



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

SISTEMAS COMPARADOS DE SEGURIDAD SOCIAL.

Alumno: NICOLÁS ESPIGARES HUETE

MAYO, 2022

ÍNDICE

1. RESUMEN/ ABSTRAC.	2
2. INTRODUCCIÓN.	3
3. LA MATERNIDAD.	4
3.1 Concepto de maternidad.	4
3.1 Evolución de la prestación por maternidad hasta nuestros días.	4
3.2 Beneficiarios de la prestación por maternidad.	7
3.3 La duración y extinción de la maternidad.	8
3.3.1 Nacimiento del subsidio	8
3.3.2 Duración del subsidio	9
3.3.3 Extinción del subsidio.	11
3.4 Baja por maternidad para trabajadoras autónomas.	11
4. EL RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL.	12
5. LA PATERNIDAD.	14
5.1 Concepto de prestación por paternidad.	14
5.2 Beneficiarios de la paternidad.	14
5.3 Subsidio por paternidad.	15
5.4.1 Nacimiento y duración del subsidio de paternidad.	15
5.4.2 Pago del subsidio por paternidad.	15
5.4.3 Extinción del subsidio.	16
6 BAJA POR PATERNIDAD EN TRABAJADORES AUTONOMOS.	16
7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.	17
7.1 Concepto.	17
7.2 Normativa.	18
7.3 Derechos.	19
7.4 La conciliación familiar en el deporte profesional.	20
7.5 La conciliación familiar en el teletrabajo.	22
8. LA RELACION ENTRE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO Y LA PRESTACIÓN POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD.	24

9. EL PERMISO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN PAISES EUROPEOS.	
24	
9.1 ¿Hay igualdad en los permisos de maternidad y paternidad en otros países?	26
10. CONCLUSIONES.	29
BIBLIOGRAFIA.	29

1. RESUMEN/ ABSTRAC.

El presente trabajo trata de analizar las prestaciones de maternidad y paternidad conforme al 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, dado que estas prestaciones se han unificado en una sola llamada “nacimiento y cuidado del menor”. Empezamos realizando un análisis del concepto de maternidad, beneficiarios, evolución, así como la duración y extinción del subsidio, también se analizará cómo afecta la prestación en caso de tratarse de madres que se encuentran en el régimen de trabajadoras autónomas. También de la prestación por paternidad analizaremos el concepto, beneficiarios, duración, extinción, evolución y la baja en caso de estar el sujeto en el régimen de trabajadores autónomos. Además, hablaremos sobre la conciliación de la vida familiar y teletrabajo. Finalmente realizamos un análisis de cómo afectan las diferentes prestaciones en los diferentes países miembros de la unión europea.

ABSTRAC.

This paper discusses maternity and paternity benefits in Spain in accordance with the Spanish royal Decree-Law 6/2019 of 1st March, which adopts urgent measures to guarantee employment equity of treatment and opportunities between men and women.

This discussion is carried out due to the fact that all benefits are now unified into the Spanish birth and childcare benefit. Firstly an overview of the notion of maternity, and the beneficiaries, evolution, duration and termination of the benefit mentioned above will be carried out, as well as its impact on mothers under the special self-employment special scheme. A discussion about the notion of paternity, beneficiaries, evolution, duration, termination and leave regarding men receiving paternity benefit under said scheme will also be provided. Furthermore, the notion and regulation of work –life and remote

working. Lastly an analysis of the different benefits on the member countries of the European Union.

2. INTRODUCCIÓN.

La seguridad social surge en España alrededor de 1883 tras una serie de reformas que se realizan a través de una comisión de reformas las cuales dan lugar a las primeras regulaciones sociales en nuestro país. Ahora bien, no es hasta el año 1923 cuando se produce la primera ley sobre seguridad social la cual sentaría desde ese momento todas las bases del sistema de seguridad social en nuestro país. en 1978 se promulgo la actual constitución española, la cual es la norma suprema del estado español y en ella en su articulado debemos mencionar para este trabajo el ART 41 “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de seguridad social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad especialmente en el caso del desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.” Podemos pues deducir que unas de las prestaciones a las que hace referencia el ART 41 de la constitución española es por tanto la prestación por maternidad y la prestación por paternidad. En el presente trabajo nos centraremos más adelante tanto en el concepto y análisis de la prestación por maternidad como de la prestación por paternidad y en su estructura dentro de la regulación del régimen general de la seguridad social, también analizaremos la reforma aplicada al régimen jurídico a través del 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 en la cual se unifican las prestaciones de maternidad y paternidad en una sola prestación llamada “De nacimiento y cuidado del menor”. Además, hablaremos sobre la conciliación de la vida familiar y cuál ha sido su evolución legislativa a lo largo de los años en España, así como cuales han sido los derechos sobre la conciliación familiar y el impacto que ha tenido en la sociedad sobre todo a través del auge del teletrabajo y de los beneficios y problemas en el caso de madres y padres deportistas de elite en España, así como su regulación. Para finalizar tratamos de realizar un análisis de cómo afectan las diferentes prestaciones en los diferentes países miembros de la unión europea y sus comparativa con

el sistema español. También hablaremos de la conciliación familiar y en cómo afecta a los deportistas de elite, así como una comparativa de estas prestaciones con los diferentes países europeos y sus regulaciones.

3. LA MATERNIDAD.

3.1 Concepto de maternidad.

Es una prestación económica que se otorga para la protección familiar de la que tienen derecho las trabajadoras durante los periodos de descanso de maternidad, adopción o acogimiento previos regulados en el art 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho periodo de descanso comprenderá un periodo de 16 semanas, que podrá ampliarse según los casos que veremos más adelante. Actualmente la prestación por maternidad y paternidad se unifican en una única prestación a través del 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. Este Real Decreto-ley recoge modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), así como en la Ley General de la Seguridad Social, para la equiparación de los derechos de las personas trabajadoras. Desde el 01/04/2019, las prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única prestación denominada nacimiento y cuidado del menor. Dicha prestación recoge las situaciones que son objeto de su protección, durante los periodos de descanso y permisos. Éstas son: el nacimiento de hijo o hija, la adopción, guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y se trate de: menores de 6 años o los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año. (Ministerio de inclusión, 2022)

3.1 Evolución de la prestación por maternidad hasta nuestros días.

A lo largo de la legislación española se ha regulado el derecho a la maternidad desde distintas vertientes, una referida al contrato de trabajo, es decir: descanso obligado antes y después del parto, permiso de lactancia y mantenimiento del empleo durante dicha ausencia y otra segunda vertiente referida a las medidas de seguridad social, como eran las prestaciones por maternidad. La primera vertiente, referida al contrato de trabajo se consigue con la Ley de 13 de marzo de 1900. Y la vertiente referida a las medidas de seguridad social se lograría con el Decreto de 22 de marzo de 1929, cuando se establece el Seguro Obligatorio de Maternidad que entró en vigor el 1 de octubre de 1931.

La primera mención que referencia el tema maternal, es un intento de la Comisión de Reformas Sociales en 1891 que encarga un proyecto de ley, presentado el 9 de marzo donde se menciona que: “Las paridas no podrán ser admitidas en los establecimientos industriales o mercantiles, sino después de las cuatro semanas.”

Más tarde llegó otro proyecto: la Ley 13 de marzo de 1900, reguladora del trabajo de las mujeres y los niños en los establecimientos industriales y mercantiles el cual fue sancionado por la Reina Regente María Cristina.

En dicha ley de 1900, los derechos que se conceden a la mujer son la prohibición de que la mujer trabaje 3 semanas posteriores al parto, la posibilidad de pedir la baja antes de éste, la reserva del puesto de trabajo y una hora de permiso retribuido durante la jornada laboral para la lactancia.

Más tarde se amplía a 4 semanas el permiso por parto cuando el médico certificase que la mujer no se encontraba en las debidas condiciones para reincorporarse. También se les daba la posibilidad de dividir la hora de lactancia en 4 periodos de 15 minutos siempre que el niño le fuera llevado a la madre donde ella se encontrara en su trabajo, y por último añadían la posibilidad de ampliar el tiempo de lactancia en más horas, las cuales se descontarían de su jornal.

Para conseguir una prestación económica y proteger a las trabajadoras, se pedía al Instituto de Reformas Sociales la creación de una Institución como las Cajas de Asistencia Obrera de Alemania, sostenida por el Estado, los industriales y trabajadores. Dicha Institución concedía pensiones a los obreros que, por vejez, enfermedad, embarazo.

Más tarde, para regular la compensación económica del tiempo dedicado por las mujeres trabajadoras a sus hijos lactantes, llegó la Real Orden de 28 de junio de 1913.

Con la Ley de 1907 y la Real Orden de 1913, las mujeres consiguieron la protección laboral, pero aún quedaba pendiente la protección económica de la madre y el hijo mientras ésta no pudiera trabajar como consecuencia de su embarazo o parto.

El Congreso de Washington, en su primera reunión, a la que asistió una representación de cuarenta Estados, y entre ellos España, se firmó un convenio en el que se ampliaban los derechos de las madres trabajadoras. Entre estos derechos se encontraban: Ampliar el descanso a 6 semanas antes del alumbramiento y la prohibición de trabajar en las 6 semanas después del parto, la reserva del puesto de trabajo durante este tiempo. Además del derecho a percibir una indemnización por los salarios perdidos durante su ausencia y el derecho a dos descansos de media hora, dentro del horario de trabajo para poder amamantar a su hijo.

En la Ley de 13 de julio de 1922, autorizó a crear una Caja de Seguro obligatorio de maternidad cuyas normas de funcionamiento serían establecidas por el Ministro de Trabajo, Comercio e Industria, previos los informes del Instituto de Reformas Sociales y del Nacional de Previsión. Su subvención correría a cargo del Estado, como consecuencia de los acuerdos internacionales de Washington y de la Ley española de julio de 1922.

Se amplió la protección a la madre trabajadora a otros sectores laborales, para lo cual se dictaron otras disposiciones: El Estatuto General del Magisterio de 18 de mayo de 1923, la Real Orden de 5 de enero de 1924 y la Real Orden de 15 de septiembre de 1926.

Pero la consecuencia más importante del Congreso de Washington y de la Ley de 1922 fue el Real Decreto de 21 de agosto de 1923, en el que se consiguieron las primeras medidas de seguridad social al establecerse un subsidio provisional de maternidad mientras se fijaban por el Ministerio de Trabajo, las normas para la creación de un Seguro Obligatorio de Maternidad.

El 22 de marzo de 1929, y a través de un Real Decreto Ley, el Subsidio Obligatorio de Maternidad se hizo realidad en España.

El Decreto establece quiénes serían las beneficiarias. Todas las trabajadoras, excepto las del servicio doméstico, sin importar su edad, estado o nacionalidad, si estaban inscritas en el Régimen Obligatorio de Retiro Obrero.

Determina los beneficios o prestaciones que recibirían, como son la asistencia médica y farmacéutica durante el embarazo y puerperio, una indemnización económica

proporcional al tiempo de las cuotas durante el período de descanso legal, gratificación de lactancia de 50 pesetas a repartir en diez semanas, uso gratuito de las Obras de Protección Maternal e Infantil.

Se da seguridad jurídica a estas prestaciones económicas asegurando que son inalienable e inembargables y se determina la cuantía, forma y entidad que subvencionaría las prestaciones.

Sin embargo, las dificultades planteadas a la hora de aplicarse la ley protectora de la Maternidad, llevó al presidente de la II República española, Alcalá Zamora, a instancias del ministro de Trabajo y Previsión, Largo Caballero, a la publicación del Decreto de 26 de mayo de 1931 para garantizar el cumplimiento de la Ley de 22 de marzo de 1929.

Por otro lado, la Constitución española de 1978, no recoge en ninguno de sus artículos explícitamente el derecho a la maternidad ni a la paternidad, ya que aquellas cuestiones que el legislador constituyente creía relacionadas con la reproducción humana, se consideraban un asunto privado de las personas. Sólo el artículo 39 sobre la protección a la familia por parte de los poderes públicos.

En cambio, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge explícitamente el permiso y la prestación por maternidad en su artículo 44, que se concederán según lo previsto en la normativa laboral y de Seguridad Social.

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, con carácter general, el subsidio por maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, que, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples se ampliará en dos semanas por cada hijo o menor a partir del segundo.

Actualmente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, es el que referencia los derechos de la maternidad unificada con los derechos de la paternidad. (González, 2008).

3.2 Beneficiarios de la prestación por maternidad.

Según el Real Decreto-ley 6/2019, en su artículo 178 dispone que se beneficiaran de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, aquellas personas sin importar su sexo que acrediten períodos mínimos de cotización. Aunque no se exigirán estos períodos mínimos en el caso de aquella persona trabajadora de menos de 21 años.

Según dicho Real Decreto, aquellos beneficiarios en los que sí se exige este período mínimo de cotización son: Aquella persona trabajadora menor de 26 años el cual el período mínimo de cotización será de 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso o si acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha. También se beneficiarían de la prestación por maternidad o paternidad aquella persona trabajadora que tenga cumplidos los 26 años y su período mínimo de cotización exigido es de 180 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso o si acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

Las edades mencionadas en los apartados anteriores serán las que tengan cumplidas las personas interesadas en el momento de inicio del descanso, tomándose como referencia el momento del alumbramiento a efectos de acreditar el período mínimo de cotización. Excepto si es un supuesto de adopción internacional prevista en el tercer párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el cual la edad que se tomará como inicio del descanso será la referente al momento de la resolución a efectos de acreditar el período mínimo para la cotización que correspondiera.

3.3 La duración y extinción de la maternidad

3.3.1 Nacimiento del subsidio

El primer supuesto es en caso de parto, donde la beneficiaria tendrá derecho al subsidio a partir del mismo día en que dé comienzo el periodo de descanso correspondiente, es decir desde el mismo día de la fecha del parto o la del inicio del descanso, de ser esta anterior. Además, la madre biológica podrá anticipar con una anterioridad de 4 semanas a la fecha

prevista para el parto, fecha que vendrá fijada en el informe de maternidad del Servicio Público de Salud, Esta decisión corresponde a la madre.

En el caso de que la beneficiaria estuviera atravesando una circunstancia de incapacidad laboral, el inicio del descanso y el subsidio tendrá lugar, en cualquier caso, en la fecha del parto.

El segundo supuesto expuesto por el actual Real Decreto-ley 6/2019, vendría a recoger los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. En estas circunstancias el inicio del subsidio comenzaría a partir de la fecha de la resolución judicial por la que se ha constituido la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En caso de que se la adopción sea internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre al país de origen del adoptado, podrá iniciarse el subsidio hasta 4 semanas antes de la resolución que constituya la adopción.

3.3.2 Duración del subsidio

Según lo previsto en el art 48.4, 5 y 6 del Estatuto de los trabajadores (ET) y en el art 49 a) y b) y c) del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), la duración del subsidio corresponderá a los periodos de descanso o permisos que se disfrutaban en las mencionadas leyes. En relación con el Estatuto de los trabajadores, se establece un periodo transitorio, durante los años 2019 y 2020, para la aplicación gradual de la nueva regulación de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, prevista en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del TRET, en la redacción dada por el real decreto-ley. Será a partir de 1 de enero de 2021, cuando cada progenitor, adoptante, guardador o acogedor disfrutará de idéntico período de suspensión. Como hemos visto anteriormente, en caso de nacimiento, la madre biológica, disfrutará de los periodos de suspensión 16 semanas con una determinada distribución. Serán 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto, y las restantes 10 semanas que podrán ser disfrutadas a jornada completa o parcial, de manera continuada al periodo obligatorio o de manera

interrumpida que deberá ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde que terminan las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación de 15 días y, además, el disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Se mantiene la posibilidad de que la madre biológica pueda anticipar el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha probable de parto. En los casos de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorporen al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio. En el segundo supuesto, es decir, que sea otro progenitor distinto de la madre biológica, también se beneficiará de un tiempo de suspensión de 16 semanas, que estarán divididas en 6 semanas ininterrumpidas y obligatorias que se disfrutarán después del parto y 10 semanas voluntarias de forma idéntica que en el supuesto de que la beneficiaria sea la madre biológica. Se amplía la duración del subsidio a los dos progenitores 1 semana, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple y 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a. En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio. En caso de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento el periodo de descanso es idéntico a lo mencionado anteriormente. Es decir 16 semanas, las 6 primeras ininterrumpidas y obligatorias y las restantes 10 semanas, voluntarias pudiéndolas disfrutar a jornada completa o parcial.

Por otro lado, según el Estatuto Básico de los Empleados Públicos (EBEP), se modifica el art. 7 y los apartados a), b), c) y d) del artículo 49, sustituyendo los actuales permisos de maternidad y paternidad, por: permiso por nacimiento para la madre biológica; permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; y permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

3.3.3 Extinción del subsidio.

El fin de la prestación se ocasiona por el transcurso de los plazos máximos de duración de los periodos de descanso, también cuando la beneficiaria se reincorpora voluntariamente al trabajo con anterioridad al cumplimiento del periodo solicitado, por el fallecimiento del beneficiario y por adquirir el beneficiario la condición de pensionista de jubilación o incapacidad permanente.

3.4 Baja por maternidad para trabajadoras autónomas.

Según el Régimen Especial para Trabajadores Autónomos durante la prestación por maternidad, la trabajadora autónoma tiene derecho a solicitar la baja por descanso en situaciones tanto de maternidad, como de adopción, de acogimiento o de tutela de un familiar.

Será necesario que las trabajadoras cumplan con un periodo mínimo de cotización, que oscilará en función de la edad. Para las trabajadoras autónomas menores de 21 años de edad a fecha del parto o de la fecha en que se produce la resolución administrativa o judicial que constituye el acogimiento o la adopción. Para las jóvenes de entre 21 y 26 años, el periodo mínimo de cotización deberá ser de al menos 90 días en los 7 años anteriores al momento del inicio del descanso o, en su caso, de 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral. Y para las autónomas mayores de 26 años a fecha del parto, deberán haber cotizado al menos 18 días en los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, en su caso, 360 días a lo largo de toda su vida laboral. Por otro lado, la duración del subsidio por maternidad para la trabajadora autónoma tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Éstas serán contabilizadas desde el mismo día en que comienza el periodo de descanso, que se establece bien en la fecha del parto lo cual habrá que notificar en un plazo de 15 días) o bien una fecha anterior al parto si se opta por comenzar el período de descanso con anterioridad. En el caso de hospitalización, el plazo de 16 semanas podrá incrementarse. Por otra parte, la trabajadora autónoma puede transferir el disfrute de 10 días de estas 16 semanas de descanso al otro progenitor. Eso sí, las 6 semanas posteriores al parto han de ser disfrutadas de forma obligatoria por la madre.

En cuanto a la cuantía de la prestación por maternidad, la trabajadora autónoma recibirá el 100% de la base reguladora.

Actualmente, la trabajadora autónoma no asume el pago de la cuota desde la aprobación de la Ley de Reformas Urgentes del trabajo Autónomo aprobada en el Senado el 11 de octubre de 2017. Esta ley incluye dos importantes novedades para favorecer la conciliación familiar, por un lado, la bonificación del 100% de la cuota durante la baja por maternidad o paternidad y, en segundo lugar, la bonificación del 100% de la cuota durante un año para el cuidado de menores o personas dependientes.

Por otro lado, la Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo introdujo como novedad la tarifa plana durante un año para madres trabajadoras, esto quiere decir que habiendo cesado su actividad reemprendieran su negocio antes de dos años después del cese.

Por último, mencionar que la citada Ley incluye particularidades en la prestación para autónomas, como la maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial, no obstante, tanto la percepción del subsidio como la reducción de la actividad sólo será válida si se realiza al 50%. Será necesario hacer la comunicación correspondiente e indicar qué progenitor disfrutará del permiso. También la citada ley incluye la situación en que el cese de actividad coincida con la prestación por maternidad, en este caso la prestación no se verá afectada de ninguna manera. En caso de que se iniciase una prestación en el momento en que se esté cobrando el subsidio por cese de actividad, sería ésta última la que se ve interrumpida, pudiéndose reanudar tras la de maternidad.

4. EL RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL.

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha introducido importantes modificaciones y ha incorporado en el ordenamiento jurídico el subsidio correspondiente en supuestos de riesgo durante la lactancia natural, con el fin de favorecer la integración de la mujer en el ámbito laboral.

Según el artículo 45.1 e) del Estatuto de los Trabajadores, establece que el riesgo durante la lactancia natural y durante el embarazo de un menor de 9 meses tiene como consecuencia la suspensión del contrato de trabajo.

El empresario deberá de adoptar determinadas condiciones y medidas necesarias, ya que, si la evaluación de riesgos ha sido favorable y revela un riesgo para la seguridad de la trabajadora, se deberá asegurar la salud de la mujer a través de una adaptación del tiempo, incluyendo, si es necesario, no realizar trabajo nocturno o trabajo por turnos.

Según el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, si las medidas comentadas anteriormente no pueden realizarse o, a pesar de las adaptaciones, el puesto de trabajo puede influir de manera negativa en la trabajadora, certificándose dicha situación por los órganos competentes, el empresario podrá aplicar otras medidas o condiciones para favorecer la salud de la trabajadora debiendo pasar a ésta a un puesto de trabajo o función diferente equiparable con su estado, ejerciendo el empresario sus facultades de movilidad funcional. De no existir un puesto de trabajo diferente el cual pueda ser compatible con la trabajadora, ésta podrá ser destinada a una función que no corresponda con su grupo profesional, conservando el derecho a las retribuciones de su puesto de origen. (Perrote, 2016)

La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior.

Según el Real Decreto 295/2009, en su artículo 31 regula las trabajadoras por cuenta ajena que son beneficiarias de dicho subsidio, es decir, en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, siempre que estén afiliadas y en alta en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social en la fecha en que se inicie dicha suspensión. También serán beneficiarias las trabajadoras integradas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de hogar, que presten servicios para un hogar con carácter exclusivo. Las trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán derecho igualmente, pero con las particularidades establecidas.

Por otro lado, la prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 1 de la base reguladora correspondiente. Esta base será la establecida para la prestación por incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, tomando como referencia la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.

De conformidad con la jurisprudencia, tiene que haber una evaluación “específica” del riesgo [SSTS 17 marzo 2011 (dos sentencias) y 18 de 2011 (tres sentencias)]. También SSTS 3 mayo de 2011, 21 septiembre 2011, 22 noviembre 2011, 24 abril 2012 y 21 junio

2012. De interés es, asimismo, la STS 24 junio 2013 sobre requisitos de acreditación a cargo de la solicitante. Para un supuesto de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural se remite a la STS 24 abril 2012.

5. LA PATERNIDAD.

5.1 Concepto de prestación por paternidad.

La prestación por paternidad es un subsidio el cual se reconoce a los trabajadores afiliados a la seguridad social y los cuales se encuentran en régimen de alta a la seguridad social. Esta prestación supone la suspensión del contrato de trabajo de los trabajadores que la soliciten durante un periodo máximo de 16 semanas desde el año 2021 según lo establecido en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que entro en vigor el 1 de enero de 2021. Actualmente este subsidio ha pasado a denominarse “permiso por nacimiento y cuidado del menor “y al igual que en la maternidad como ya hemos mencionado tendrá una duración de 16 semanas desde el nacimiento, acogimiento, adopción del hijo, las 4 primeras semanas se disfrutarán por parte del progenitor de manera íntegra. En cuanto a las diferentes situaciones protegidas que regula dicha prestación son: (Ministerio de inclusión, 2022)

5.2 Beneficiarios de la paternidad.

Son beneficiarios de la prestación por paternidad todos los trabajadores tanto por cuenta ajena como por razón de sexo que se encuentre, según la nueva ley de cuidado y nacimiento del menor en periodos de descanso que se encuentran previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Para recibir del sistema de la seguridad social la prestación de paternidad es necesario tener en cuenta una serie de requisitos fundamentales para que un trabajador le sea concedida tal prestación, estos requisitos son:

- Los trabajadores tienen que estar dados de alta en el régimen general de la seguridad social o en el régimen especial de la seguridad.
- Los trabajadores tienen que tener una situación de alta o asimilados al alta regula por el ART 24 del Estatuto de los trabajadores.
- Los trabajadores tienen que tener un periodo mínimo de cotización al sistema de la seguridad social de 180 días o de 360 durante la vida laboral del trabajador.

Cuando se trate de supuestos en los solo hay un progenitor adoptante o acogedor como dispone el ART 23.3 del 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 este solo tendrá derecho al subsidio de maternidad.

5.3 Subsidio por paternidad.

5.4.1 Nacimiento y duración del subsidio de paternidad.

Según la nueva de ley de nacimiento y cuidado del menor el subsidio por paternidad nace desde el mismo día del parto y tendrá una duración de 16 semanas. Las primeras 6 semanas después del parto son de carácter obligatorio y el resto de semanas se les dan a los progenitores las opciones para disfrutar del cuidado del menor hasta que este hubiese cumplido los 12 meses de edad, por tanto, estas 10 semanas restantes de permiso también se pueden pedir de forma continua hasta agotar las 16 semanas o los progenitores pueden optar por distribuirlas de forma diferente hasta que el menor cumpla un año, siempre con el acuerdo de la empresa. En caso de guarda o acogimiento estas 6 primeras semanas se tomarán de manera ininterrumpida desde la resolución judicial. (Ministerio de inclusión, 2022)

5.4.2 Pago del subsidio por paternidad.

El pago del subsidio por paternidad corresponde al INSS mediante una petición que realiza el propio trabajador al INSS. La prestación económica del subsidio por paternidad corresponde al 100% de la base reguladora. El pago del subsidio se realiza el último día del mes por la TGSS.

5.4.3 Extinción del subsidio.

En cuanto a la extinción del subsidio por paternidad tenemos que mencionar que el subsidio se mantendrá, aunque se extinga la relación laboral del trabajador con la empresa pasando pues a recibir la prestación por desempleo si el trabajador la solicita y reúne los correspondientes requisitos. Por tanto, según el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, prestaciones por maternidad, paternidad, riesgo durante embarazo y lactancia en su ART 26 establece que se extinguirá el derecho a la prestación por paternidad por los siguientes motivos:

- Por transcurso del plazo establecido para ello.
- Reincorporación voluntaria del trabajador a su actividad laboral.
- Causar el beneficiario pensión de jubilación.
- Fallecimiento del beneficiario.

Además, el subsidio por paternidad puede ser denegado, anulado o suspendido según el ART 133 decies de la ley general de la seguridad social.

- Cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener el subsidio.
- Cuando el beneficiario trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes periodos de descanso, salvo en supuestos de percepción de un subsidio por paternidad en régimen de jornada a tiempo parcial o en los supuestos de pluriactividad o pluriempleo.

6 BAJA POR PATERNIDAD EN TRABAJADORES AUTONOMOS.

Como hemos mencionado anteriormente desde que entró en vigor el Real Decreto Legislativo 6/2019 a partir de abril de 2019, la baja por paternidad ha ido cambiando hasta nuestros días.

Actualmente un trabajador autónomo también tiene un disfrute de 16 semanas desde el día de nacimiento del menor al igual que la maternidad lo que permite una mayor igualdad entre los progenitores a la hora de distribuirse los permisos para el cuidado del menor y una mejor distribución también para los trabajadores autónomos. En el caso de trabajadores autónomos la baja por paternidad implica un subsidio del 100% en la base reguladora que el autónomo haya escogido. Los trabajadores autónomos para solicitar la baja por paternidad tendrán que cumplir una serie de requisitos que son los siguientes:

- Estar dado de alta en el régimen de autónomos de la seguridad social.
- Estar al corriente de pago con las cuotas de la seguridad social.
- Comunicar el nacimiento o adopción en un plazo de 15 días hábiles.
- Haber cotizado un mínimo de 180 días o un máximo de 360 durante la vida laboral.

7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

7.1 Concepto.

Podemos definir la conciliación laboral como aquella cuestión social por la cual podemos estudiar el nivel de afectación que se produce en nuestra sociedad de los trabajos y cómo podemos compatibilizar la vida personal con ellos. Actualmente podemos decir que la conciliación familiar y laboral es una cuestión fundamental en la vida de los ciudadanos que intentan compatibilizar sus trabajos con el nacimiento y cuidado de un menor. A través de los diferentes permisos de maternidad y paternidad, así como el permiso por nacimiento de un menor. Por tanto, también podemos definir la conciliación familiar como el conjunto de medidas que un ciudadano puede tener para poder compatibilizar su carrera profesional y trabajo con una vida familiar adecuada a las necesidades de cada ciudadano. Por ello la conciliación laboral y familiar es un derecho que pertenece al trabajador para poder adaptar su jornada laboral según los términos en los que haya llegado a un acuerdo con el empresario. (Matas, 2020)

7.2 Normativa.

La normativa por la cual se regula la conciliación familiar en aquellos países que son miembros de la unión europea podemos destacar en primer lugar el Tratado de Roma el cual en su ART 119 “Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”. A través del mencionado artículo se intentó dar un primer paso en las políticas de igualdad de la unión europea sobre la igualdad en la retribución entre mujeres y hombres, pero no fue hasta el año 1974 cuando apareció por primera vez el termino de conciliación de la vida familiar y laboral en la unión europea. La conciliación de la vida familiar y laboral se fue desarrollando a lo largo del tiempo a través de diferentes tipos de directivas entre las cuales cabe mencionar:

- La Directiva 86/613/CEE del 11 de diciembre de 1986 sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas y la protección de la maternidad.
- La Directiva 92/85/CEE del consejo de 19 de octubre de 1992, sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la mujer embarazada.
- La Directiva 96/34/CEE del consejo de 3 de junio de 1996 sobre el permiso parental.

Tras el tratado de roma cabe mencionar y con una mayor importancia el Tratado de Ámsterdam el cual supuso un mayor avance en relación a la conciliación de la vida familiar y laboral dado que en el año 2000 se aprobó la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea. En dicha carta se regula en el ART 33 el derecho a conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores. Actualmente las personas tienen un ámbito laboral con unos derechos inherente a los trabajadores y un ámbito familiar unos derechos a mantener unas relaciones y descanso personal, así como el deber de cuidar de las personas mayores.

En España la conciliación familiar y laboral no se le dio importancia hasta el año 1994 en el cual se aprobó la primera ley de conciliación de la vida laboral y familiar, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral

de las personas trabajadoras. Esta ley fue una ley pionera en España para tratar la igual entre hombre y mujeres en diversos aspectos relacionados con las directivas expuestas anteriormente y sobre todo fue la adaptación de la regulación europea al sistema jurídico español. Además de esta ley cabe destacar otros reglamentos, leyes y planes aprobados sobre la conciliación laboral y familiar:

- El plan para la igualdad de género en la administración general del estado.
- El plan concilia.

La ley más importante sobre la conciliación familiar y laboral fue la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres esta ley supuso un avance importante sobre la materia. Además, en el año 2019 se aprobó el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación en el cual se modificaron aspectos de la conciliación de la vida familiar y social con respecto al Estatuto de los Trabajadores en concreto en el ART 34.8.

En la normativa comunitaria de la junta de Andalucía debemos destacar la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

7.3 Derechos.

Los derechos que se regulan en las diferentes leyes de conciliación de la vida familiar y laboral son los siguientes:

- El derecho al permiso de maternidad: Es un derecho que es implícito a toda mujer trabajadora que decide tener un niño siempre y cuando cumplan con los requisitos que son fundamentales para la obtención de dicho permiso.
- El derecho al permiso de paternidad: Es todo derecho que tiene el padre cuando una vez nacido su hijo a pedir o solicitar el permiso de paternidad desde el nacimiento del hijo y a distribuirlo según se pueda legalmente durante su periodo de duración como anteriormente mencionamos.
- El derecho al permiso de lactancia: El cual hace referencia al tiempo que dispone una madre para ausentarse del trabajo 1 hora hasta que el menor

hubiese cumplido los 9 meses o hasta 12 meses según las normativas especiales como ya hemos analizado anteriormente.

- El derecho a la reducción de la jornada laboral: Es el derecho que tienen los padres a reducir sus jornadas laborales proporcionalmente sobre el tiempo que necesiten para el cuidado del menor siempre que se respeten los requisitos fundamentales de pertenecer a la empresa durante un periodo mínimo de un año y además el hijo no puede tener más de 12 años o un familiar mayor, hasta un periodo máximo de 4 años. Durante el periodo de tiempo que dura la reducción de jornada el trabajador cobrará el sueldo acorde a las horas trabajadas.
- El derecho a que guarden su puesto de trabajo durante el periodo en el que el trabajador se encuentra de permiso de maternidad, paternidad o cuidado del menor o familiar.
- El derecho a tener un periodo de vacaciones de 18 meses que no ha efectuado por el parto y la lactancia.
- Además, los trabajadores autónomos tendrán algunas diferencias a los trabajadores por cuenta ajena según lo establecido en la ley de reformas urgentes del trabajo autónomo que fue aprobada en el año 2018 como por ejemplo la contratación de una persona que sustituya al trabajador autónomo durante el periodo que dure el permiso y por el cual este no tendrá que cotizar a la seguridad social.

7.4 La conciliación familiar en el deporte profesional.

Con la aprobación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras se omitió en esta regulación un hecho relevante que afecta a las madres y padres que son deportistas profesionales dado que en dicha ley no se regula la afectación que supone la maternidad o paternidad en los deportistas profesionales. En esta línea nos centramos en desarrollar cuáles son las dificultades que pueden tener los deportistas profesionales para poder conciliar la vida laboral y familiar con su profesión. En primer lugar, mencionaremos como ya hemos hecho en apartados anteriores del trabajo que la duración de la maternidad es de 16 semanas, por tanto, las deportistas profesionales también se pueden acoger a dicho periodo, pero el problema empieza cuando estas madres no pueden disfrutar de dicho

periodo con normalidad dado que la profesión de deportista de elite requiere de esfuerzo y sacrificio y entrenamientos constantes para no perder la forma física, el calendario de las competiciones. Por tanto como podemos observar el principal problema al que se enfrentan las madres deportistas profesionales a la hora de la maternidad es a la falta de una ley que regule realmente la conciliación de la vida familiar y laboral en el supuesto de deportistas profesionales para que un deportista profesional no tenga que escoger entre diferentes formas de vida, muchos profesionales se ven obligados a renunciar a sus carreras profesionales al menos durante el tiempo que se encuentren de baja por la maternidad o incluso por paternidad. Se están dando algunos avances en este tema para poder tener una maternidad protegida algunos de estos avances los podemos encontrar a través del consejo superior de deportes en el cual se ha propuesto un nuevo convenio colectivo en deportes como el futbol femenino para poder amenizar que las madres puedan conciliar la vida familiar y la vida deportiva profesional a través de unas ayudas las cuales el consejo superior de deportes cifro entorno a los 450.000 euros en el año 2021.

Estas ayudas podrán ser solicitadas por todas aquellas madres que tengan ficha federativa en vigor y aquellas que tengan un hijo menor de 3 años y se encuentren en algún equipo nacional. Además, el consejo superior de deportes dispuso de una partida de 16 millones de euros para ayudar a conciliar la vida familiar y deportiva a las jugadoras de futbol profesional de la liga Iberdrola y también para la mejora en las instalaciones deportivas de dicha competición.

En cuanto a los padres y madres que no son deportistas de elite pero que necesitan también compaginar su actividad profesional con el deporte para el bienestar familiar podemos decir que cada vez son mayores las empresas que han realizado estudios sobre cómo afecta este bienestar en el rendimiento en el trabajo y se llega a la conclusión que aquellos trabajadores que tienen una mejor conciliación de la vida familiar y laboral rinden mejor en sus respectivos puestos de trabajo.

Por ello cada dia los convenios colectivos intentan una mejora en este aspecto, en países como Suecia las empresas incorporan una clausula en los contratos de trabajo denominada clausula deportiva a través de la cual obligan de cierta manera a realizar deporte a sus trabajadores algunos ejemplos son: la empresa de ropa deportiva Björn *Borg*.

En España las empresas no obligan a sus trabajadores a realizar deporte y ni que decir tiene que estamos a años luz de países socialmente más comprometidos como Suecia, pero cada vez este aspecto sí que causa un mayor interés sobre todo en las grandes corporaciones españolas y en algunas como el corte inglés que fomenta la realización de deporte mediante planes deportivos para sus empleados u otras como el banco Santander que incorpora en sus instalaciones financieras gimnasios para la práctica deportiva.

7.5 La conciliación familiar en el teletrabajo.

El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización de trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en el cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular” (Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, Bruselas, 16 de julio de 2002).

En España el teletrabajo esta en continuo auge y lo analizaremos desde la entrada de la covid - 19 en nuestro país. Desde la época de pandemia que ha sufrido el país, el teletrabajo ha aumentado en un 8,3% en España aun así el teletrabajo es una rama que se encuentra en vías de desarrollo y es una rama poco utilizada por las empresas porque la posibilidad de trabajar desde casa depende del tipo de trabajo y del grado de preparación de la empresa para permitir que esta actividad se desarrolle desde el domicilio, de las condiciones de la residencia habitual de la persona y de su capacidad para trabajar en remoto, así como de las redes e infraestructuras de las que disponga su área de residencia. El teletrabajo no es acto para todos los tipos de trabajo solo para aquellos que sean tecnológicamente aceptables.

El teletrabajo ha ayudado a una mejora en la conciliación de la vida familiar y laboral dado que permite a los trabajadores una mejora en la organización de la tarea doméstica.

Hay diferentes modalidades de teletrabajo como pueden ser las siguientes:

- Trabajo desde el domicilio.
- Centros de teletrabajo.
- Teletrabajo móvil.

En esta grafica podemos apreciar cómo ha afectado el teletrabajo según el sector de la actividad.

Tabla 1*Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo. Sectores de actividad*

	Total Nacional	Industria	Construcción	Comercio	Transporte y hostelería	Otros servicios
Antes del estado de alarma (porcentaje de establecimientos que lo utilizaba)	14,8	14,6	7,8	9,1	6,6	23,3
Antes del estado de alarma (porcentaje de la plantilla que lo utilizaba)	32,1	15,2	22,8	32,2	15,1	40,1
Durante el estado de alarma (porcentaje de establecimientos que lo ha estado utilizando)	48,8	58,2	39,2	31,8	31,8	63,4
Durante el estado de alarma (porcentaje de la plantilla que lo ha estado utilizando)	49,7	30,2	34,8	61,1	25,9	62,6

Fuente: <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/COVID/ice/p01/&file=01007.px>

Aunque con mayor retraso del previsto, tanto en el acuerdo sindical logrado a tal fin como según la -errada- información dada en los medios de comunicación (contaron que el personal funcional de la Administración del Estado podría teletrabajo 3 días a la semana desde el 1 de enero de este año, pero no ha sido así hasta ahora), a finales del mes próximo se publicará el Real Decreto por el que se regula el teletrabajo en la Administración del Estado. Dejando de lado la crítica sindical y funcional a este retraso, que hará que tal regulación normativa no esté vigente hasta agosto de este año y que, además, el plazo máximo previsto para cumplir con la obligación de dotar a todo el personal de teletrabajo de los equipos informáticos adecuados se dilate a 31 de diciembre de 2023, aquí resaltaremos la gran importancia de esta normativa, una vez que esté en vigor y sea efectivamente aplicada.

Esta regulación, que desarrolla para el sector público estatal lo previsto como norma básica para todo el sector público español en el art. 47 bis Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), contendrá importantes novedades, dirigidas tanto a mejorar la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía como el bienestar del personal de empleo público. Junto a los deberes de especial diligencia del personal público en el uso de los dispositivos tecnológicos, para garantizar un entorno de teletrabajo ciber seguro, se regula una amplia secuencia de derechos, entre ellos, por

lo que aquí interesa más, el derecho a la adecuada protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo , incluye en este derecho del personal de empleo público. (laborales, 2020)

8. LA RELACION ENTRE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO Y LA PRESTACIÓN POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

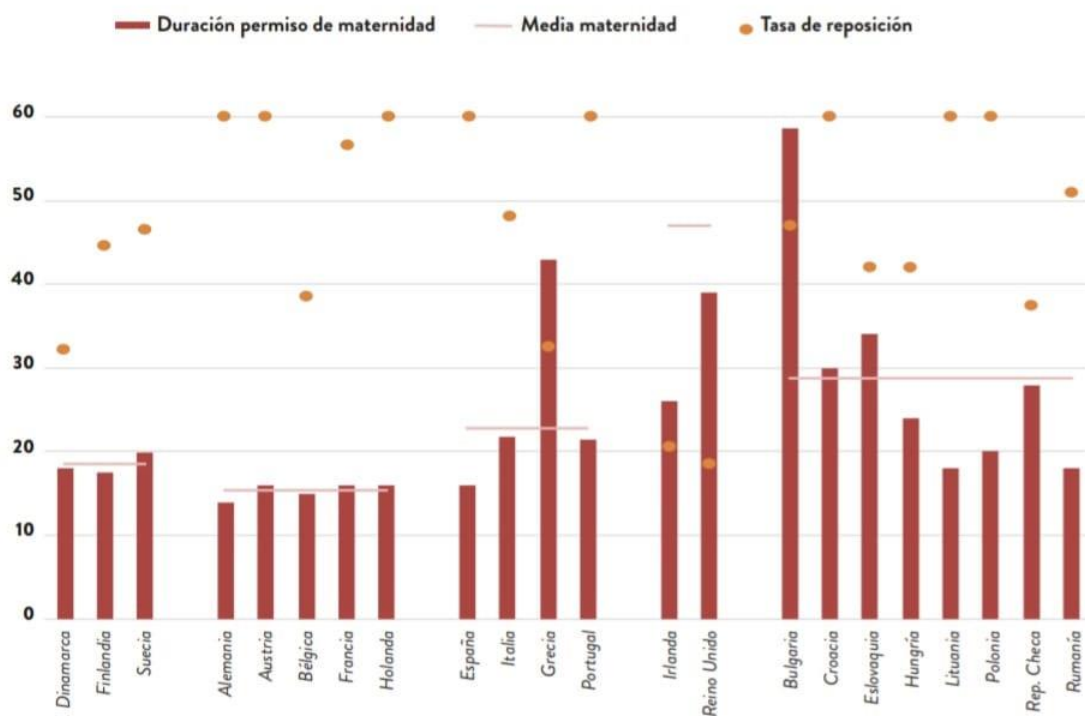
La prestación por desempleo es una prestación que se encuentra regulada en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y además en el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.

La prestación por desempleo podemos definirla como aquella prestación económica que recibe un sujeto cuando este cumple con los diversos requisitos que exige la ley para así poder ser retribuido por esta prestación. Es un pago realizado a todos los sujetos que por diversos motivos se encuentran en situación de desempleo y se encuentran en edad para trabajar y cumplen con el requisito de amenos haber cotizado durante un periodo de un año.

9. EL PERMISO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN PAISES EUROPEOS.

En este apartado, vamos a equiparar los permisos de maternidad y paternidad dentro de la Unión Europea. Para valorar los distintos permisos de protección, es importante tener en cuenta no solo la duración, sino también su nivel de retribución. Se ha estudiado que un nivel bajo de prestación económica o la no existencia de ésta, se asocia con una menor tasa de disfrute del derecho y con mayores posibilidades de abandono del mercado de trabajo, especialmente en las madres.

Gráfica 1



Adaptado de Gráfica 1 por Inés Campillo Poza, 2019, Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea, informes UNAF

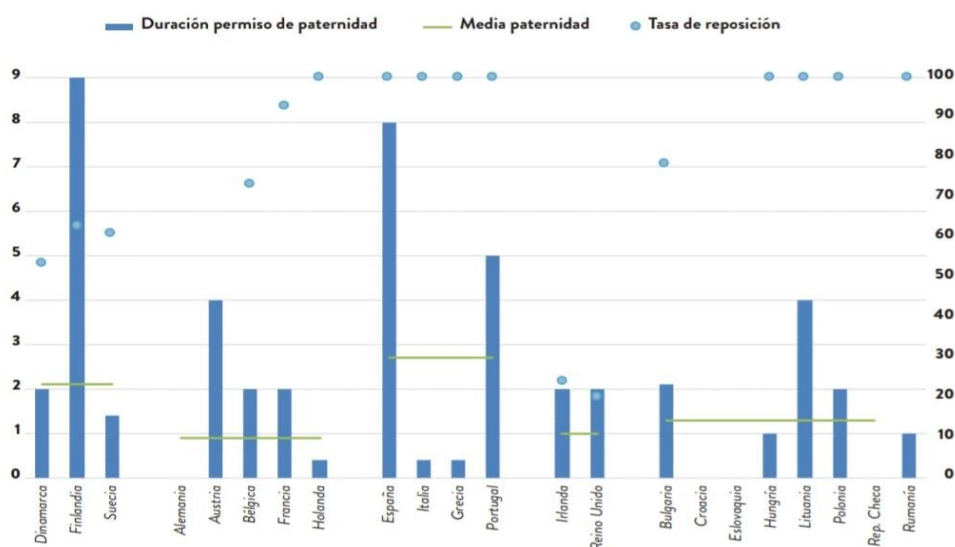
Este gráfico ofrece una duración de los permisos de maternidad en los estados miembros. Como se puede observar, la mayoría de países ofrecen mejores condiciones, tanto en duración como en remuneración, que las mínimas establecidas por la directiva 92/85/CE. La duración media del permiso de maternidad remunerado en la Unión Europea es de 22 semanas. Los países nórdicos presentan unos permisos cortos, remunerados a más del 70% del salario previo, excepto en Dinamarca. Aunque estos permisos más cortos se complementan con permisos largos parentales remunerados, que son el instrumento más importante en la protección de la maternidad. En cambio, los países mediterráneos ofrecen permisos de longitud y remuneración variada, por ejemplo, Grecia ofrece hasta 43 semanas, Italia ofrece cinco meses al 80%, mientras que España ofrece sólo 16 semanas, pero al 100%. Un caso particular, sería Portugal, en donde sus permisos de maternidad y paternidad se han fundido en su sistema reciente de permiso parental. Por otro lado, los países continentales tienen la característica de ofrecer permisos de maternidad cortos, pero bien remunerados, y se complementan también con permisos parentales bien remunerados. (Poza, 2019)

Hay países como Reino Unido, que presenta un permiso de larga duración, pero no muy remunerado, de las 39 semanas que se reconocen en este país, sólo las 6 primeras están

remuneradas al 90%, y las restantes semanas se remuneran con una tarifa fija. En Irlanda, los permisos están regulados con 26 semanas de prestación, las cuales tienen una prestación de tarifa fija también. (Poza, 2019)

Por otra parte, los países del Este, tienen permisos de duración dispar, pero más largos que los continentales y mediterráneos, y además bien remunerados. (Poza, 2019)

Gráfica 2



Adaptado de Gráfica 2 por Inés Campillo Poza, 2019, Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea, informes UNAF

En este gráfico, se representa la duración de los permisos de paternidad en los países de la Unión Europea. Al contrario que en el gráfico anterior, hay 5 países en donde no existen los permisos de paternidad, éstos son Alemania, Croacia, Chipre, Eslovaquia y República Checa. En cambio en el resto de países sí se reconocen, y la duración media de este permiso, es de 2 semanas. (Poza, 2019)

9.1 ¿Hay igualdad en los permisos de maternidad y paternidad en otros países?

Al observar las gráficas anteriormente expuestas, podemos analizar que los permisos de paternidad son bastante más cortos que los de maternidad, pero están remunerados al mismo nivel, salvo en Finlandia, Suecia y, Reino Unido, Irlanda y Austria que ofrecen prestaciones de tarifa fija.

Por otro lado, como hemos comentado en el párrafo anterior, hay países donde ni siquiera existe el permiso de paternidad. En cambio el permiso de maternidad está regulado en todos los estados miembros de la Unión Europea.

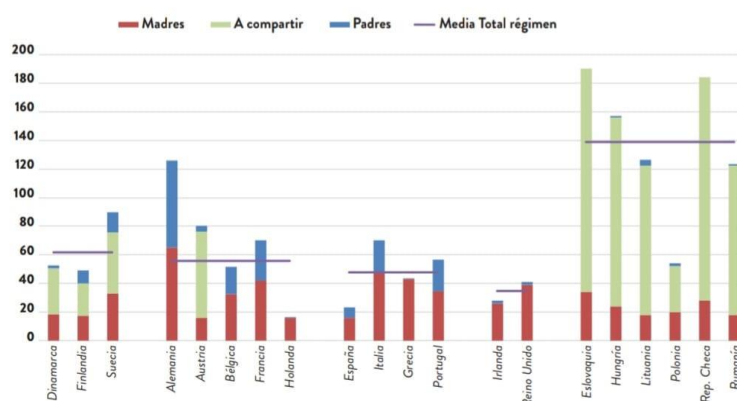
En los permisos de paternidad, no se encuentra una coherencia entre regímenes. Los países que reconocen los permisos de paternidad más largos, que son Finlandia y España donde se ha aprobado la extensión a 8 semanas a partir del 1 de abril de 2019 y a 16 semanas en 2021, Portugal, Lituania y Austria. En estos países donde se reconocen los permisos de paternidad más duraderos se remuneran a niveles diferentes, desde una tarifa fija, hasta el 100% en España, Portugal y Lituania.

No obstante, comparando los permisos de paternidad y maternidad, hay que tener en cuenta que los permisos de paternidad se complementan, en algunos países, con los sistemas de permisos parentales remunerados.

Pueden ser un derecho individual de padres y madres, un derecho familiar pero estableciendo periodos intransferibles o simplemente un derecho familiar que permite que la pareja divida el permiso total como quiera. En algunos casos, premiando con más tiempo o más remuneración a quienes lo reparten de forma más igualitaria.

A diferencia del permiso de maternidad, es muy complicado hacerse una idea del tiempo total de permiso que los padres pueden tener a su disposición dentro de la comparativa europea.

Gráfica 3



Adaptado de Gráfica 3 por Inés Campillo Poza, 2019, Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea, informes UNAF

En esta gráfica se muestra en rojo las semanas reservadas únicamente para las madres, en verde las semanas a compartir para ambos progenitores, y en azul, las semanas reservadas únicamente para los padres. Este gráfico ofrece una visión más ajustada a los permisos remunerados a disposición de madres, padres y familias en cada país de la Unión Europea. Como se puede observar, en Europa Central y del Este es donde más tiempo de permisos tienen las familias y un nivel de remuneración aceptable.

Tras los países del Este, los países continentales, a excepción de Holanda, y los nórdicos son los que ofrecen permisos remunerados más largos para madres y padres.

Comparando la remuneración de ambos géneros, los permisos de maternidad están, en general, bien remunerados, salvo en Dinamarca y Bélgica. En cambio, los permisos de paternidad están mejor remunerados en los países continentales, a excepción de Austria, que en los países nórdicos.

Comparando la duración de ambos géneros, los permisos de maternidad varían entre 14 semanas, como en Alemania, y 19,9 semanas como Suecia, en cambio los permisos de paternidad se encuentran entre la no existencia, como Alemania y las 4 semanas, como en Austria. Pero éstos se complementan y se regulan por los permisos parentales.

En Alemania, el permiso parental es individual y remunerado al nivel de la baja médica durante 12 meses, premiándose con dos meses más a las parejas en las que ambos miembros disfrutan al menos de dos meses de permiso. En Austria el permiso parental, siendo de una duración similar, está mejor remunerado y se incentiva económicamente que ambos progenitores compartan el permiso de forma igualitaria.

Dinamarca y Suecia presentan permisos parentales bien remunerados e igualitarios.

Por otro lado, los países anglosajones no tienen permisos parentales remunerados, y como vemos, su esquema de permisos se reduce a los permisos de maternidad, que son muy largos pero poco remunerados.

En especial, entre los países mediterráneos, España destaca por el país que menos tiempo remunerado de permisos pone a disposición tanto de madres como de padres, dado que no se cuenta con un esquema de permiso parental remunerado.

Destaca, en el grupo mediterráneo, Italia y Portugal, ya que ambos reconocen 5 meses de permiso de maternidad, en cambio Italia reconoce menos de una semana de permiso de paternidad y Portugal destaca con 10 semanas para los padres.

Merece la pena resaltar que, atendiendo a la información disponible, la mayoría de países europeos reconocen el derecho a permiso parental a las parejas del mismo sexo, a excepción de Grecia y los países de Europa Central y del Este. (Poza, 2019)

10. CONCLUSIONES.

Es notorio como podemos observar a lo largo del presente trabajo que las modificaciones que ha sufrido el sistema de la seguridad social en materias tan importantes como son la maternidad, la paternidad y la conciliación de la vida familiar ha resultado insuficientes de momento para lograr una cohesión entre el trabajador para poder disfrutar de la prestación correspondiente en caso de maternidad o paternidad con el propio interés de los empresarios y el sistema de la seguridad social. Los trabajadores tienen el deber de cumplir con las órdenes del empresario, pero no existe una legislación laboral que detalle de manera clara que ordenes son correctas y cuales pueden no ser las y al final son los tribunales los que deciden a favor de una u otro. En cuanto a la prestación por maternidad si es cierto que se ha producido un avance en la sociedad desde que se regulo por primera vez como hemos podido analizar anteriormente .La maternidad ha experimentado cambios importantes como su institucionalización como un derecho pero también sigue siendo un conflicto tanto jurídico como social desde el punto de vista que muchas mujeres dejan de ser madres porque prevalece un futuro laboral y no quieren o no pueden por la falta de legislación que empatice en este aspecto con quien quiere ser madre pero su profesión resulta difícil como en el caso de las madres deportistas. La paternidad también ha sufrido importantes cambios y podemos concluir que ha sido mejores con la nueva regulación legal que ha pasado a ser de 16 semanas como en el caso de la maternidad y es también un importante paso el hecho de que las madres sin pareja puedan optar también al periodo de 16 semanas de paternidad como así lo ha especificado el Juzgado Contencioso Administrativo número 1 de Palma ha reconocido, mediante sentencia, el derecho de una familia monoparental a tener 16 semanas adicionales de permiso, «equiparando así los derechos con las familias biparentales». Además para concluir el trabajo se realiza una comparación de la materia con otros países de la unión europea y vemos como España se encuentra a la cola entre los países del continente europeo que peor regulación tiene en cuanto a materia de seguridad social.

BIBLIOGRAFIA.

González, N. I. (diciembre de 2008). *seg-social.es*. Obtenido de seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/ef4c33d3-11a2-465c-86c0-33138402892a/F15_07N.pdf?MOD=AJPERES

- laborales, I. A. (24 de enero de 2020). *juntadeandalucia.es*. Obtenido de <https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/webiapr/node/535>
- Matas, G. P. (octubre de 2020). Juzgando el derecho a conciliar familia y trabajo. *Trabajo y seguridad social.CEF*.
- Ministerio de inclusión, s. s. (2022). *seg-social.es*. Obtenido de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>
- Moreno, J. M. (2019). *Legislacion Laboral y de seguridad social*. Thomson reuters Aranzadi.
- Perrote, I. G. (2016). *Libro Manual del Derecho del Trabajo* (Vol. 5ª edición). Tirant lo blanch.
- Poza, I. C. (2019). *Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea*. UNAF.
- Revista de Derecho de la seguridad social 4º Trimestre de 2019. Estudios Doctrinales. Dirección: José Luis monereo Pérez.

ANEXO 1.

- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- 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
- Régimen especial para trabajadores autónomos.

- Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)
- Estatuto de los Trabajadores (ET)
- Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.
- La Directiva 86/613/CEE del 11 de diciembre de 1986 sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas y la protección de la maternidad.
- La Directiva 92/85/CEE del consejo de 19 de octubre de 1992, sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la mujer embarazada.
- La Directiva 96/34/CEE del consejo de 3 de junio de 1996 sobre el permiso parental.
- Constitución Española.