



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

La importancia de protección del derecho a la maternidad de la trabajadora  
desde la perspectiva de género

The importance of protecting worker's right to maternity from a gender  
perspective

Autora

Mariana Vasquez Sabogal

780209

Director/es

Maria Elena Morlanes Montesinos

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Curso 2023/2024

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2. JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO</b> .....	<b>3</b>
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	<b>4</b>
<b>4. ESTADO DE LA CUESTIÓN</b> .....	<b>4</b>
4.1 El Concepto de sexo .....	4
4.2 El concepto de género .....	5
4.3 El concepto de perspectiva de género .....	5
<b>5. LA MUJER EN LA HISTORIA</b> .....	<b>6</b>
5.1 El papel de la mujer.....	6
5.2 Protección laboral de las mujeres .....	6
5.3 La protección laboral de la maternidad en España .....	7
<b>6. NORMATIVA Y LEY APLICABLE</b> .....	<b>7</b>
6.1 Protección de la maternidad laboral en normas internacionales.....	8
6.2 Protección de la maternidad laboral en normas de la Unión Europea.....	8
6.3 Normas nacionales en materia de protección de la maternidad laboral.....	9
6.4 Protección de la maternidad laboral en normas en la Comunidad de Aragón .....	21
<b>7. LA MATERNIDAD LABORAL DURANTE EL COVID</b> .....	<b>22</b>
<b>8. LA ESTADÍSTICA EN EL DERECHO A LA MATERNIDAD</b> .....	<b>22</b>
8.1 La fecundidad en declive .....	23
8.2 Las prestaciones por maternidad .....	23
- Tabla 1 “Prestaciones por maternidad percibidas por madre y padre” .....	24
8.3 La crisis de los cuidados .....	26
- Tabla 2 “Principales motivos por los que las mujeres no tienen intención de tener hijos, dividido en grupos de edad”.....	27
8.4.La influencia de las pensiones y su relación con el derecho a la maternidad.....	27
<b>9. AÑO 2024</b> .....	<b>29</b>
<b>10. CONCLUSIONES</b> .....	<b>29</b>
<b>11. REFERENCIAS</b> .....	<b>30</b>

## **RESUMEN**

El presente trabajo fin de grado se centra en el análisis del enfoque desde la perspectiva de género en relación con la protección de la maternidad como un derecho laboral fundamental para las mujeres, además de la relevancia de regular las condiciones de trabajo en este contexto. Se aborda la legislación pertinente a nivel internacional, nacional y autonómico en Aragón. Asimismo, se examina el impacto social de estas cuestiones, explorando problemas como la crisis en el cuidado, la disminución de la fecundidad y los retos asociados al sistema de pensiones en España.

**PALABRAS CLAVE:** *Perspectiva de género, maternidad laboral, normativa, protección, problemas.*

## **ABSTRACT**

This project focuses on the analysis of gender approach in relation to maternity protection as a fundamental labor right for women, in addition to the relevance of regulating working conditions in this context. The proper legislation at the international, national and regional level in Aragon is addressed. Likewise, the social impact of these issues is examined, exploring problems such as the crisis in care, decrease in fertility and challenges associated with the pension system in Spain.

**KEYWORDS:** *gender perspective, worker's maternity, normative, protection, issues*

## **1. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo fin de grado recoge una exhaustiva investigación sobre la perspectiva del derecho laboral individual, con especial énfasis en la maternidad y su proyección como un derecho fundamental.

Como he mencionado, nos enfocamos en la protección de la maternidad como derecho de las mujeres, y la importancia de ésta puesto que se presenta como un factor clave para regular las condiciones laborales tanto de las mujeres embarazadas como de aquellas que son madres.

Se utiliza la perspectiva de género como una herramienta para analizar las desigualdades laborales que se presentan, las protecciones existentes, las consecuencias de la falta de ampliación y la poca cobertura para controlar que se lleven a cabo. Por otra parte, examinaremos con base a las leyes y sentencias el impacto que tiene en la sociedad con respecto al mercado laboral.

Por otra parte, es importante tener en cuenta que la protección de la maternidad y la perspectiva de género no solo benefician a las mujeres trabajadoras, sino que ocasiona un impacto positivo tanto social como económico, que puede incluir una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, teniendo en cuenta que la discriminación laboral puede influir en dicha participación por lo que se hace de vital importancia la protección de derechos como el de la maternidad, ya que la falta de medidas en este ámbito puede ocasionar desigualdades. Por lo tanto, hace que sea un tema de fundamental importancia para tratar.

En definitiva se espera reconocer la importancia de la perspectiva de género en el análisis de la sociedad actual con respecto a la maternidad en el sector laboral, ya que se considera que permiten promover el ejercicio de pleno derecho sobre la igualdad de oportunidades.

## **2. JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO**

Aunque hoy en día existen bastantes logros en lo que respecta a la protección de los derechos de las mujeres desde el enfoque de la perspectiva de género, aún podemos analizar que la desigualdad sigue estando presente en diferentes ámbitos, en especial el laboral.

La maternidad suele presentarse como una de las razones más comunes en la que las mujeres enfrentan discriminación en el sector laboral, puesto que aunque los tiempos cambien, la sociedad sigue asociando el rol de cuidado de los hijos y el hogar principalmente a las mujeres. Como se menciona anteriormente es importante hacer énfasis en que no es solo un problema al que se enfrentan las mujeres, sino que ocasiona también un impacto negativo para el mercado laboral ya que influye en el crecimiento de este.

Es importante dar a conocer la importancia de la protección del derecho a la maternidad y ser conscientes de que la falta de estas medidas puede ocasionar estereotipos y desigualdades para las mujeres.

### 3. OBJETIVOS

El objetivo general de este trabajo es analizar por medio de la herramienta de la perspectiva de género la importancia de la protección frente a la maternidad, su amplitud y aplicación en el ámbito laboral.

Como objetivos específicos se proponen los siguientes:

- a) Analizar las desigualdades de género y las principales dificultades a las que se enfrentan las mujeres por este aspecto.
- b) Identificar las políticas y medidas existentes en España y la Unión Europea para la protección de la maternidad en el ambiente laboral.
- c) Investigar las consecuencias de la falta de implementación de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y las madres trabajadoras.
- d) Es importante aclarar que las leyes mencionadas en este Trabajo de Fin de Grado en algunos casos se refieren a ambos géneros. Sin embargo, en este caso, me voy a centrar en lo que respecta exclusivamente a las mujeres, así que por lo tanto solo menciono las protecciones hacia ellas aunque en algunos casos la ley sea de aplicación genérica.

### 4. ESTADO DE LA CUESTIÓN

En primer lugar, es importante tener en cuenta las siguientes definiciones para poder desarrollar la investigación de manera exitosa:

#### 4.1 El Concepto de sexo

El sexo se refiere a las características biológicas y fisiológicas que diferencian a los seres humanos, en lo que respecta a sus órganos reproductivos y a nivel hormonal y anatómico de las cuales se pueden clasificar de manera masculina, femenina y hermafroditas, sin embargo no todos los autores coinciden en esto así que es difícil de definir.

A lo largo de la historia, varios autores han definido el sexo desde distintas perspectivas. Algunos de los autores más destacados incluyen:

**Aristóteles:** En su obra "Historia de los animales", Aristóteles define el sexo como la característica que determina las diferencias entre machos y hembras en el reino animal.

**Sigmund Freud:** En su obra "Tres ensayos sobre la teoría de la sexualidad", Freud define el sexo como una fuerza motivadora fundamental en la vida humana, que se manifiesta a través de diferentes instintos y deseos.

**Simone de Beauvoir:** En su obra "El segundo sexo", De Beauvoir argumenta que el sexo es una construcción social y cultural que ha sido utilizada para marginar a las mujeres y mantenerlas en una posición subordinada.

**Judith Butler:** En su obra "El género en disputa", Butler cuestiona la dicotomía tradicional entre sexo y género, argumentando que ambos son construcciones sociales y culturales que pueden ser subvertidas y redefinidas.

**Michel Foucault:** En su obra "Historia de la sexualidad", Foucault analiza cómo el sexo ha sido utilizado como una herramienta de control y disciplinamiento en la sociedad occidental, y cómo las normas sexuales han variado a lo largo de la historia.

#### **4.2 El concepto de género**

El concepto de género nace como una propuesta del antropólogo John Money en su libro, "*Rol de género*" (1955). Este significado se asocia con un constructo social, en el cual las características, roles, etc; se desarrollan en base a lo que la sociedad considera como masculino y femenino, de este modo no es algo que la diferencia fisiológica de ambos sexos ocasiona, sino que se transmite como consecuencia de pertenecer a una sociedad tanto social como cultural en particular ya que puede ser diferente dependiendo de las experiencias y costumbres del lugar de nacimiento.

Por otro lado, con los cambios actuales y teniendo en cuenta la libre expresión es difícil darle una sola definición al concepto de género, puesto que, dependiendo de la persona, se puede identificar de una u otra forma las cuales son totalmente válidas. Este entendimiento más amplio y diverso del género reconoce que no todas las personas se encasillan estrictamente como masculinas o femeninas y que existe una variedad de identidades de género que van más allá de la denominación tradicional.

#### **4.3 El concepto de perspectiva de género**

El concepto de "perspectiva de género" nace como una herramienta de intervención con el fin de combatir, identificar y analizar las desigualdades y violencias que se generan en la sociedad con el fin de promover la igualdad de condiciones, derechos y oportunidades tanto para hombres como mujeres en entornos laborales, económicos, sociales y culturales. Además intenta concientizar a la sociedad de que es posible la conciliación laboral y familiar tanto de mujeres como hombres, sin ser algo que se enlace directamente con la mujer. La perspectiva de género ha evolucionado con el tiempo, pasando de centrarse exclusivamente en la equidad de hombres y mujeres a incluir la diversidad de identidades de género y la lucha contra la discriminación de diferentes colectivos independientemente de su identidad de género u orientación sexual.

Esta definición tomó fuerza como consecuencia de la "*Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer*" (1967), las Naciones Unidas; en donde se establecen los principios de no discriminación y fomento de los derechos entre hombres y mujeres.

Posteriormente, en 1975, se celebró en México la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, organizada por la ONU; la cual tenía como objetivo fundamental el desarrollo y creación de mecanismos para promover dicha igualdad, además de la realización de conferencias de seguimiento para asegurar un progreso y evaluar este mismo.

## **5. LA MUJER EN LA HISTORIA**

### **5.1 El papel de la mujer**

Como bien explica la perspectiva de género, tradicionalmente el rol de la mujer se encuentra subordinado por la sociedad, la cual la considera históricamente como el sexo débil. Según Aristoteles (Pol. 1254 b 13-15), “ El macho es por naturaleza superior y la hembra inferior; uno gobierna y la otra es gobernada; este principio de necesidad se extiende a toda la humanidad”. De esta manera, es un claro ejemplo de cómo se le condenó a la mujer por el simple hecho de sus características físicas y reproductivas a permanecer relevada de otras cargas como la laboral. Por otra parte, podemos tener en cuenta como la sociedad se excusa en las diferencias biológicas para relegar a la mujer a este punto.

Debido a la relegación de la mujer a labores del hogar, además de encargarse de los hijos, y a las prohibiciones a lo largo de la historia impuestas tanto por la sociedad como por las religiones para poder acceder a una educación, las mujeres han enfrentado altas tasas de analfabetismo y retraso del desarrollo de sus derechos a pesar de las revoluciones femeninas.

A lo largo de la historia se han apreciado notables cambios en la condición de la mujer. En el pasado, se conoce que el rol se limitaba a estar en casa y dedicarse a la reproducción y crianza de hijos. Sin embargo, en puntos concretos en la historia la sociedad permitía que la mujer accediese al mercado laboral, como por ejemplo en los conflictos bélicos, que por un lado no se les consideraba lo suficientemente fuertes para participar de la guerra pero sí para poder desempeñar trabajos para los cuales sin este contexto, hubiesen sido ocupados por hombres. Podemos fijarnos en la situación de las mujeres presentes durante La Primera Guerra Mundial, las cuales se incorporaron de forma masiva al mercado laboral, todo esto como consecuencia de la falta de personal por el reclutamiento de hombres. Esto es un claro ejemplo de la perspectiva de género.

### **5.2 Protección laboral de las mujeres**

La protección laboral de las mujeres es un tema de gran importancia actualmente, ya que a pesar de los avances que se han conseguido como sociedad para evitar las desigualdades de género, todavía nos encontramos con barreras a las que deben hacer frente las mujeres para acceder al mercado laboral.

La incorporación al trabajo de las mujeres a causa de La Primera Guerra Mundial trajo consigo la necesidad de proteger sus derechos como trabajadoras. El cambio del papel que llevaba en la sociedad misma evolucionó, de esta forma en España se reconoce por primera vez el derecho a voto de la mujer con la aparición de la República el 9 de diciembre de 1931, lo que abrió de forma simbólica el camino de la necesidad de la protección de los derechos de las mujeres, incluido los derechos en este ámbito.

España destaca como el segundo país de la Unión Europea con mayor crecimiento en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Se hace notorio este crecimiento tras la introducción de la generación del “baby boom”, en adelante. Sin embargo, esto tiene como consecuencia que la tasa de natalidad española sea una de las más bajas del mundo.

### **5.3 La protección laboral de la maternidad en España**

En este punto es importante conocer cómo se empezó a desarrollar la protección de la maternidad. En el caso de España, empezó a tomar voz a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, durante este periodo el país atravesaba una baja tasa de natalidad y una alta tasa de mortalidad infantil. Esto como consecuencia de las duras condiciones laborales, los numerosos abusos y explotación a las que se veían enfrentados los niños y las mujeres.

Con el fin de proteger a estos dos colectivos, se crea la Ley Reguladora del Trabajo de Mujeres y Niños la cual fue aprobada en 1900, una de las primeras leyes en ser promulgada, con el fin de garantizar la protección de estos dos colectivos vulnerables.

En esta se incluyen principalmente las siguientes medidas:

- La prohibición del trabajo nocturno para mujeres y niños menores de 16 años.
- El establecimiento de un salario mínimo para las trabajadoras.
- La presencia de un límite máximo de horas en la jornada laboral tanto diarias como semanales.
- La protección de la maternidad.
- La prohibición del trabajo a las mujeres por una duración de cuatro a seis semanas después del parto, cuyo plazo no podía ser inferior a cuatro semanas.

Además diferentes estudios respaldan la necesidad de la protección de esta ley, ya que al hacer frente a las altas tasas de mortalidad infantil se comparó el peso de los recién nacidos de mujeres no trabajadoras con aquellas que sí lo eran; De esta forma, corroborando que el peso de los niños nacidos de madres trabajadoras era menor, y por lo tanto representaba un peligro para su esperanza de vida. Era necesario proteger la maternidad teniendo en cuenta que si esta no aumentaba, afectaba directamente a la sociedad.

Por otra parte, aunque la Ley Reguladora del trabajo de Mujeres y Niños marcó un inicio y un avance para reconocer la necesaria protección de estos en el mercado laboral español, muchas de sus medidas no llegaron a cumplirse y la aplicación de esta fue bastante limitada. Sin embargo, sentó las bases para futuras leyes y regulaciones que intentarán promover una mejora en la situación laboral de mujeres y niños en España.

## **6. NORMATIVA Y LEY APLICABLE**

La protección de la maternidad es un derecho fundamental para todas las mujeres, por lo que es esencial garantizar una igualdad de oportunidades en lo que se refiere al mercado laboral. Para ello, encontramos diversa normativa y ley aplicable a la maternidad laboral las cuales establecen una serie de derechos y condiciones que deben seguir tanto las trabajadoras como los empleadores.

### **6.1 Protección de la maternidad laboral en normas internacionales**

En base a los derechos internacionales, la protección de este derecho se hace fundamental.

Algunas de las normas aplicables para promover la situación de maternidad laboral son:

- **La Declaración Universal de Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948**, recoge la necesidad de proteger y respetar los derechos de todos los ciudadanos. De esta manera, se reconoce la importancia de priorizar la salud laboral de todos los seres humanos, incluyendo en este caso la maternidad. Además, lucha contra cualquier medio discriminatorio en el lugar de trabajo.
- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)<sup>1</sup>**, fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en ella se recoge la necesidad de proteger la maternidad y reconocer que no debe ser medio de discriminación. Además, menciona que es importante tener en cuenta que no solo es responsabilidad de la mujer, sino que es una responsabilidad que se comparte. En lo que respecta a la situación laboral, el **artículo 11** hace participe el derecho a impedir la discriminación contra la mujer en situación de maternidad. Es importante tener en cuenta que al ser una convención llevada a cabo en el año 1979, sirvió como base para poder desarrollar los derechos de las mujeres, incluyendo de este modo la protección para garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres embarazadas y en situación de lactancia.
- **C183-Convención sobre la protección de la maternidad, 2000 (NÚM.183)**, En este convenio se establecen medidas para proteger a las trabajadoras embarazadas y lactantes. Es un acuerdo internacional adoptado por la OIT<sup>2</sup> para prevenir la discriminación por razones de maternidad en el ámbito laboral. Este convenio obliga a los Estados miembros<sup>3</sup> a conceder licencias por maternidad de al menos 14 semanas y de garantizar que, si los trabajos resultan perjudiciales para la salud de las trabajadoras, se les ofrece un traslado a un puesto con medidas adecuadas para el desarrollo de sus funciones. Por otra parte, les concede a las madres en situación de lactancia, la posibilidad de reducir sus horas de trabajo. Este convenio es uno de los principales avances en temas de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para las mujeres de los países miembros.

Como podemos observar, son normas que entraron en vigor durante el siglo XX a raíz de las nuevas necesidades de una sociedad en la cual la mujer se empieza a introducir gradualmente en el mercado laboral. Al encontrarse regulada la maternidad, fue posible que las mujeres y la sociedad tomara conciencia de la necesidad de protección en el ámbito laboral y su bienestar. Estas contribuyen hoy en día a asentar que sea posible el desarrollo de nuevas formas de protección.

## 6.2 Protección de la maternidad laboral en normas de la Unión Europea

En lo que respecta a la aplicación de la Unión Europea, existen ciertas leyes que abordan el derecho a la igualdad laboral y protección de la maternidad de las trabajadoras:

---

<sup>1</sup> CEDAW, entrada en vigor el 3 de septiembre de 1981.

<sup>2</sup> OIT: Organización Internacional del Trabajo, creada en el año 1919, con el fin de supervisar el uso de las normativas internacionales adoptadas por los países y establecer derechos con el fin de poder garantizar a los empleados un trabajo digno y con todos los cuidados.

<sup>3</sup> España es un Estado miembro de la OIT desde su fundación.

- **Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992**, tiene como objetivo promover la salud laboral de las mujeres embarazadas y darles seguridad en esta área se encuentren en situación de dar a luz o en periodo de lactancia. Por otra parte, protege el derecho a la baja por maternidad antes y después del parto y procura que no puedan ser despedidas en este mismo periodo.
- **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, que busca promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esta Ley busca evitar y eliminar la discriminación por razón de género en el ámbito laboral. Se incluye dentro de esta la obligación de los Estados miembros a adoptar medidas para garantizar a las trabajadoras pertenecientes a la UE la protección frente al acoso sexual y la promulgación de la igualdad salarial.
- **Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010**, hace referencia al permiso parental de la Unión Europea, en donde se establece como una medida de protección de los derechos a trabajadoras que tengan responsabilidades familiares. Esta directiva ofrece la posibilidad de adquirir un permiso parental, además de su protección laboral durante este mismo y poder garantizar a la trabajadora la reincorporación a su puesto de trabajo.
- **Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019**, se establece para contribuir con una serie de medidas a la conciliación de la vida laboral y personal de aquellos trabajadores que sean padres y permitirles cuidar a sus hijos. Esta directiva proporciona la posibilidad de reducir el horario laboral y acceder a un permiso remunerado por el cuidado de personas con un grado de dependencia. Además, es importante mencionar que esta directiva hace que los estados miembros de la Unión Europea adopten medidas para promover la igualdad de género en el sector laboral.

Podemos observar que la Unión Europea promueve varias medidas con el fin de fomentar la igualdad laboral entre hombres y mujeres. Por otra parte, procura asegurar la existencia de una protección efectiva para las mujeres embarazadas, las que han dado a luz o las que se encuentran en periodo de lactancia y se apunta a intentar la conciliación de la vida laboral y privada. De esta manera, es importante recalcar que la Unión Europea reconoce la necesidad de proteger a las mujeres que se encuentran en esta situación y asegurarse de que son tratadas de manera equitativa en el ámbito laboral. Además, al contar con la política de protección de UE, los estados miembros se encuentran condicionados a tener que implantar medidas que puedan garantizar que los intereses de este colectivo se protejan.

### **6.3 Normas nacionales en materia de protección de la maternidad laboral**

En lo que respecta a España<sup>4</sup>, esto puede tener un impacto positivo, si contamos con las políticas implantadas por la UE puede fortalecer las protecciones con las que cuenta y de este modo consolidar a salvaguardar el amparo a las mujeres embarazadas, que hayan dado a luz o que se encuentren en periodo de lactancia. Asimismo, puede ser beneficioso para la reducción de la desigualdad y de la tasa de madres desempleadas del país. Actualmente, contamos con la siguiente normativa aplicable:

---

<sup>4</sup> España es un miembro de la Unión Europea desde 1986.

En primer lugar, el **artículo 14** de la Constitución Española (1978) establece que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier circunstancia personal o social”. Este artículo es de vital importancia para el desarrollo del resto de leyes que se promueven en España, puesto que actúa como la base de los cimientos para la igualdad de género y la no discriminación por razones de género. Además, el **artículo 9.2** de la CE, hace referencia que es responsabilidad de los poderes públicos fomentar las condiciones de libertad e igualdad, con el fin de eliminar barreras que impidan que se realice su plena participación en la vida política, económica, cultural y social. En definitiva, se trata de garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades y derechos en la sociedad, intentando evitar cualquier obstáculo. Podemos encontrar también en el **artículo 39** de la CE<sup>5</sup>, la obligación de los poderes públicos en la protección social, económica y jurídica de la familia, además de establecer la protección de los hijos independientemente del estado civil de la madre, lo cual influye en nuestra presente investigación sobre la maternidad. En relación con el empleo, dicho artículo implica garantizar las condiciones de trabajo justas para las trabajadoras embarazadas en donde podemos incluir la posibilidad de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Es, de este modo, responsabilidad del poder legislativo desarrollar diversa normativa y leyes que contribuyan con que sea posible el desarrollo de estos derechos. En este caso, contamos con:

**-La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007)**, esta ley tiene como propósito promover la igualdad en diferentes ámbitos, incluyendo el laboral, en este caso la Ley intenta prevenir la discriminación padecida por las mujeres y establecer medidas en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional. En lo que respecta a la maternidad, esta ley corrobora la importancia del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, especialmente en el caso que nos compete. Además, hace referencia a que constituye una discriminación directa un trato desfavorable a mujeres embarazadas o en periodo de maternidad. Por lo tanto, encontramos protección a la maternidad en el ámbito laboral, con respeto a los efectos derivados del embarazo, parto y la lactancia.

La Disposición adicional décimo primera introduce diversas modificaciones al entonces vigente Estatuto de los Trabajadores, originalmente aprobado por **Real Decreto 1/1995**, de 24 de marzo. Las modificaciones se detallan a continuación:

- **Artículo 4.2.e)** Actualiza el párrafo para incluir la protección frente al acoso por razones de sexo, religión, edad, orientación sexual, acoso sexual etc.
- **Artículo 17.1 (segundo párrafo) y apartados nuevos 4 y 5** Se declaran nulas las órdenes de discriminación y se permiten medidas positivas para promover el acceso

---

<sup>5</sup> La Constitución Española de 1978, artículo 39,

1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.
2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.
3. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda.

de mujeres profesionales. Además, se establece la obligatoriedad de los planes de igualdad en las empresas.

- **Artículo 34.8** Poder solicitar una reducción, ajustar la duración y distribución de la jornada laboral, para poder conciliar con la vida familiar.
- **Artículo 37.3.b** La posibilidad de ampliar a dos días el permiso por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiares hasta segundo grado, si se requiere desplazamiento cuatro días.
- **Artículo 37.4 y 5** Brinda la posibilidad de solicitar la reducción de jornada por cuidado de menores o personas con discapacidad para las mujeres que se encuentran en periodo de lactancia. Esta reducción de la jornada puede ser de entre un octavo y la mitad.
- **Artículo 38.3 (segundo párrafo)** Permite disfrutar las vacaciones en fecha distinta si coincide con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia o suspensión del contrato.
- **Artículo 45.1.d** Amplía la protección de maternidad, paternidad y adopción, incluyendo la acogida para menores de seis años o mayores con discapacidad o especiales dificultades.
- **Artículo 46.2 y 3** Regula la excedencia voluntaria y para el cuidado de menores, familiares y la posibilidad de fraccionar como un derecho individual no simultáneo si hay varias solicitudes por el mismo motivo en la misma empresa.
- **Artículo 48 bis** introduce la suspensión del contrato de trabajo por paternidad durante trece días , ampliable en caso de partos múltiples y se detalla las condiciones de disfrute de esta excedencia.
- **Artículo 48.4 y 5** Detalla la duración y condiciones de la suspensión del contrato laboral por parto, adopción o acogimiento, ampliándose en casos de discapacidad del hijo o hospitalización del neonato.
- Derecho a permisos con retribución económica por el cuidado de hijos menores que se encuentren enfermos.
- **Artículo 53.4 y Artículo 55.5** La protección frente a despidos injustificados tanto en el periodo del embarazo o durante la baja por maternidad.
- **Disposición adicional decimoséptima** Establece que las discrepancias sobre derechos de conciliación se resolverán por la jurisdicción competente.
- **Disposición adicional decimooctava** regula el cálculo de las indemnizaciones considerando el salario sin reducción de jornada por cuidado de menores o personas con discapacidad, en ciertos supuestos.

Estos derechos se establecieron con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades tanto de la madre como del otro progenitor, permitiendo de este modo que ambos puedan acceder al mercado laboral.

*-Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales,* en esta ley se establecen medidas específicas con el fin de proteger la maternidad en el ámbito laboral. En concreto, su **artículo 26**, denominado “Protección de la maternidad”, en el cual se refiere a cualquier condición de trabajo que pueda influir negativamente en la salud tanto de la trabajadora como en la del feto. En este se establece la obligación de realizar una evaluación de los riesgos presentes y tratar

de evitarlos con una posible adaptación del puesto de trabajo o tener en cuenta el traslado de la trabajadora a un puesto donde pueda realizar funciones sin que estas sean motivo de riesgo para su salud. Se incluye también, la posibilidad de interrupción o suspensión del contrato laboral por riesgo durante el embarazo, si no es factible técnicamente u objetivamente realizar un cambio y las medidas de protección no pueden ser adoptadas por ningún puesto de trabajo dentro de la empresa y presenta peligro inminente el desarrollo de la actividad laboral para la mujer embarazada, el feto o si se encuentra en situación de lactancia. Esta situación se encuentra contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los trabajadores.<sup>6</sup>

Además, esta ley establece la obligación por parte del empresario de adoptar medidas y proporcionar información en materia de prevención de riesgos laborales.

**-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,** en este decreto se establece una protección a ciertos derechos que protegen a las trabajadoras en estos caso. Algunos de ellos son:

- **Artículo 8** Sobre el riesgo durante el embarazo y la protección de la lactancia natural.
- **Artículo 10** Procedimiento para la solicitud y reconocimiento de la prestación por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.
- **Artículo 11,** duración de la cuantía Prestación por maternidad: la cual ayuda a las madres económicamente durante la baja por maternidad garantizando un 100% de la base reguladora.
- **Artículo 12** la gestión de la prestación por riesgo durante el embarazo y lactancia, Protección de las trabajadoras embarazadas: se pretende garantizar la salud tanto de la madre como la del feto, adaptando el puesto de trabajo o dando la posibilidad de cambiar a otro puesto en la misma empresa.
- **Artículo 26,** Protección del riesgo durante el embarazo: en caso de que se presente esta situación la madre podrá solicitar la suspensión del contrato de trabajo, durante la cual cuenta con un 100% de la base reguladora.
- **Artículo 27,** Riesgo durante la lactancia: en este caso se debe garantizar la protección de la madre con el fin de no poner en riesgo su salud ni la del recién nacido en periodo de lactancia.

La evaluación de riesgos del puesto de trabajo ocupado es fundamental para garantizar la salud y seguridad de las trabajadoras en esta situación. Corresponde al empleador evaluar los riesgos laborales y adoptar las medidas necesarias para proteger tanto a la madre como al feto. Si en la evaluación de riesgos realizada se determina que existen riesgos para la salud de alguno de los dos, se deben optar por medidas para evitarlos. La evaluación del puesto de trabajo es fundamental para garantizar la seguridad y salud de las mujeres embarazadas y del feto.

Cabe recalcar que, la certificación médica es necesaria para la suspensión del contrato de trabajo en caso de riesgo durante la lactancia o durante el embarazo, como establece el **Real Decreto 295/2009 disposición adicional segunda**, en base a los artículos 39, 47 y 51 de este mismo decreto:

---

<sup>6</sup> Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

**Artículo 39 y Artículo 47**, se establece el procedimiento para el reconocimiento del derecho en relación al subsidio por riesgo durante el embarazo:

- La trabajadora debe solicitar un informe al Servicio Público de Salud que acredite el embarazo y la fecha del posible parto.
- Con base en el informe médico y un certificado de la empresa sobre el puesto de trabajo, la trabajadora solicita la emisión de la certificación médica de riesgo durante el embarazo a la entidad gestora.
- En caso de que no sea posible cambiar de puesto de trabajo, la empresa declara la suspensión del contrato laboral debido a dicho riesgo.
- La trabajadora debe presentar la solicitud de subsidio ante la entidad gestora o la mutua correspondiente. Adjuntar la certificación médica de riesgo y la debida declaración de la empresa de la imposibilidad de encontrar puestos compatibles o realizar el traslado del puesto de trabajo, junto con otros documentos requeridos.
- La entidad gestora emite una resolución expresa dentro de los treinta días siguientes a la solicitud. En caso de que se deniegue, se indica la fecha a partir de la cual se puede reconocer la prestación, considerando como evoluciona el embarazo y su riesgo derivado del puesto de trabajo.

**Artículo 51**, Gestión y el procedimiento para el reconocimiento del derecho al subsidio por riesgo durante la lactancia natural:

- Será responsabilidad de la entidad gestora o mutua competente en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
- El procedimiento para reconocer el derecho al subsidio se llevará a cabo según lo establecido en los artículos 39 y 47. Para obtener el subsidio es necesario acreditar la situación de riesgo y lactancia natural.
- La entidad gestora o componente debe establecer un mecanismo de control para asegurar la gestión efectiva de la prestación.

Es importante destacar que, si las mujeres en situación de maternidad ya son un colectivo que necesita protección, debemos tener en cuenta que aquellas que se enfrentan a la violencia de género son aún más vulnerables. Por lo tanto, resulta de vital importancia desarrollar una ley que actúe como respaldo. En España, contamos con la siguiente legislación:

**-La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género**, en esta ley se encuentra recogida la protección específica para las víctimas de violencia de género que se encuentran en situación de maternidad, asegurando el respeto a su privacidad e integridad de las víctimas. Además, se planean seguimientos individuales para poder valorar la eficacia de las medidas llevadas a cabo para la protección tanto de la mujer como de sus hijos.

Esta ley también garantiza la protección del empleo de las trabajadoras embarazadas, les permite tomar días en los cuales puedan realizar pruebas médicas. Además, ofrece a las víctimas de violencia de género que se encuentren en situación de baja por maternidad una ampliación de dos semanas en su baja. Asimismo, establece que en caso de ser despedida como consecuencia de la situación de violencia de género, se considere un despido nulo y tendrá derecho a ser readmitida.

**-Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción asistida**, en este caso, es importante mencionar que en esta ley se recoge por primera vez la doble maternidad en el matrimonio de mujeres, pues de esta manera da la posibilidad a ambas a participar en técnicas de reproducción asistida para poder tener hijos, acceder a la prestación económica que se le asocia y formar parte del registro civil asociadas las dos.

En España, la responsabilidad del cumplimiento de estas medidas recae en el poder judicial y consigo al Tribunal Constitucional. Su función es de respetar la Constitución y proteger los derechos fundamentales de los ciudadanos, lo que implica que se garantice la protección de la maternidad en el ámbito laboral.

**-Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores**, podemos encontrar que en este se establece un marco legal de protección para aquellas trabajadoras en situación de maternidad laboral:

**-Artículo 14. 2) "Periodo de prueba"**, en donde se menciona que durante el periodo de prueba la persona tendrá los mismo derechos y obligaciones que un trabajador de la plantilla. Se explica que la resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras en situación de embarazo o maternidad. En el apartado 3, se establece que si ha transcurrido el periodo de prueba sin que se produzca desistimiento, el contrato producirá plenos efectos y se computará como tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona en la empresa. En situaciones como riesgo durante el embarazo, lactancia, nacimiento, etc; situaciones que afecten a la trabajadora durante el periodo de prueba, se interrumpe el cómputo del mismo, siempre que ambas partes estén de acuerdo.

**-Artículo 38.3) "Vacaciones anuales"**, el calendario de vacaciones se fijará en cada empresa y el trabajador debe conocer las fechas correspondientes. En caso de que estas fechas coincidan con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en una fecha distinta a la de su situación. Si el periodo de vacaciones coincide con su incapacidad, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones total o parcialmente una vez finalice su incapacidad, pero siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde la finalización de esta.

**-Artículo 45.1, d - e) "Causas y efectos de la suspensión"**, el contrato de trabajo puede suspenderse por causas como nacimiento, adopción, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, entre otros.

**-Artículo 48, "Suspensión con reserva del puesto de trabajo"**, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado al cesar las causas de su suspensión. En caso de riesgo durante el embarazo o lactancia, la suspensión del contrato finalizará cuando comience la suspensión por parto, cuando el lactante cumpla nueve meses, o si el trabajador se incorpora antes.

En este artículo se establece que el nacimiento suspende el contrato de trabajo de la madre biológica y del otro progenitor durante 16 semanas, de las cuales 6 son obligatorias e inmediatamente posteriores al parto en jornada completa, con el objetivo de proteger la salud de la madre. En caso de un hijo prematuro, hospitalización o causas que impidan el cuidado del menor, los progenitores podrán solicitar la suspensión del contrato a partir de la fecha de que el niño sea dado de alta. En el caso de un hijo no neonato, el periodo de

suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre en el hospital, con un máximo de 13 semanas adicionales. Si el hijo fallece, la suspensión del contrato no se ve reducida, salvo que la madre solicite lo contrario.

**-Artículo 53 apartado 4 b** , *“Forma y efectos de la extinción por causas objetivas”*, la extinción del contrato de trabajo se considera nula si es a causa de discriminaciones prohibidas en la *Constitución Española* o *Estatuto de los Trabajadores*, o en caso de que se violen los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. También será nula en situaciones como la suspensión por nacimiento, adopción, lactancia, enfermedades relacionadas con el embarazo o riesgo de lactancia, en caso de trabajadoras embarazadas o con jornadas adaptadas.

**-Artículo 55.5**, *“la forma y efectos del despido disciplinario”* se reconoce que el despido de una trabajadora embarazada se considere nulo, salvo existan causas que respalden los motivos de este. En estos casos, también se denomina despido nulo a los supuestos en los que la trabajadora se encuentra en suspensión de su trabajo por nacimiento, adopción, riesgo de embarazo, entre otros. Este artículo sirve de respaldo para evitar las discriminación de la trabajadora por motivo de embarazo, así como para garantizar que no se violen sus derechos laborales, independientemente si el empresario es consciente o no de su estado en el momento del despido.

**-Disposición adicional segunda**, *“Contratos para la formación y el aprendizaje”*, En estos contratos, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, riesgo durante la lactancia no interrumpen el cómputo de la duración del contrato. Esto asegura que estas circunstancias no prolonguen injustamente la duración total del contrato.

La disolución de las Cámaras legislativas como consecuencia de la convocatoria de elecciones generales en España para el año 23 de julio de 2023, tuvo como efecto la paralización de la tramitación de varias leyes que estaban en curso, incluyendo la Ley de Familias. Esta Ley, promovida por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, incluía importantes medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar, así como una serie de permisos retribuidos.

Pues bien, entendiendo el gobierno que algunas de estas disposiciones debían ser aprobadas de urgencia para transponer **la Directiva Europea 2019/1558<sup>7</sup>**, han sido incorporadas al Real Decreto Ley 5/2023.

**-Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de Junio** , se establece un nuevo régimen de permisos y fórmulas de trabajo flexible, afectando a numerosos conceptos del Estatuto de los trabajadores (ET). A continuación, se hace referencia a aquellos que tienen más impacto sobre el tema tratado.

- Permisos retribuidos:

1. Permiso por nacimiento y cuidado de Menor: Se establece un permiso de 16 semanas para cada progenitor, intransferible y retribuido al 100%. Las primeras seis semanas deben ser disfrutadas de manera ininterrumpida y a tiempo completo inmediatamente después del nacimiento, adopción o

---

<sup>7</sup> Ver apartado **6.2 Protección de la maternidad laboral en normas de la Unión Europea**

acogimiento del menor. Las diez semanas restantes pueden ser disfrutadas de manera interrumpida hasta que el menor cumpla 12 meses.

2. Permiso parental no retribuido: Se introduce un permiso parental no retribuido de hasta ocho semanas por cada hijo, a disfrutar de manera continuada o discontinua hasta que el menor cumpla ocho años. Se puede disfrutar de dicho permiso en jornada parcial o completa, facilitando la conciliación laboral y familiar. Se reconoce el derecho a disponer de este a los dos progenitores y es de carácter individual e intransferible. No se establece retribución, pero se refleja que tiene una prestación de Seguridad Social para su cobertura.
3. Permiso por cuidado de familiares: Se amplían los permisos retribuidos para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, en casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, pero que sí requiera reposo. Dicho motivo debe ser justificado documentalmente por los trabajadores. El permiso se amplía por máximo de 5 días.

Además, se incluyen medidas para reforzar la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, así como jornadas y horarios más flexibles que permiten a los trabajadores ajustar su horario laboral en función de sus necesidades personales y familiares. Estas medidas están diseñadas para mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar, fomentar la igualdad de género y adaptar el entorno laboral a las necesidades cambiantes de los trabajadores.

A continuación, se mencionan sentencias en las cuales el despido de la trabajadora es calificado como nulo.

**Tribunal Constitucional, Sala Primera, Sentencia 92/2008 de 21 Jul. 2008, Rec. 6595/2006**

En esta sentencia, la demandante presenta un recurso de amparo contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 29 de marzo de 2006, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 17 de enero de 2005 y la Sentencia del Juzgado Social núm 1 de Badajoz de 24 de marzo de 2004, en base a lo siguiente:

La trabajadora quien fue despedida el 12 de enero de 2004, quien en el momento del despido se encontraba embarazada. Presentó una demanda de despido nulo por discriminación, alegando que las razones de su despido eran su situación de embarazo y no causas organizativas dentro de la empresa. La trabajadora afirmaba que la empresa reconoció inmediatamente la improcedencia del despido y contrató a otro trabajador después de su partida. Sin embargo, los tribunales rechazaron la solicitud de la demandante de anular el despido debido a un requisito que no estaba contemplado en la ley, específicamente la comunicación de su embarazo a la empresa. Por lo que la trabajadora consideró que se trató de un acto discriminatorio que vulnera sus derechos. La cuestión principal a la que nos enfrentamos es si el despido sólo se considera nulo únicamente si el empresario tenía conocimiento de la situación de embarazo de la trabajadora, o si el embarazo es

sí mismo, aunque no se tuviera conocimiento de este, es motivo suficiente para catalogar el despido como nulo.

En base a la doctrina mantenida anteriormente, el Tribunal Constitucional consideró que era necesario el conocimiento por parte de la empresa de la situación de embarazo de la trabajadora para poder confirmar que el derecho fundamental se había vulnerado, en este caso no hay indicios de que la empresa tuviera tal conocimiento.

Se menciona la reforma de la **Ley 39/1999** denominada “*conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*” en la que se añade un nuevo supuesto donde se declara la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas, desde el inicio hasta el comienzo del periodo de suspensión. Sin embargo, en dicha reforma no se contempla ningún requisito de comunicación previa del embarazo al empresario ni de necesario conocimiento.

La interpretación del **artículo 55.5 Estatuto de los Trabajadores**, establece la declaración de nulidad de los despidos no procedentes efectuados durante el periodo de embarazo de una trabajadora. En este artículo no se establece el requerimiento de previo conocimiento del embarazo por parte del empleador ni una notificación previa de la trabajadora. Se sostiene que la nulidad del despido tiene carácter automático y está vinculada a la acreditación de embarazo de la trabajadora. Por ende en este caso el despido de una trabajadora en estas condiciones debe considerarse nulo por discriminación en base a la anterior regulación.

Esta consideración está directamente vinculada con el derecho a la no discriminación por razón de sexo establecida en el **artículo 14 Constitución Española**. Se concluye que las sentencias del Juzgado de lo Social y del Tribunal Superior de Justicia vulneraron el derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a la no discriminación por razón de sexo de la demandante. Por lo tanto, se anulan las resoluciones judiciales, indiferentemente si se ven afectadas por el fallo de esta sentencia, y se declara la nulidad del despido.

El Fallo dictado por el Tribunal Constitucional, sostiene que el despido de una trabajadora embarazada debe considerarse nulo por discriminación, sin necesidad de que el empleador tenga conocimiento previo del embarazo. Esta decisión se basa en la interpretación del **artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores**, que establece dicha nulidad de despido no procedente efectuado durante el tiempo de embarazo.

**Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 4405/2017 de 28 de Oct, Rec. 3657/2015**

En esta sentencia se reconoce que el despido sin causa de una trabajadora embarazada es nulo, incluso si el empresario desconoce el embarazo. La **ley 39/1999** establece una protección a favor de la mujer embarazada sin establecer ningún requisito sobre la necesidad de comunicar el embarazo al empleador o que este deba tener conocimiento de su situación por otro medio. Esta disposición se relaciona directamente con el **artículo 14 Constitución Española**, el derecho a la no discriminación por sexo y destaca la importancia de considerar la maternidad y la lactancia como factores relevantes en la situación laboral de las mujeres.

La norma establece una nulidad objetiva, que es diferente de la nulidad por causa de discriminación, y se aplica en cualquier situación de embarazo, independientemente de que existan o no indicios de trato discriminatorio por motivos del embarazo. Sin embargo, es necesario demostrar que ha sido sufrida una lesión de derechos fundamentales y que exista daño por vulneración de los mismos.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia 551/2008 de 17 de Mar. Rec 1741/2009**

En esta sentencia, se plantea un caso en el que la trabajadora es despedida estando embarazada, alegando una disminución de su rendimiento por parte de la empresa. La trabajadora informó a la empresa sobre su embarazo en el acto de conciliación. La sentencia de primera instancia declaró el despido como nulo, pero la resolución recurrida revocó dicha decisión al considerar que la empresa no conocía el estado de gestación de la trabajadora en el momento del despido.

La regulación legal de la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas se vincula directamente con el derecho a la no discriminación de género, el cual está prohibida en el **artículo 14** de la *Constitución Española*.

Es importante destacar que existe una diferencia entre la nulidad del despido y la vulneración de los derechos fundamentales. Según el **artículo 55.5 b)** del *Estatuto de los Trabajadores* el despido de una trabajadora embarazada se considera nulo, sin necesidad de que el empleador tenga conocimiento de su situación. La sentencia concluye que esta nulidad actúa como una garantía de carácter objetivo y automático, ligada únicamente a la confirmación del embarazo de la trabajadora y a la determinación de que el despido no es procedente.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia 1271/2024 de 21 de Feb. Rec 905/2023**

En esta sentencia se nos muestra el caso de una solicitud de prestación por nacimiento y cuidado del menor, concediéndose inicialmente hasta 08 de diciembre de 2021. Luego, se solicitó extender a 34 semanas, siendo rechazada esta solicitud. Se interpuso una reclamación previa, que se desestima. La sentencia del Juzgado de lo Social de Soria le otorgó el derecho a 26 semanas de prestación, fallo que el INSS y la TGSS apelaron sin éxito ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León.

Se exponen los siguientes hechos:

- La cuestión central del recurso de casación se debe a una familia monoparental la única progenitora que recibió la prestación por nacimiento y cuidado del menor tiene derecho a la prestación que le corresponde al otro progenitor. La centena del Juzgado de lo Social de Soria reconoció parcialmente este derecho, por el cual se le otorga una extensión de 10 semanas al permiso de cuidado del menor. Esta decisión fue confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. Ya que se consideró que sin esta extensión se crearía un diferencia entre familiar monoparentales y biparentales, aunque dicho periodo se limitó a 10 semanas y no las 16 solicitadas (esto se debe a que las primeras 6 semanas deben ser inmediatamente después del parto).
- La madre presenta una solicitud de prestación por nacimiento y cuidado del menor de 28 semanas, en lugar de las 16 semanas inicialmente otorgadas. Esta solicitud es rechazada ya que no existen argumentos de respaldo normativo para conocer el derecho a otorgar dicha prestación y que en el caso de las familias biparentales para acceder al permiso se deben cumplir ciertos requisitos. Dicha decisión resulta contradictoria con la sentencia objeto de recurso, ya que ambas resuelven sobre hechos y demandas similares de progenitores en familias monoparentales que solicitan una extensión adicional del permiso por nacimiento y cuidado del menor. Esta discrepancia radica en que una sentencia reconoce el derecho mientras que la otra lo niega.

- El apartado cuarto del **artículo 48** del *Estatuto de los Trabajadores* establece la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, tanto para la madre biológica como para el otro progenitor. Esta suspensión puede distribuirse de forma flexible después de las seis semanas iniciales obligatorias. La equiparación de la duración entre ambos progenitores y la prohibición de la transferencia del derecho responde a una demanda social y a un principio de igualdad de género.
- El reconocimiento de la prestación por nacimiento y cuidado del menor a un único progenitor de una familia monoparental, no está exigido por la constitución ni la Unión Europea ni un acuerdo internacional suscrito por España. Es responsabilidad del legislador determinar el nivel y condiciones de las prestaciones y aplicarlas a las necesidades sociales del momento. No existe ninguna obligación directa en materia de derecho internacional para establecer una protección social para familias monoparentales, sin embargo se les reconoce la importancia de atender las necesidades de colectivos socialmente vulnerables.

La normativa actual de la Directiva de la UE 2019/1958, sugiere adaptar las condiciones del permiso parental a las necesidades, en este caso el de las familias monoparentales. Sin embargo, adaptar dichas normas recae sobre los Estados miembros. Es el deber del legislador hacer cumplir dichas normativa que promuevan la protección del menor y la igualdad.

La implicación de la perspectiva de género en este caso, no es utilizada ya que no resulta determinante. Puesto que implica crear una normativa nueva por el hecho de que las familias monoparentales como la de la demandante representan sólo una fracción de la diversidad dentro de estas situaciones de este tipo de familias.

A fecha de la deliberación de la resolución, consta que el parlamento no ha aprobado ninguna ampliación para otorgar el permiso de 32 semanas en el caso de familias monoparentales. Se hace referencia al Real Decreto Ley 5/2023 el cual modifica la Directiva de la UE sobre la conciliación familiar y laboral. Sin embargo, no hace referencia específica al tratamiento de las familias monoparentales. Este decreto crea un nuevo permiso para que los trabajadores puedan ausentarse del trabajo en casos de nacimiento, adopción, guarda etc. Por ende se enfoca en regular permisos para evitar los roles excluyentes y desvinculantes de las mujeres en el mercado laboral.

Finalmente se opta por desestimar el recurso presentado, por ende no se reconoce la prestación ampliada.

**Tribunal Constitucional. Sala Segunda. Sentencia 108/2019 de 30 de sep. ECLI:ES:TC:2019:108**

Se presenta una demanda de amparo ante el Tribunal contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, parcialmente admitiendo la pretensión de la actora por discriminación de género.

Los hechos fundamentales son los siguientes:

- El INE publica el proceso selectivo para cubrir una plaza de personal laboral. La demandante (primer lugar del proceso) informa al INE que no puede incorporarse debido a su reciente

maternidad. Solicita la reserva de la plaza hasta la fecha que pudiera incorporarse, el INE ofrece su plaza a otro candidato.

- La demandante presentó una demanda ante el Juzgado de lo Social de Valencia, buscando resolución a un proceso de violación del principio de no discriminación por razón de sexo.
- Se declara la violación del principio de no discriminación y ordenando la contratación de la demandante, como el pago por los daños morales percibidos.
- Al apelar ambas partes, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana revoca la sentencia y absuelve al INE, argumentando que no se produce discriminación ya que la trabajadora no se incorporó ni formalizó la contratación con esta entidad.

El recurso de amparo se dirige contra dicha sentencia en la que se establece que no hubo vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo del **artículo 14** de la *Constitución Española*. La demandante sostiene que el INE se niega a contratarla por motivo de su reciente maternidad y lo que constituye una discriminación por razón de sexo siendo la maternidad un factor determinante para su contratación. Se señala la posibilidad por parte de la administración de ofrecer otras medidas para garantizar el acceso al trabajo, en lugar de crear limitaciones por motivo de maternidad.

Dicha demanda de amparo es apoyada por la Fiscalía, que argumenta lo expuesto por la demandante. El INE constituyó discriminación por razón de sexo y maternidad, no por razones objetivas al proceso de selección. Se destaca que al ser una administración pública, su principal deber es promover la igualdad y facilitar la conciliación de la vida laboral, cosa que no se cumple.

El tribunal determinó que se violó el derecho de la demandada a no sufrir discriminación por razón de sexo. El INE le impidió injustamente a la demandante acceder a su puesto de trabajo por su condición de mujer y madre, lo que es una violación directa del **artículo 14** de la *Constitución Española*.

Se reconoce como anulada la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en la cuál se liberaba de culpa a la entidad demandada. Y se le ordena al INE a reconocer el derecho de la demandante además de reparar cualquier daño y perjuicio causado a la trabajadora.

#### **Sentencia 161/016, de 3 de octubre de 2016. Sala Primera**

La Magistrada interpone un recurso de amparo:

- La demandante, magistrada, inició licencia de maternidad por riesgo durante el embarazo el 5 de julio de 2011 y permaneció en licencia por maternidad, lactancia y vacaciones hasta el 25 de septiembre de 2012. Durante esta licencia obtiene dos plazas en Bilbao (la primera en el Juzgado de lo Contencioso- Administrativo y la segunda en el Juzgado de Violencia sobre la Mujer).
- Se le acreditó el complemento de destino pero se anuló al no tomar posesión del sitio.
- La magistrada impugnó la decisión al considerarla discriminatoria. Dicha resolución fue desestimada argumentando que no tenía derecho al no haber tomado posesión de su

puesto. Razón por la cual se presenta un recurso contencioso-administrativo, el cual es desestimado por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

- Se alegó la vulneración del **artículo 14** de la *Constitución Española* por discriminación de sexo, el cual fue desestimado al no poderse comprobar un trato preferencial respecto a otros jueces.
- Se considera que se ha vulnerado el derecho de la demandante a no sufrir discriminación por razón de sexo (artículo 14 Constitución Española). Por lo que se propone anular la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y las resoluciones administrativas. Se argumenta que la maternidad fue la causa para que la Administración no aplicase los principios de igualdad efectiva entre hombres y mujeres establecidos en la Ley Orgánica 3/2007.

Se sostiene que no se ha demostrado por parte de la Abogacía del Estado que no se ha discriminado por razón de sexo la situación de embarazo o maternidad de la magistrada. Se argumenta, que la situación de la demandante es un caso particular debido a su maternidad y que por ende la jurisprudencia citada la respalda.

Finalmente se concluye que la Administración violó los derechos establecidos en el **artículo 14** de la *Constitución Española*, a no ser discriminada por razón de sexo al negarle la plaza mientras estaba en licencia de maternidad. En este caso se argumenta que, si la magistrada obtuvo un nuevo destino durante su licencia de maternidad, sus derechos económicos y profesionales deben considerarse adquiridos desde la fecha que podría haber tomado dicho cargo de no haber disfrutado de su licencia.

#### **6.4 Protección de la maternidad laboral en normas en la Comunidad de Aragón**

**-Ley 3/2006, de 22 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón**, en esta ley se establecen medidas específicas para la comunidad de Aragón con el fin de garantizar y proteger la maternidad en el ámbito laboral. Se trata de promover la igualdad de oportunidades para las mujeres embarazadas en el mercado laboral, además de la posibilidad de adaptar los puestos de trabajo en base a las necesidades de las trabajadoras, bien sea en situación de lactancia o embarazo. Además, en su **artículo 42**, se establece el fomento de empleo para las mujeres que se enfrentan al riesgo de discriminación por situación de maternidad. Se habla de la posibilidad del teletrabajo para las mujeres en situación de riesgo. Estas medidas son aplicadas como apoyo al conjunto de normas mencionadas anteriormente con el fin de ampliar la protección en esta Comunidad Autónoma. Con el objetivo de que se cumplan estas políticas, en Aragón se lleva a cabo la creación de un Observatorio Aragonés para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

**-Gobierno de Aragón**, se llevan a cabo jornadas especiales<sup>8</sup> con el fin de concientizar y abordar temas específicos. Ha desarrollado jornadas con respecto a “Condiciones ergonómicas y de maternidad” y servicios de asesoramiento para temas en relación con la maternidad laboral.

---

<sup>8</sup> Las jornadas especiales del Gobierno de Aragón son eventos organizados con el objetivo de concienciar sobre los temas abordados y que son de interés para la comunidad.

-**Instituto Aragonés de la Mujer**, el cual se ocupa de cuestiones relacionadas con la igualdad de las mujeres, incluyendo el ámbito laboral. En lo que respecta a las mujeres embarazadas, proporciona información acerca de las medidas que se deben llevar a cabo para que se cumpla la protección de la maternidad y además intenta fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral.

## **7. LA MATERNIDAD LABORAL DURANTE EL COVID**

En España, la situación laboral experimentó cambios significativos debido a la pandemia del COVID-19, lo que hizo necesario adoptar e implementar medidas específicas para abordar la protección en este ámbito. A raíz de estos sucesos lamentables, muchas personas perdieron la vida y otras muchos sus empleos. Como consecuencia de la implementación de medidas para evitar el contagio y propagación del virus, se creó el estado de alarma que impedía la movilidad y actividad en algunos sectores laborales. Aunque, debemos tener en cuenta que durante cada pico de la pandemia, las medidas implementadas fueron variando, adaptándose a las recomendaciones y necesidades de cada momento.

En el caso de la maternidad, las mujeres embarazadas o en situación de lactancia se consideraron un grupo vulnerable frente a la infección del COVID-19. El Gobierno de España implementó medidas para la protección rigurosa de este colectivo, dentro de las cuales se engloba la situación del ámbito laboral. Las trabajadoras tuvieron la posibilidad de adaptar la jornada laboral y la reducción de esta misma. Además dentro de lo que fuese posible dependiendo del sector laboral pudieron realizar las funciones a través del teletrabajo, con el fin de no arriesgar la vida de la madre y del feto o el hijo. También tenían la opción de suspender los contratos de trabajo durante el riesgo y contar en este caso con una prestación económica.

La pandemia del COVID-19 ha representado un riesgo significativo para los avances en igualdad de género logrados en los últimos años. Ha acentuado los roles de género tradicionales y ha incrementado la carga de trabajo no remunerado asumido por las mujeres. Esta situación ha expuesto a las trabajadoras a mayores riesgos en su participación en el mercado laboral y en su bienestar. Es importante destacar que las medidas específicas adoptadas por El Gobierno de España, intentaron reforzar las protecciones vigentes durante la crisis sanitaria en contra de la discriminación por motivos de maternidad.

## **8. LA ESTADÍSTICA EN EL DERECHO A LA MATERNIDAD**

En España, la estadística es fundamental para contribuir con la recopilación de datos, por esto es importante deducir que es una de las mayores fuentes de información que permite analizar e identificar las necesidades de la población. En lo que respecta al tema que vamos a tratar es fundamental tener en cuenta que por medio de esta podemos hacer un análisis objetivo sobre las desigualdades y la brecha de género en el ámbito laboral con respecto a la maternidad. La estadística permite adquirir datos para comprender si las leyes funcionan correctamente o si al aplicarlas ha contribuido en algún cambio significativo en aspectos sociales, culturales y en especial el tema a tratar "la maternidad en el ámbito laboral". También nos ayuda a comprender si existe una problemática. Por lo que resulta relevante en el derecho, ayudando a crear las mejores soluciones y considerar si es necesario crear o modificar leyes o normativa para estas situaciones en particular.

Como he mencionado anteriormente, podemos corroborar la situación de las mujeres con respecto a la maternidad en los siguientes temas tratados a continuación.

### **8.1 La fecundidad en declive**

El tema de la fecundidad ha sido abordado por múltiples estudios que intentan explicar su declive. Es importante tener en cuenta que en este caso existen numerosos factores que pueden ser consecuencia de esta situación. La relevancia de la perspectiva de género en este caso puede contribuir a intentar explicar la baja tasa de fecundidad presente en España, puesto que explica cómo las mujeres pueden estar condicionadas socialmente por la decisión reproductiva que toman.

Como se ha explicado anteriormente<sup>9</sup>, históricamente el papel de la mujer en la sociedad ha sido principalmente el de cuidado y crianza de hijos. Las nuevas posibilidades de inclusión en el mercado laboral tienen un impacto en el cambio de mentalidad de las mujeres del siglo XXI, quienes optan por una carrera o promoción profesional. Se debe tener en cuenta que la idea de tener o no hijos es propia de cada mujer, las circunstancias, posibilidades, los intereses.

De esta manera, se entiende que resulta de extrema importancia contribuir con leyes y políticas que protejan la maternidad en el ámbito laboral, que promuevan la igualdad de género y que faciliten a las mujeres una conciliación entre ambos campos. Además, de que es importante comprender que la maternidad es un tema compartido, no solo responsabilidad de la mujer. Por ende, resulta importante no solo contribuir a la protección de la familia tradicional, sino también de las no convencionales.

En el año 1975, España alcanzó su punto más alto en términos de fecundidad con un 78,63%. Sin embargo, esta cifra ha ido descendiendo hasta llegar al valor más bajo en el año 1996 con un porcentaje de 34,85%. En la actualidad estos valores han ido variando y nos encontramos en un punto en el que la fecundidad se encuentra en niveles preocupantemente bajos. Desde 2014 hasta 2021, todas las cifras se encuentran situadas por debajo del porcentaje registrado en 1996.<sup>10</sup>

Es importante tener en cuenta estos datos, ya que son estos mismos los que nos permiten tomar conciencia sobre las complicaciones e implicaciones que puede acarrear las bajas tasas de fecundidad. En este sentido una de las principales consecuencias recae en las mujeres, quienes optan por no tener hijos. Puesto que la idea de la maternidad como punto central de la vida de una mujer cada día merma más. Esto puede ser a consecuencia de la discriminación de este grupo vulnerable, por el miedo a no optar en un futuro por desarrollo profesional, por el alto coste que conlleva acarrear con la carga de un hijo y la dificultad de una conciliación de la vida laboral y privada, entre otros factores. No es una ciencia exacta afirmar que la baja tasa de fecundidad se debe a la introducción laboral de las mujeres pero debemos tener en cuenta que puede influir. Por lo tanto, resulta necesario el desarrollo de políticas, leyes o normativas que puedan contribuir a la facilidad de optar por la fecundidad sin “consecuencias negativas”.

### **8.2 Las prestaciones por maternidad y paternidad**

En la siguiente tabla se recopilan estadísticas en base a las prestaciones percibidas por las madres y los padres desde el 2006 hasta el 2019.

---

<sup>9</sup> Ver apartado **5. LA MUJER EN LA HISTORIA**

<sup>10</sup> Fuente: Tasa Global de Fecundidad según nacionalidad (española/extranjera) de la madre. INE

**Tabla 1 : Prestaciones por maternidad percibidas por madre y padre**

	PRESTACIÓN PERCIBIDA POR LA MADRE	PRESTACIÓN PERCIBIDA POR EL PADRE
<b>2006</b>	317.318	5.282
<b>2007</b>	326.438	5.204
<b>2008</b>	353.585	5.575
<b>2009</b>	334.786	5.726
<b>2010</b>	326.752	5.805
<b>2011</b>	318.607	5.798
<b>2012</b>	293.704	5.028
<b>2013</b>	283.923	4.919
<b>2014</b>	276.239	4.912
<b>2015</b>	273.181	5.208
<b>2016</b>	272.821	5.688
<b>2017</b>	263.398	4.930
<b>2018</b>	248.180	4.752
<b>2019</b>	64.253	1.197

*Nota:* Elaboración propia, datos recopilados del Gobierno de España, Instituto de las Mujeres.

En este caso debemos tener en cuenta que la prestación por maternidad y paternidad ha presentado un avance significativo. Como podemos observar en la tabla 1, durante el año 2006, las prestaciones percibidas por las madres eran bastante más altas que las adquiridas por los padres. Sin embargo, teniendo en cuenta el declive de fecundidad, estas cifras han disminuido notablemente las prestaciones percibidas por las mujeres.

El **Real Decreto 2/2015**, aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. En cuanto a la maternidad laboral, establece una serie de derechos y protecciones para las trabajadoras gestantes y en periodo de maternidad. A continuación, se destacan algunos aspectos relevantes relacionados con la materia laboral referente a la maternidad.

- Permiso de maternidad, se contempla el periodo de descanso por maternidad antes y después del parto. Durante este periodo, la persona gestante tiene derecho a percibir una prestación económica.
- Protección contra el despido y la garantía de la reincorporación, al finalizar el periodo de licencia por maternidad, tienen derecho a incorporarse a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que existían antes del permiso por maternidad. Lo cual incluye la categoría profesional, salario y derechos adquiridos en su ausencia.
- Flexibilidad laboral, con respecto a poder compaginar el permiso de paternidad según convenga a ambos progenitores.

- La suspensión del apartado 10 del **artículo 48** del *Estatuto de los Trabajadores*. Esto implica que se elimina la disposición que regulaba la reducción de la jornada por cuidado de menores de 12 años. Esto se debe a que estas medidas por cuidado de menor se encuentran detalladas en otro apartado del mismo artículo.

Por otro lado, también tenemos que considerar que, aunque siga estando encabezada esta prestación por las mujeres, se ha producido un aumento significativo en la proporción de hombres que percibían esta prestación en relación a la de las mujeres. Esto es un claro ejemplo de la necesidad de implantar leyes que contribuyan a distribuir equitativamente las cargas familiares y que concienticen que la maternidad no es solo un tema del cual la mujer deba hacerse cargo.

En la tabla podemos observar que solo se encuentra auditado hasta el año 2019. Esto se debe a que en base a la reforma del **Real-Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo**, sobre las medidas para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la cual se lleva a cabo una modificación tras la cual ambas prestaciones (maternidad y paternidad) pasan a unificarse bajo una única denominada prestación por "*Nacimiento y cuidado de menor*".

El **Real Decreto 6/2019**, concretamente en su **artículo 2**, apartado **Doce**, modifica el **artículo 48** del *Estatuto de los Trabajadores* (Real Decreto Legislativo 2/2015, 23 de octubre) apartados 4, 6, 7, 8 y 9, y suprime el apartado 10 en relación a la prestación por nacimiento y cuidado del menor.

A continuación se detallan los cambios:

- Apartado 4: Se establece que el nacimiento suspende el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales seis semanas son obligatorias e ininterrumpidas inmediatamente después del parto. El contrato del otro progenitor también se suspende durante dieciséis semanas, con seis semanas obligatorias inmediatamente después del parto.
- Apartado 5: En caso de adopción o acogimiento, se establece una suspensión de dieciséis semanas para cada acogedor. Seis semanas son obligatorias e ininterrumpidas después de la decisión administrativa, y las diez semanas restantes pueden ser disfrutadas en diferentes pedidos a lo largo de los doce meses siguientes.
- Apartado 6: En caso de discapacidad del recién nacido, adoptado o en acogimiento, se añade una duración adicional de dos semanas para cada progenitor.
- Apartado 7: En caso de riesgo durante el embarazo o la lactancia, la suspensión del contrato finaliza cuando se inicia la suspensión por parto, cuando el recién nacido cumpla nueve meses o cuando pueda incorporarse nuevamente al puesto del trabajo sin ningún riesgo.
- Apartado 8: En caso de violencia de género, la duración de la suspensión no puede exceder de seis meses, pero puede prorrogarse por períodos de tres meses hasta un máximo de dieciocho meses si es necesario.
- Apartado 9: Los trabajadores pueden beneficiarse de cualquier mejora de las condiciones de trabajo durante la suspensión del contrato a los que se refieren los apartados 4 a 8.

Durante el primer trimestre del año 2023, la Seguridad Social gestionó un total de 119.435 expedientes de prestaciones por nacimiento y cuidado de menor, de los cuales 56.560 corresponden

al primer progenitor (en la mayoría de los casos, la madre) y 62.875 al segundo progenitor. En comparación con el año 2022, se tramitaron 123.076 expedientes. Se refleja una disminución del 2,9% en el número de peticiones tramitadas para percibir esta prestación.

### **8.3 La crisis de los cuidados**

Se define como “Crisis de los cuidados” a la situación en base a dos consecuencias principales. En primer lugar, el envejecimiento de la población por el aumento de la calidad de vida y la poca natalidad. En segundo lugar, la incorporación laboral de las mujeres y la poca motivación para acarrear con las cargas de cuidados en el ámbito familiar.

A lo largo de este trabajo de fin de grado, se ha abordado la carga que adquieren las mujeres en el ámbito de los cuidados, a raíz de esto optan por adquirir la prestación por cuidado de hijos con más frecuencia que los hombres. Esto tiene efectos en la promoción laboral y, en muchas ocasiones, las mujeres eligen no tener hijos. También se pueden ver incluidas las barreras que enfrentan debido a la falta de servicios de cuidados que sean asequibles para continuar trabajando y lograr una conciliación con la vida personal.

Por otra parte, mientras existan políticas que fomenten que solo las mujeres opte por la conciliación y le sea más fácil adquirir prestaciones por cuidados, las empresas seguirán inclinándose por otorgarle puesto de trabajo mejor remunerados y estables a los hombres con mayor frecuencia, puesto que se considera que el hombre está “exento de esta carga”.

Anteriormente, al ser un papel fundamentalmente adquirido por mujeres, no conllevaba un coste económico, pues era un trabajo gratuito realizado por las madres. Sin embargo, la situación ha cambiado y una familia clase media no puede permitirse vivir con un salario mínimo. Por lo que se solía optar por contratar servicios de cuidado privado, como niñeras, con el fin de tener un resultado más beneficioso. Hoy en día, resulta complicado poder permitirse tener un servicio privado de niñeras, por lo que se hace el uso de guarderías. Esta idea ha ido aumentando gracias al fomento de muchas empresas, las cuales ofrecen a sus trabajadores la posibilidad de utilizar el servicio de guardería durante las horas laborales. De esta manera, las empresas logran ofrecer una mayor empleabilidad y los trabajadores la posibilidad de la conciliación laboral y un cuidado seguro, estable para sus hijos. Además, de quitar la sobrecarga de muchas madres a las cuales se les encomienda está labor.

La necesidad de trabajar de ambos es cada vez más alta, y las mujeres, que anteriormente no recibían ningún salario por cuidados de hijos, ahora pueden introducirse en el mercado de trabajo con posibilidades de conciliación entre ambos ámbitos.

Por lo tanto, es comprensible que las medidas que intentan fomentar una alternativa tradicional, en la cual la mujer se haga exclusivamente cargo de la responsabilidad de la maternidad, no es realista en la actualidad. Estas ideas impulsan conceptos anticuados que no se adaptan a las nuevas necesidades. Las pocas mujeres que deciden ser madres, se acogen a medidas que facilitan la conciliación laboral, que las beneficia más a estas que al otro progenitor. Sin embargo, la mayoría de mujeres opta por la renuncia a la maternidad o tienen menos hijos de los que desearían debido a la falta de posibilidades.

La ausencia de políticas de protección de la maternidad en el ámbito laboral, o aquellas que generan desigualdad entre mujeres y hombres, tienen como consecuencia que siga cayendo en picada la fecundidad y que se agrave la crisis de los cuidados. Por lo tanto, resulta fundamental

implementar medidas y políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y una conciliación de la vida laboral y personal para ambos progenitores. Estas medidas deben buscar evitar el poco interés de las mujeres por la maternidad y aliviar la carga de los cuidados que estas enfrentan.

**Tabla 2 : Principales motivos por los que las mujeres no tienen intención de tener hijos, dividido en grupos de edad**

	Razones de edad	Razones económicas, laborales o de conciliación de vida familiar laboral	Ya tengo el número de hijos que quiero tener	No tengo pareja o mi pareja no quiere
Menos de 30 años	8,1	36,1	28,6	9,0
De 30 a 34 años	0,4	31,0	45,4	5,5
De 35 a 39 años	5,0	24,4	41,8	5,8
De 40 a 44 años	24,3	14,5	39,4	3,4
De 45 y más años	47,6	4,3	27,6	2,5

*Nota:* Elaboración propia, datos recopilados de INE 2018.

Como podemos observar, entre los porcentajes más altos se encuentran a destacar las razones económicas, laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral. Esto nos explica que, aunque se desarrollen políticas y nuevas leyes que protejan la participación de las mujeres en el ámbito laboral durante la maternidad, la conciliación de ambos aspectos sigue siendo un desafío, por lo que resulta más fácil optar por no tener hijos.

Debemos tener en cuenta que, estos datos nos proporcionan información para reflejar la necesidad de seguir desarrollando medidas que proporcionen seguridad a las mujeres en situación de maternidad o lactancia y que estas no lo vean como una imposibilidad su estado para desarrollarse profesionalmente. Por otra parte, resulta esencial garantizar que las mujeres encuentren oportunidades equitativas y no se enfrenten a una desventaja por ser madres.

Además, es de vital importancia que se pueda fomentar la corresponsabilidad del otro progenitor en los cuidados. Dicha participación activa del otro progenitor permite que forme parte de la vida de los hijos y no solo le otorga a la mujer una forma de alivio de las cargas de cuidados.

#### **8.4 La influencia de las pensiones y su relación con el derecho a la maternidad**

Como se mencionó anteriormente, España presenta una de las tasas de natalidad más bajas a nivel mundial, lo que plantea una preocupación por el pago de las pensiones en el futuro. Dado que las pensiones actuales se financian con las cotizaciones de los trabajadores en activo, si no contamos con suficientes personas para trabajar, es probable que en un futuro no tendremos quien cubra el gasto público de estas mismas.

En este contexto, es importante considerar el papel de la mujer en el sistema de pensiones. Se le otorga la posibilidad de contribuir al sistema de pensiones mientras se encuentra en situación de maternidad o lactancia, sin excluirla directamente del mercado laboral durante este estado. Además al permanecer en activo y continuar trabajando, sigue cotizando para su vida laboral, lo que le permite generar ingresos. Esto resulta beneficioso tanto para las mujeres, que pueden cotizar para su jubilación futura, como para la sociedad, puesto que contribuye con el fondo de pensiones actual.

Sin embargo, como se explica a lo largo de este trabajo, la mujer sigue siendo mayoritariamente quien opta por disminuir sus funciones laborales para cuidado del recién nacido. Esto muchas veces ocasiona una interrupción de su actividad laboral y por ende de la cotización para pensiones futuras. Además, las políticas implementadas que permiten un intento de conciliación con propuestas como trabajar a tiempo parcial, traen consecuencias futuras que pueden afectar a una disminución en los ingresos en la pensión a la que pueden acceder las mujeres.

El hecho de que las mujeres puedan contraer un posible embarazo a futuro, desanima a los empresarios a otorgarles puestos de mayor categoría, ya que lo pueden ver como algo económicamente desfavorable. Por estas razones, las mujeres son relegadas a puestos con menor remuneración y ocasiona que sus pensiones a futuro puedan ser menores de las que se esperan.

En España, dentro de la normativa vigente en *la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de 2007*, se establece un complemento por maternidad en las pensiones de jubilación o retiro forzoso. Este complemento reconoce un aumento en la pensión de mujeres que hayan tenido hijos antes del 1 de enero de 2016 y que cuenten con al menos 15 años de cotización. El incremento en la pensión puede variar dependiendo de la cantidad de hijos de cada una.

Este complemento por maternidad busca reconocer el impacto que la maternidad puede tener a lo largo de la vida laboral y en la capacidad de cotización sobre las pensiones de las mujeres. Cuenta con el objetivo de corregir la brecha salarial existente entre las pensiones de mujeres y hombres, en especial en los casos donde las mujeres han dedicado tiempo de su vida laboral a la maternidad, lactancia o cuidado de hijos.

Sin embargo, se debe destacar que con este complemento no se soluciona las barreras asociadas a la maternidad y las pensiones a lo largo de la vida laboral de las mujeres. Por lo que resulta necesario en base a la situación española, seguir garantizando medidas que protejan el derecho a la maternidad en el ámbito laboral con el fin de promover la igualdad en todos los ámbitos, incluido el de pensiones.

La falta de protección del derecho a la maternidad puede tener graves consecuencias en la crisis de pensiones en España. Por lo que resulta fundamental crear, modificar e implementar nuevas políticas que contribuyan con las vigentes y que promuevan la igualdad de oportunidad, conciliación, etc. Además, debemos tener en cuenta que si las mujeres de hoy en día no cuentan con la opción de tener hijos es por las pocas posibilidades y cobertura que se les otorga, además de la discriminación laboral y dificultades para acceder a mejores puestos. Este es un problema a largo plazo. Si la población continúa envejeciendo y la tasa de fecundidad sigue decayendo, en un futuro no tendremos quien financie las pensiones de los trabajadores actuales. Esto genera una presión para regular la protección del derecho a la maternidad y encontrar soluciones que brinden a las mujeres oportunidades para que les sea posible eliminar las barreras de la desigualdad y puedan ejercer su derecho a la maternidad sin miedo a encontrarse con dificultades para su promoción laboral.

Por todo lo expuesto, se debe garantizar a las mujeres poder ejercer su derecho de maternidad asegurando su viabilidad en un futuro de manera equitativa al sistema de pensiones.

## **9. AÑO 2024**

En lo que respecta al año 2024, el ministerio de Derechos Sociales, consumo y Agenda 2030, ha confirmado que la ley de Familias será promulgada en dicho año. Lo cual marca un antes y después en la legislación relacionada con la protección de la maternidad y la promoción para la conciliación familiar.

En esta nueva ley, una de las principales modificaciones que se espera es la ampliación de la baja por nacimiento de 20 semanas, en comparación con las 16 actuales. Esta extensión del permiso busca brindar una mayor protección y cuidado tanto a la madre como al recién nacido.

Además, retribuirá al menos cuatro de las ocho semanas de permiso parental por cuidado (antes no remuneradas). Lo cual representa un avance significativo en términos de cuidado no remunerado que pretende hacer frente a situaciones como la problemática de la famosa “crisis de los cuidados”. Las ocho semanas de permiso parental podrán disfrutarse de manera ininterrumpida o discontinua hasta que los hijos cumplan ocho años. De este modo, se permite que las familias tengan una mayor movilidad de horarios y favorece el desarrollo de la relación laboral-familiar.

En cuanto a las familias con diversidad, este proyecto pretende reconocer y dar protección social para promover la conciliación. Se calificarán como “familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza” aquellas con cuatro hijos (antes eran cinco), tres descendientes en caso de parto múltiple, o tres hijos con bajos ingresos.

Se tiene como objetivo aprobar esta ley de familias para julio de este año. Por ende, el Gobierno muestra su compromiso con la protección de la maternidad, la promoción de la igualdad de género y la mejora de las condiciones para la vida de las familias en España. Por lo que es un hito significativo para la legislación española.

Además, desde la visión de la perspectiva de género, reconoce la importancia de equilibrar las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, fomentando una distribución más equitativa del cuidado de hijos y deberes domésticos. Se pretende romper con los estereotipos de género arraigados.

## **10. CONCLUSIONES**

La protección del derecho a la maternidad laboral ha experimentado avances significativos a lo largo de la historia. Las leyes y regulaciones laborales se han establecido para salvaguardar los derechos de las mujeres trabajadoras y poder garantizarles una protección, promoción interna y conciliación de la vida familiar y laboral.

Es importante destacar que la perspectiva de género es una herramienta fundamental para poder comprender los alcances de estas leyes, identificar los sectores con menor protección, su vulnerabilidad y la necesidad de nuevas reformas para garantizar y promover la igualdad de género. Sin embargo, debemos tener en cuenta que, a pesar de los avances logrados, aún existen desafíos. Las mujeres a menudo se enfrentan a la discriminación en el mercado laboral, siendo relegadas a trabajos con menor remuneración muchas veces por la percepción que se tiene al ver la maternidad como una posible desventaja a futuro.

En España, nos enfrentamos a problemas como la baja fecundidad, la crisis de los cuidados y las futuras pensiones. Para poder abordar estos desafíos, es fundamental mejorar las condiciones laborales y ofrecer una mayor protección que fomente la igualdad de todos los trabajadores en situaciones como la maternidad. Estas soluciones no solo benefician a las trabajadoras, sino también contribuyen con resolver problemas sociales, como los anteriormente mencionados.

Aunque actualmente existe la posibilidad de que el otro progenitor tome la baja por “Nacimiento y cuidado del menor”, sigue siendo más frecuente que las mujeres opten por hacerlo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la aplicación de estas nuevas leyes ha tenido efectos positivos, ya que si bien el número de mujeres que toman la baja sigue siendo mayor, la cantidad de hombres que lo hacen ha aumentado considerablemente a lo largo de los años.

Como he mencionado anteriormente, para el año 2024 con la nueva promulgación de la Ley de Familias, que contempla la ampliación de 20 semanas y la retribución de los permisos parentales, se abre una nueva etapa que da garantía a los derechos de las mujeres trabajadoras y en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral. Es fundamental seguir impulsando este tipo de políticas y que el Gobierno opte por establecer este tipo de modificaciones.

En conclusión, considero que se ha cumplido con los objetivos establecidos en este trabajo de fin de grado, al destacar la necesidad de seguir avanzando con la protección de la igualdad de género y de la maternidad en el ámbito laboral. Además de que resulta necesario seguir incrementando las posibilidades de conciliación familiar y laboral para ambos sexos.

## 10. REFERENCIAS

- BOE. (2009). Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la seguridad social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

[BOE-A-2009-4724](#)

-Castillo, E. (2019, 23 de noviembre). España, el segundo país de la UE donde más crece la vida laboral de las mujeres . Ediciones EL PAÍS SL

[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/11/22/economia/1574445091\\_671122.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/11/22/economia/1574445091_671122.html)

-Constitución Española. (1978). BOE, núm 311, de 29 de diciembre de 1978, de

[BOE-A-1978-31229](#)

-Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, de

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1992-81903>

-Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006,

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF>

-Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, de

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:es:PDF#:~:text=En%20virtud%20del%20presente%20Acuerdo%2C%20se%20concede%20un%20derecho%20individual,Estados%20miembros%20o%20los%20interlocutores>

-Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, de <https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf>

-El País. (2023, 20 de diciembre). El Gobierno ampliará la baja por nacimiento a 20 semanas y retribuirá los permisos parentales. Recuperado de <https://elpais.com/sociedad/2023-12-20/el-gobierno-ampliara-la-baja-por-nacimiento-a-20-semanas-y-retribuira-los-permisos-parentales.html>

-Espuny Tomás. M. (2007). La protección de la maternidad: cien años de la Ley de 8 de enero de 1907. Universidad Autónoma de Barcelona [La protección a la maternidad: cien años de la Ley ... - RACO.cathttps://www.raco.cat › article › download](https://www.raco.cat/article/download)

- Fraile, F., & Eugenia, M. (2008). Historia de las mujeres en España: historia de una conquista. La aljaba, 12, 11–20. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1669-57042008000100001](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-57042008000100001)

-Gobierno de Aragón. Aragón recuperado de <https://www.aragon.es/>

- Gobierno de España. (2023). Mujeres en la retaguardia: el papel de las mujeres durante la Primera Guerra Mundial. (s.f.) <https://patrimoniocultural.defensa.gob.es/es/novedades/mujeres-retaguardia>

-HuffPost. (2023). Cambios en la conciliación: El Supremo fija límites en la reducción de la jornada para el cuidado de hijos. Recuperado de <https://noticiastrabajo.huffingtonpost.es/empleo/derechos-trabajador/cambios-conciliacion-supremo-fija-limites-reduccion-jornada-cuidado-hijos/>

-Instituto de la Mujer (s.f). Mujer en Cifras: Conciliación. Recuperado de <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/Conciliacion.htm>

-Instituto Nacional de Estadística (2018). Encuesta de fecundidad 2018. Recuperado de [https://www.ine.es/prensa/ef\\_2018\\_d.pdf](https://www.ine.es/prensa/ef_2018_d.pdf)

-Instituto Nacional de Estadística (s.f). Tasa global de fecundidad según nacionalidad (española/extranjera) de la madre. de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1409#!tabs-grafico>

-Ley de 13 de abril de 1908, por la que se regula el trabajo de mujeres y niños. BOE, núm. 105, de 14 de abril de 1908.

-Ley 31/1995, 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. [BOE-A-1995-24292](https://www.boe.es/boe/1995/24292)

-Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

[BOE-A-2004-21760](#)

-Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción asistida. (2006).

[BOE-A-2006-9292](#)

-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado.

[BOE-A-2007-6115](#)

-Ley Orgánica 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

[BOE-A-2018-11932](#)

-Naciones Unidas. (2014). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En Los Principales Tratados Internacionales de Derechos Humanos (págs. 93–110).

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

-Naciones Unidas. (s/f). La Declaración Universal de Derechos Humanos | Naciones Unidas . Recuperado el 7 de junio de 2023, de

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

-Organización Internacional del Trabajo.(2000). Convenio sobre la protección de la maternidad (Nº.183),

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)

-Real Decreto Legislativo. (2015, 23 de octubre). Estatuto de los trabajadores de

[BOE-A-2015-11430](#)

-Real Decreto Ley 6/2019, 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Recuperado, de

[BOE-A-2019-3244](#)

- Regulación del trabajo de mujeres y niños 1900-03-13. (s.f.). Umh.es. Recuperado el 27 de marzo de 2023, de

<https://legishca.umh.es/1900/03/13/1900-03-13-regulacion-del-trabajo-de-mujeres-y-ninos/>

-Sala Primera. (2016, 3 de octubre) Sentencia 162/2016. Recuperado de

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-10660>

-Seguridad Social. (2019,11 diciembre). Recuperado de

<https://revista.seg-social.es/-/el-permiso-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-ser%C3%A1-de-16-semanas-para-ambos-progenitores-a-partir-de-enero>

-Seguridad Social. (2023) Prestaciones por nacimiento y cuidado de menor en el primer trimestre de 2023. Recuperado de

<https://revista.seg-social.es/-/prestaciones-1-trimestre-2023>

-Seguridad social. (2023, 8 de junio). Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo/a. Recuperado de

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e#:~:text=La%20prestaci%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20por%20nacimiento,a%20que%20dicha%20cotizaci%C3%B3n%20se>

-Tribunal Constitucional. (2008, 21 de julio). Sentencia 92/2008 [Rec. 6595/2006]. La Ley. Recuperado de

<https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwM DA2sDA3NjdVK0stKs7Mz7Mty0xPzStJBfEz0ypd8pNDKgtSbdMSc4pT1RKTivNzSktSO4sybUOKSIMBtVaerUUAAAA=WKE>

-Tribunal Constitucional. (2019, 30 de septiembre). Sentencia 108/2019. La Ley. Recuperado de

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-15675](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-15675)

-Tribunal Supremo. (2009, 17 de marzo). Sentencia 1741/2009 [Rec. 2251/2008]. La Ley. Recuperado de

<https://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=4517645&links=%222251%2F2008%22&optimize=20090423&publicinterface=true>

-Tribunal Supremo. (2016, 11 de octubre). Sentencia 2527/2016 [Rec. 3245/2014]. La Ley. Recuperado de

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/e5e0cf323aea82ebddaedeee43551672c22c876733ae197c>

-Tribunal Supremo. (2024, 21 de febrero). Sentencia 1271/202 [Rec. 905/2023]. La Ley. Recuperado de

<https://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=10833272&optimize=20240315&publicinterface=true&tab=AN&calledfrom=searchresults&statsQueryId=235077668&start=10&links=>