que se desarrollan son normas de carácter proteccionista que lejos de fomentar la igualdad de las mujeres y hombres, adoptan medidas de protección hacia las mujeres que las excluyen de la integración igualitaria, como es el caso de la prohibición de que las mujeres trabajen de noche en la industria. Y es que conforme fue avanzando el siglo XX, la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres ha pasado de considerarse una importante conquista en el terreno de la protección de la trabajadora, a un estorbo para la consecución de la igualdad en el ámbito laboral y una medida discriminatoria que excluye a las mujeres de la mayor parte de los puestos de trabajo de la industria en la que se trabaja fundamentalmente a turnos.

OCTAVA. - Detrás de las normas estudiadas prevalecen los intereses económicos antes que las demandas de igualdad entre hombres y mujeres, y además se utilizan conceptos normativos, como maternidad, paternidad, que se ajustan perfectamente a los modelos y roles de género tradicionales. No es extraño, por tanto, que las disposiciones europeas asuman que la responsabilidad del cuidado de los hijos y las hijas es asunto exclusivo de las madres, y que los padres tienen una función de cabezas de familia que proveen de sustento económico a la familia.

La normativa europea justifica un especial tratamiento legal de las mujeres, en atención a su función reproductora, pero no varía el modelo de trabajador presente en la legislación laboral en general, y en la legislación comunitaria en particular: un trabajador varón. Las principales dimensiones en las que difieren las legislaciones nacionales sobre los permisos, además de los tipos de permisos que se establecen, son la duración, la remuneración durante el permiso, la flexibilidad en el uso y la posibilidad de reparto entre los progenitores de los permisos. Las posibilidades de combinación son muchas y no hay ninguna legislación ni concepto en referencia al permiso de paternidad que sea igual de un país a otro.

NOVENA. - Analizadas las características de los permisos de maternidad, paternidad y parentales en varios ámbitos, cabe destacar que la configuración y evolución del permiso de maternidad se ha mantenido en casi todos los países, alargándose con el tiempo y extendiendo a colectivos de trabajadoras antes no cubiertos.

En algunos países se ha instaurado un permiso de paternidad intransferible, que puede ir de varios días a varias semanas y que en líneas generales está concebido para que el padre cuide de la madre y la sustituya en el periodo de recuperación del parto. Actualmente existe amplia evidencia acumulada sobre el funcionamiento de los permisos parentales, su uso diferencial por parte de hombres y mujeres y sus efectos sobre la división del trabajo, sobre todo en base al análisis de la ya larga experiencia de los países nórdicos. En estos países los permisos parentales se instauraron con vocación igualitaria, pero treinta años de aplicación han proporcionado numerosos argumentos para cuestionarse su diseño, sobre todo por la cláusula de transferibilidad entre progenitores que se estableció desde el principio y que ahora se está matizando con una cuota intransferible cada vez mayor.

DÉCIMA. - Sólo en la medida en que se capacite y promueva la participación de los hombres en el cuidado no remunerado en un nivel similar al de las mujeres, sobre todo a partir de la crianza de los hijos y las hijas, se podrá mejorar la igualdad de género y la calidad de los vínculos entre padres e hijos, posibilitando la construcción de una nueva paternidad. Desde hace años tanto la doctrina como la jurisprudencia a nivel nacional y comunitario se planteaban la necesidad de crear un permiso de paternidad distinto al de maternidad para lograr una mayor igualdad real y efectiva de trato entre madres y padres trabajadores respecto al cuidado de hijos e hijas y una mayor participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, fomentando, al mismo tiempo, el protagonismo del padre en el cuidado de sus descendientes. No obstante, hemos podido observar que solo algunos cuerpos legales incluyen medidas dirigidas por igual a hombres y mujeres, en un intento de repartir de manera más igualitaria las responsabilidades de la maternidad y paternidad entre todos y todas, pero la realidad nos muestra que se han diseñado medidas para las mujeres, sin poner en duda su responsabilidad como cuidadoras de la sociedad, y rara vez los hombres se sienten aludidos como potenciales beneficiarios de estas formas jurídicas. Por tanto, esta forma voluntaria del ejercicio de la suspensión contractual por paternidad dificulta la obtención de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, que persigue, ya que quizás muchos hombres, o bien el otro progenitor, no solicitaran su ejercicio.

UNDÉCIMA.- Las medidas de conciliación reguladas en las directivas europeas, se basan en la protección de la maternidad en el ámbito laboral y alguna trata el permiso parental, y no se centran en otras medidas de vital importancia para alcanzar la conciliación, como son: la reducción de jornada por cuidado de un menor o de otro familiar, la excedencia por el cuidado de un menor o de otro familiar,

la flexibilidad horaria mediante acuerdo con la empresa, la distribución flexible de las vacaciones mediante acuerdo con la empresa, los permisos retribuidos. No obstante, la conciliación tiene una influencia decisiva en las reformas que se dan en muchos países y la UE mantiene dos líneas de legislación diferentes. Por un lado, están los permisos de maternidad, que siguen considerándose incluidos en el ámbito de la salud materno-infantil, aunque se alude a ellos cuando se trata de la “conciliación de la vida laboral y familiar”. Por otro lado, están los permisos parentales, que la Unión Europea si considera para el cuidado. Cabe destacar, que hasta el 2019 no encontramos una directiva que incida directamente sobre la conciliación, pero las directivas tratadas en la presente tesis la favorecen, no obstante, es importante recordar que todas las medidas de conciliación no deberían ir destinadas exclusivamente a las mujeres, ya que estas pueden llegar a perjudicar a su promoción profesional. Además, para lograr una inmejorable conciliación en la vida profesional, familiar y laboral, en el trabajo ambos sexos deben de encontrarse en igualdad de condiciones.

Es muy interesante el hecho de que las dos líneas de legislación de la UE sobre permisos que hemos analizado, una sobre los de maternidad y otra sobre los permisos parentales, se desarrollan como si nada tuvieran que ver entre sí. Es más, continúa vigente la ficción de que el permiso de maternidad es para la salud de la madre y el parental para el cuidado.

DUODÉCIMA. - La Comisión Europea se preocupa por el permiso de maternidad, dejando a la patronal y a la parte sindical que negocien libremente sobre el permiso de paternidad, negociándolo bajo la concepción de que va dirigido tanto para hombres como para mujeres. Esta falta de visión sobre el concepto de integración de la corresponsabilidad en el cuidado de la familia da lugar a que en el terreno de la negociación colectiva no se avance en la defensa de la integración plena de las mujeres en el mercado laboral. En la defensa sindical de los intereses del personal laboral se debe incluir de forma urgente la defensa de las mujeres trabajadoras facilitando y promocionando su integración laboral mediante medidas de corresponsabilidad. De este modo la delegación que realiza la Unión Europea para que los sindicatos y las asociaciones empresariales negocien y construyan el permiso de paternidad, queda completamente vacía de contenido porque los agentes sociales no han asumido como propia la defensa de la integración plena de la mujer en el mundo laboral, lo que debe corregirse de manera inmediata en beneficio del desarrollo económico en general, y de las propias empresas y de las propias trabajadoras en particular.

DECIMOTERCERA. - En la legislación de los países miembros de la Unión Europea, en la materia que estamos analizando, la diferencia entre países es importante. El último índice de igualdad de género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género, en todos los países las mujeres están en desventaja, pero los países escandinavos destacan como aquellos que han ido más lejos en la incorporación de las mujeres en el empleo de calidad y en la incorporación de los hombres al cuidado. A este respecto, las regulaciones de los permisos, y particularmente la



extensión del permiso intransferible y bien pagado a los padres, es una política a tener en cuenta para intentar alcanzar los niveles óptimos de igualdad.

DECIMOCUARTA. - La situación europea contribuye, por un lado, al fomento del rol de la mujer como cuidadora de sus descendientes y el hogar y del hombre como benefactor de los recursos y, por otro, a la perpetuación de las desigualdades laborales basadas en la idea de que los hombres resultan más productivos para una empresa dado que cuando tienen una hija o hijo no es preciso que dejen de trabajar obligatoriamente. Sin embargo, existen algunos países más avanzados en lo que se refiere a estas políticas de igualdad como Finlandia o Alemania en los que los permisos de paternidad son muy superiores a los de la mayoría de los países.

DECIMOQUINTA. - El principal objetivo de la LOI es hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en aquellos ámbitos donde las mujeres están especialmente discriminadas y por ello regula las relaciones laborales y propone actuaciones para favorecer el empleo de las mujeres, facilitar su carrera profesional y mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral. Se puede considerar que, en relación con las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, la ley es breve ya que se limita a reconocer el derecho a la conciliación, pero establece un marco normativo muy importante para poder adoptar medidas con el objetivo de conseguir ese equilibrio tan necesario. Se entiende que después será desarrollado en el derecho laboral ya que, en este aspecto, la legislación anuncia lo que se “debe hacer” pero no incide y concreta el tipo de acciones a desarrollar; siempre deja en manos de la negociación colectiva el desarrollo de estas.

DECIMOSEXTA. - El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) a nivel Estatal es una herramienta con la que contamos en nuestro País para la planificación por los poderes públicos de acciones para favorecer la igualdad y no discriminación. El plan vigente actualmente contiene medidas de carácter genérico para la integración plena de las mujeres en el mercado laboral, que no se concretan, ni se evalúan, ni se desarrollan, ni se establecen, ni se aprueban programas para poner en práctica medidas definidas, ni se dotan presupuestariamente, ni se trabajan las posibles soluciones con los agentes sociales. La más importante de las medidas adoptadas en España para la igualdad de oportunidades por razón de sexo en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI). Efectivamente esta norma ha proporcionado un marco legal sobre el que comenzar a remover las barreras que impiden a las mujeres entrar en el mercado laboral en condiciones de igualdad, pero es preciso comenzar a desarrollar políticas activas de igualdad en las empresas y para ello es preciso que los agentes sociales (representantes de la parte empresarial y representantes del personal laboral) desarrollen una política sindical y patronal educativa para poder cambiar la asignación de roles, ya que actualmente conservan una copia del modelo patriarcal. La lucha por la integración plena de las mujeres en el mundo laboral, y la corresponsabilidad en el cuidado de la familia avanza en el

plano teórico, pero no avanza en la práctica, la legislación no puede implementar las medidas que contiene si no participan de forma activa los agentes sociales.

DECIMOSÉPTIMA. - Los permisos de maternidad y paternidad han evolucionado de forma paulatina durante los últimos 100 años y es que con la finalidad de que no haya ningún tipo de discriminación a la hora de elegir entre un hombre y una mujer para un puesto de trabajo por la posibilidad de que la mujer coja una baja por maternidad, se pretende igualar ambos permisos. En el año 1900 se dieron los primeros pasos para proteger a las mujeres trabajadoras tras el parto ya que podían solicitar un cese en el trabajo por próximo alumbramiento y que este puesto se reservara al menos hasta las siguientes 3 semanas posteriores al parto. Sin embargo, no fue hasta 30 años después, con la II República donde se reconocería el primer permiso de maternidad, conocido como el Seguro Obligatorio de Maternidad que concedía un subsidio de 12 semanas a las madres. No obstante, con la llegada de la guerra civil y posteriormente el régimen franquista todos estos derechos y avances fueron derogados.

Durante esta época la mujer tuvo más dificultades para acceder al mundo laboral ya que su principal labor era ejercer de madre y dedicarse al cuidado de la casa, siendo el hombre el encargado de mantener a la familia. Para potenciar la natalidad muy mermada por la guerra y la postguerra se crearon subsidios familiares donde se daban diferentes ayudas.

En los siguientes años de la dictadura – años 50 y 60- la necesidad de población activa para la expansión industrial del país vio la necesidad de que la mujer se fuera incorporando cada vez más al mundo laboral, y a principios de los años 70 el Decreto del 20 de agosto de 1970 otorgó a la mujer embarazada la posibilidad de darse de baja temporalmente entre 1 y 3 años. Con la llegada de la democracia, el ET estableció 14 semanas de permiso para la madre tras el parto y dos días para el padre y 4 en caso de fallecimiento.

Nueve años más tarde, en 1989, se amplió este permiso de maternidad de 14 a 16 semanas, siendo las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al alumbramiento y disfrutadas por la madre, de las otras 10, cuatro podían ser disfrutadas por el padre si la madre daba el consentimiento. En el caso del padre, durante este periodo se amplió a 4 días de permiso. Y no fue hasta el año 2007 cuando el permiso de paternidad se amplía de 4 a 13 días ininterrumpidos, con la finalidad de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. En 2017 se volvió a ampliar el permiso de paternidad de 13 a 28 días; en 2018 se alargó de 28 a 35 días y el 1 de abril de 2019 entra en vigor un nuevo permiso que aumenta de los 35 días que disponen los padres en la actualidad a 8 semanas. En los próximos dos años se pretende igualar al permiso que disfruta la mujer ampliando el permiso paternal a 12 semanas en 2020 y a 16 finalmente en 2021.

DECIMOCTAVA. - El principio de corresponsabilidad avanza con la equiparación y la intransferibilidad de los permisos de maternidad y paternidad ya que



la extensión material del ámbito de protección del cuidado del menor ha optado por la vía igualitaria, suprimiendo cualquier marco de libertad a los progenitores. Este rasgo nos diferencia claramente de otras estrategias de países europeos, que optan por alargar los periodos de disfrute de la madre, en consonancia con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud de reforzar la lactancia natural y el vínculo maternofilial. Con la actual equiparación de los permisos se intenta visualizar la corresponsabilidad como un instrumento de igualdad a pesar de que la finalidad de permiso de maternidad, en un principio, es la protección de la salud de la mujer trabajadora; mientras que la finalidad de la suspensión por paternidad es facilitar y favorecer la corresponsabilidad de padres y madres del cuidado de los hijos. Ahora bien, con ello se mejora y favorece la regulación sobre conciliación de la vida familiar generándose un esbozo de derecho sin sexo, a pesar de que la finalidad de la maternidad y la paternidad sea distinta.

DECIMONOVENA. - El IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad Valenciana es una herramienta fundamental para incorporar la perspectiva de género en todas las políticas del Consell y diseñar medidas específicas en todas las áreas. Por ello es preciso iniciar el procedimiento para elaborar el V Plan Estratégico de Igualdad con la finalidad de fijar objetivos, actuaciones y evaluar los resultados del anterior plan, aprobado sin dotación presupuestaria por el anterior gobierno dirigido por el Partido Popular. A pesar de la situación, resaltar que cada conselleria ha trabajado sus propias políticas de igualdad, impulsado planes específicos para su plantilla, sin embargo, los mismos no suplen el que es competente para toda la Comunitat Valenciana.

VIGÉSIMA. - Las políticas de conciliación cuyo objetivo sea la corresponsabilidad han de dirigirse tanto a hombres como a mujeres y adoptarse para resolver cuestiones del ámbito público, pero también del privado. Esta nueva concepción conllevará una modificación de las estructuras sociales y un nuevo pacto social que conduzca a organizar nuestro tiempo dedicado al trabajo en el mercado laboral y el de responsabilidades domésticas y de cuidado y, por supuesto, también el dedicado al ocio, tiempo libre y vida personal de cada uno de nosotros y nosotras.

VIGÉSIMOPRIMERA. - El nuevo escenario “de los usos del tiempo” requiere un nuevo planteamiento conceptual en el que el derecho a los permisos parentales deje de ser el centro de atención, y en el que el derecho a la presencia, tanto de la madre como del padre se erija como un nuevo objetivo en sí mismo. De hecho, los permisos parentales comienzan a ser instrumentos de actuación con dos caras: en tanto en cuanto pueden implicar la perpetuación de roles de cuidado en las mujeres pueden ser en sí mismos instrumentos causantes de discriminación y así se infiere de la actual redacción de la Directiva de permisos parentales (Directiva 2010/18 ), que incluye entre sus objetivos el reparto de responsabilidades familiares a través de la implicación del padre en un intento de lograr el objetivo de la alteración de roles sociales en el ámbito comunitario.

Y es precisamente en esta última fase de extensión de la conciliación hacia nuevas áreas donde, en principio, tendría cabida la corresponsabilidad más allá de la vertiente jurídico laboral. En efecto, en el ámbito de la UE, el Consejo propone de manera más general otras medidas que “favorezcan un reparto equilibrado entre los trabajadores, hombres y mujeres”, de los cuidados que deben dispensarse a sus familiares de manera que se consiga la igualdad real, y apunta al reconocimiento de permisos parentales intransferibles. Por ello, deducimos que los permisos parentales no son instrumentos adecuados de conciliación, al menos si no vienen acompañados del principio de corresponsabilidad; y que la cuestión de la conciliación conecta directamente con la brecha salarial porque la menor retribución femenina es factor determinante para la asunción de responsabilidades familiares.

VIGESIMOSEGUNDA. - La solución debe ir por hacer atractivo el modelo de la corresponsabilidad, con una verdadera igualdad y simetría entre hombre y mujer. El modelo patriarcal no es atractivo, además de que es injusto y no responde tampoco a la igualdad real entre mujeres y hombres. Los modelos radicales han influido en las mentalidades, pero con independencia de esta discusión, los problemas de la mayoría de la población son los de conciliación entre vida familiar y laboral. La forma de paliar un enfoque deficitario de las relaciones entre sexo y género, entre hombre y mujer, es hacer posible el modelo de corresponsabilidad e igualdad entre mujeres y hombres.

VIGESIMOTERCERA. - Los permisos parentales intransferibles y remunerados son la única vía eficaz para la igualdad. La amplia evidencia existente a nivel internacional permite establecer dos principios ineludibles que deben cumplir los permisos de paternidad si se desea aumentar la implicación de los padres en su utilización y que se resumen en:

Intransferibilidad e igualdad del periodo de permiso paterno. La experiencia sugiere que en los países en que los permisos de paternidad se han reformado, pero se ha mantenido la posibilidad de transferencia a las madres no se ha producido, en ninguno de los casos, un aumento significativo en su utilización por parte de los padres. Se debe establecer la imposibilidad de cederlo a la madre.

La evidencia confirma que los hombres solamente se toman mayoritariamente los permisos que están pagados a tasas cercanas al 100% de su salario previo. Los datos muestran además que las reformas de los permisos parentales en la línea de la intransferibilidad y la alta remuneración resultan beneficiosas en términos de coste-eficacia. Los beneficios esperados superan los costes asociados, por ejemplo, como consecuencia del aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Ello sin tener en cuenta otros beneficios no cuantificados, como la mayor implicación masculina en el cuidado de los hijos e hijas.

VIGESIMOCUARTA. - El instrumento óptimo de regulación jurídica para reducir la distancia entre la igualdad formal hasta la igualdad real en referencia

a la conciliación y corresponsabilidad es el convenio colectivo ya que dispone de mecanismos de autorregulación de las condiciones de trabajo a desarrollar en las empresas, según acuerdos consensuados entre agentes económicos y sociales. No obstante, y la práctica lo demuestra, el convenio colectivo no está siendo la herramienta adecuada para regular este tipo de cuestiones -como es el permiso de paternidad -ya que tras su análisis nos da a entender que una mujer combina el trabajo con los cuidados y no se piensa en los hombres para establecer el mínimo legal que le corresponde. Asimismo, constatamos la falta de voluntad de la parte negociadora ya que en ocasiones no es capaz o no está suficientemente concienciada para abordar estas cuestiones las cuales pueden resultar complicadas. Siendo esto sinónimo de falta de compromiso empresarial que permita seguir avanzando hacia la corresponsabilidad y promoción de los derechos de conciliación.

A la vista de todo, y atendiendo el escenario en el que nos encontramos, en esta investigación se establecen una serie de propuestas y recomendaciones para que se apliquen a través de los convenios colectivos los cuales tienen un papel fundamental en la divulgación de la normativa legal, de otro modo lejana y desconocida por gran parte de la ciudadanía. Sería conveniente que cada convenio colectivo dejara reflejado el mínimo legal establecido en la norma sobre el permiso de paternidad con el objetivo de indicar con claridad y transparencia cual es el derecho mínimo garantizado.

Sería adecuada la incorporación de licencias que garanticen una implicación equitativa de los padres varones en la corresponsabilidad y no se basen únicamente en la remisión a la principal legislación de referencia, no obstante la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es la temática más desarrollada en cuanto a preceptos introducidos en los convenios colectivos, sin embargo escasos convenios ( 42 de 189) recogen contenidos relacionados con la suspensión del contrato por paternidad sin que ninguno de ellos incentive el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los padres o del otro progenitor.

VIGESIMOQUINTA. - La parte sindical tiene la obligación de trabajar por la igualdad de todos los trabajadores y todas las trabajadoras; no solo para la mitad de la plantilla -hombres- y es que a través del estudio y análisis del “permiso de paternidad” parece que la política sindical no incide en el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ya que no desarrolla ningún tipo de acción para desarrollar lo que anuncia la ley en el ámbito de la conciliación.

VIGESIMOSEXTA. - En España, los distintos Acuerdos Interconfederales sobre negociación colectiva han venido recogiendo desde el año 2002 criterios en materia de igualdad de trato y oportunidades, adquiriendo un papel más relevante desde el III Acuerdo para la Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017. En este Acuerdo los interlocutores sociales resaltan la necesidad de una especial atención a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo laboral, acordando integrar en los convenios colectivos medidas o

criterios que mejoren el acceso al empleo de las mujeres, la promoción y la formación de las mismas, prestando especial atención a la contratación de mujeres en sectores en los que se encuentren subrepresentadas, en el mismo sentido se pronunció el 157 Consejo Económico y Social en España. En el Acuerdo también se establece la necesidad de integrar en todos los convenios colectivos medidas reguladoras de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar que compatibilicen las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras y las empresas. Por ello, los convenios colectivos como fuente del derecho laboral son un potente instrumento para establecer normas que contengan medidas concretas para que la participación e integración plena de las mujeres en el mercado de trabajo; por su proximidad con la realidad de las empresas son el instrumento más importante y eficaz de los medios con que actualmente contamos para la remoción de obstáculos que impiden la plena integración y participación de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, la utilización que se realiza de este instrumento por los agentes sociales como hemos podido comprobar mediante el estudio de campo es nula.

VIGESIMOSÉPTIMA. - Las organizaciones sindicales deben introducir de forma real en su lucha sindical la incorporación efectiva y plena de las trabajadoras en el mercado de trabajo ya que hemos denotado la ausencia de la integración de la corresponsabilidad en las políticas de igualdad, así se puede concluir que:

- a) En el área Internacional: los agentes sociales forman parte del Consejo Rector de la OIT, y sin embargo no utilizan su poder en esta organización para adoptar medidas de corresponsabilidad.
- b) En la Unión Europea, se encomienda a los agentes sociales el desarrollo de medidas de cuidado parental y se focalizan sus acciones en las mujeres.
- c) A nivel Estatal, en el plano teórico se desarrollan normas, sin planificación para su desarrollo, y su puesta en práctica en las empresas pueden mejorarse con la negociación colectiva, y tampoco en esta área se trabaja por los agentes sociales.
- e) Y, por último, tampoco en la negociación colectiva se trabaja la integración de las mujeres en el mercado laboral, se copian las normas y nada más.

Por tanto, sin la participación de los sindicatos y las asociaciones empresariales en la lucha por la integración de las mujeres en el mundo laboral, esta no será posible y de momento los agentes sociales no tienen en su agenda la defensa de esta integración. En el plano teórico hemos visto que se desarrollan ideas para la integración, pero no se ponen en práctica porque la parte negociadora de los convenios colectivos continúa instalada en una concepción patriarcal de división de tareas trabajo y cuidado, que deben cambiar.

VIGESIMOCTAVA. - Recientemente se ha producido en nuestro país un cambio significativo con respecto a las regulaciones anteriores. Así, nuestro ordenamiento

jurídico ha pasado de hablar de permiso de maternidad y paternidad a “nacimiento y cuidado del menor” con un doble objetivo, el primer de ellos la equiparación plena entre los permisos de paternidad y maternidad con la finalidad de favorecer la corresponsabilidad en los cuidados; y combatir la discriminación laboral de la mujer.

La presente reforma apuesta por un modelo de familia igualitario donde las responsabilidades familiares, económicas y de cuidado sean distribuidas de forma equitativa; no obstante, no será posible si el hombre no asume su deber como padre de la misma forma que lo hace la madre ya que el cuidado se logra a través de la dedicación.

---