

Trabajo Fin de Grado

Conciliación e Igualdad en el mundo laboral: comparativa
España y Portugal

Workplace conciliation and equality: A comparison
between Spain and Portugal

Autor/es

Ana Rosa Prieto Santos

Director/es

José María Nasarre

Índice

| | |
|--|----|
| Índice | 3 |
| Índice de tablas..... | 5 |
| I. Introducción..... | 1 |
| II. Resumen | 2 |
| III. Términos Clave..... | 2 |
| IV. La Legislación laboral en Portugal | 3 |
| i. Constitución de la República Portuguesa | 3 |
| ii. Código de trabajo portugués..... | 5 |
| iii. Organismos..... | 6 |
| iv. Medidas que prevé el Gobierno | 8 |
| v. Evaluación de las medidas y contribuciones de CGPT-IN..... | 12 |
| vi. Comparación general de la legislación portuguesa y la española..... | 16 |
| V. Conciliación vida familiar y vida laboral | 19 |
| i. Legislación | 20 |
| ii. Comparación de permisos en Portugal y España | 24 |
| A. Maternidad..... | 26 |
| B. Paternidad | 37 |
| C. Abuelos..... | 40 |
| iii. Otros permisos | 41 |
| iv. Estudios relacionados con la conciliación laboral y familiar | 42 |
| VI. Igualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral | 45 |
| i. Legislación | 45 |
| ii. Informe sobre el progreso de la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo | 48 |
| iii. Igualdad de género en el trabajo | 50 |
| iv. El efecto de la crisis económica en la disparidad salarial entre géneros | 51 |
| VII. Conclusiones | 52 |
| VIII. Bibliografía | 53 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Permisos compartidos en Portugal..... | 24 |
| Tabla 2. Permiso por maternidad exclusiva | 26 |
| Tabla 3. Permiso por parto prematuro..... | 28 |
| Tabla 4. Permiso de lactancia | 30 |
| Tabla 5. Permiso por riesgo durante el embarazo o riesgo específico..... | 31 |
| Tabla 6. Permiso de adopción | 33 |
| Tabla 7. Permiso por discapacidad del hijo | 35 |
| Tabla 8. Permiso exclusivo del padre | 37 |
| Tabla 9. Permiso de adopción del padre | 38 |
| Tabla 10. Permiso de discapacidad para el padre | 39 |
| Tabla 11. Permiso de los abuelos sobre los nietos..... | 40 |

I. Introducción

La igualdad y la conciliación laboral son dos temas latentes en nuestra sociedad.

Gracias a las modificaciones que se han ido produciendo en la legislación con el paso de los años, a los avances culturales y al aumento de protecciones sociales, se está consiguiendo poco a poco esa estabilidad, aunque aún queda un largo camino. Son aspectos que tener muy en cuenta a la hora de que hombres y mujeres tengamos las mismas oportunidades y derechos ante la ley, en el mundo laboral. Debe acabarse la discriminación por razón de sexo, edad o raza.

Gracias a mi experiencia con la movilidad ERASMUS, he podido observar cómo estas situaciones están más o menos presentes en distintos países de Europa, en este caso más a fondo en Portugal.

Creí interesante llevar a cabo un estudio e investigación de la situación laboral en ambos países, para finalmente poder realizar una comparativa. Este trabajo tiene una carga importante de traducción, tanto de legislación portuguesa como de otra serie de materiales suministrados por el sindicato CGTP-IN¹, con el que colaboré desde el mes de febrero hasta junio del 2017.

Consideré que podría llegar a ser una buena opción por la proximidad entre estos países, los dos pertenecientes a la Unión Europea, que a simple vista pueden parecer similares, pero cuando comienzas a estudiar cada uno a fondo, ves que son diferentes.

Desde mi punto de vista, la Igualdad y la conciliación vida familiar-vida laboral, son dos términos que casan, ya que tanto trabajadores como trabajadoras tienen derecho a tener un trabajo y salario dignos, con igualdad de oportunidades, para poder formar una familia, dedicarse a los cuidados que ello conlleva y lograr un bienestar para ambos.

¹ Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses / CGTP-IN

II. Resumen

Debido a mi experiencia ERASMUS en Lisboa y a la realización de mis prácticas en el sindicato CGPT-IN, pude conocer la legislación vigente en este país y así llevar a cabo una comparativa respecto a nuestras leyes para así obtener una conclusión e intentar dar soluciones a los problemas. Es curioso ver las diferencias y similitudes que surgen, incluso compartiendo territorio y formando parte de la Unión Europea.

Por eso he querido enfocar mi trabajo en el mundo laboral, concretamente en aspectos tan importantes como la conciliación laboral y familiar, y la igualdad de género en nuestras vidas.

He llevado a cabo una comparación objetiva no solo sobre las leyes y permisos vigentes en Portugal, sino también acudiendo a estudios y políticas que han implantado.

Todo esto me ha permitido tener una visión mucho más clara de cómo son las leyes en otro país distinto al mío y como es su forma de aplicación.

III. Términos Clave

Portugal, Sindicato, Mujer, Igualdad, Conciliación.

IV. La Legislación laboral en Portugal

i. Constitución de la República Portuguesa

La Constitución de la República Portuguesa, entró en vigor el 25 de abril de 1976, dos años después de la revolución de los claveles, poniendo fin a más de treinta años de dictadura.

En el art.9 se recogen las tareas fundamentales del estado portugués, dentro de este artículo el punto h) promueve la igualdad entre hombres y mujeres.

El art.13 reconoce el principio de igualdad, donde todos los ciudadanos tienen la misma dignidad social y son iguales ante la ley. El punto 2 de este artículo, dice que nadie puede ser privilegiado, beneficiado, perjudicado, privado de cualquier derecho o exento de cualquier deber debido a ascendencia, sexo, raza, situación económica, condición social u orientación sexual.

El Capítulo III de la Constitución recoge los derechos, libertades y garantías de los trabajadores, comprendidos entre los artículos 53 al 59.

El art. 58 establece el derecho al trabajo: donde todos tienen derecho al trabajo, en donde el Estado para promoverlo lleva a cabo la aplicación de políticas de pleno empleo, la igualdad de oportunidades en la elección de la profesión o el género de trabajo y las condiciones para que no esté prohibido o limitado, en función del sexo, el acceso a cualquier cargo, trabajo o categoría profesional. Así como la formación cultural y la técnica y la valorización profesional de los trabajadores.

El art.59 garantiza los derechos de los trabajadores: donde todos los trabajadores, sin distinción de edad, sexo, raza, ciudadanía, territorio de origen, religión, convicciones políticas o ideológicas, tienen derecho a:

- a) la retribución del trabajo, según la cantidad, naturaleza y calidad, observándose el principio de que para trabajo igual salario igual, para garantizar una existencia digna;
- b) la organización del trabajo en condiciones socialmente dignificantes, con el fin de facilitar la realización personal y permitir la conciliación de la actividad profesional con la vida familiar;
- c) la prestación del trabajo en condiciones de higiene, seguridad y salud;
- d) el derecho al descanso y al ocio, a un límite máximo de la jornada de trabajo, al descanso semanal y a las vacaciones periódicas pagadas;
- e) la asistencia material, cuando involuntariamente se encuentren en situación de desempleo;
- f) la asistencia y la justa reparación, cuando sean víctimas de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional.

Corresponde al Estado garantizar las condiciones de trabajo, retribución y reposo a que los trabajadores tienen derecho, en particular:

- a) el establecimiento y la actualización del salario mínimo nacional, teniendo en cuenta, entre otros factores, las necesidades de los trabajadores, el aumento del coste de la vida, el nivel de desarrollo de las fuerzas productivas, las exigencias de la estabilidad económica y financiera y la acumulación para el desarrollo;
- b) la fijación a nivel nacional de los límites de la duración del trabajo;
- c) la especial protección del trabajo de las mujeres durante el embarazo y después del parto, así como el trabajo de los menores, los disminuidos y los que desempeñan actividades particularmente violentas o en condiciones insalubres, tóxicas o peligrosas;
- d) el desarrollo sistemático de una red de centros de descanso y de vacaciones, en cooperación con organizaciones sociales;
- e) la protección de las condiciones de trabajo y la garantía de los beneficios sociales de los trabajadores migrantes;
- f) la protección de las condiciones de trabajo de los estudiantes trabajadores.

Los salarios gozan de garantías especiales, de conformidad con la ley.

El art.67 hace referencia a la familia, destacando el punto 2.h) en el cual se promueve, a través de la concertación de varias políticas sectoriales, la conciliación de la actividad profesional con la vida familiar.

El art. 109 alude a la participación política de los ciudadanos, es decir, que la participación directa y activa de los hombres y las mujeres en la vida política constituye una condición e instrumento fundamental de consolidación del sistema democrático, debiendo la ley promover la igualdad en el ejercicio de los derechos cívicos y políticos, y la no discriminación en función del sexo al acceso de los cargos públicos

ii. Código de trabajo portugués

Además de tener en cuenta la Constitución de la República Portuguesa, el Código de trabajo es fundamental a la hora de comprender la legislación vigente en este país. Está formado por 566 artículos en los que se recogen los derechos y deberes de los trabajadores portugueses. La última actualización se produce por la Ley nº7/2009, del 12 de febrero.

El Código de trabajo, recoge las disposiciones generales sobre igualdad y no discriminación, ubicadas en la División I, de los artículos 23 al 28.

El art. 29, dentro de la División II se refiere al acoso en el trabajo, a lo que se entiende por este respecto a perturbar, humillar, denigrar, intimidar o desestabilizar a un trabajador, así como cuando este acoso sea sexual y se produzca un comportamiento indeseado de carácter sexual, sobre la forma verbal, no verbal o física, con el mismo objetivo que lo mencionado anteriormente.

La División III hace referencia a la igualdad y no discriminación en función del sexo, la cual está comprendida en los artículos 30,31 y 32.

El art. 30 recoge el acceso al trabajo, actividad profesional o formación.

El art. 31 desarrolla la igualdad de condiciones de trabajo, donde todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de condiciones de trabajo, en particular en cuanto a la retribución, debiendo no contener los elementos que la determinan, cualquier discriminación fundada en el sexo.

El punto 4 de este artículo, recoge que las licencias, faltas o permisos relativos a la protección de la paternidad y maternidad, no pueden estar fundamentados en diferencias en la retribución de los trabajadores.

El punto 5 establece, que los sistemas de descripción de tareas y de evaluación de funciones, deben asentarse en criterios objetivos comunes a hombres y mujeres, de forma que se excluya cualquier discriminación basada en el sexo.

El art. 32, último de esta sección, debe destacarse por su inexistencia en la legislación española.

Está dedicado al registro de los procesos de reclutamiento, por el cuál todas las entidades deben mantener durante cinco años el registro de los procesos de reclutamiento efectuados y deberá figurar en el mismo, con desagregación por sexos, los siguientes elementos:

- Candidaturas para la ocupación de plazas
- Anuncios de oferta de empleo
- Número de candidaturas para la apreciación curricular
- Número de candidatos presentes en entrevistas de preselección
- Número de candidatos esperando respuesta a esa preselección
- Resultados de los test y pruebas de admisión en la fase de selección
- Balances sociales relativos a datos, que permitan analizar la existencia de una eventual discriminación de personas de uno de los dos sexos, en el acceso al trabajo, formación y promoción profesionales y en las condiciones de trabajo.

Respecto a los derechos y deberes de paternidad y maternidad, están desarrollados desde el artículo 33 al 65 de este Código de trabajo, que desarrollaremos más adelante.

iii. Organismos

En Portugal, existen una serie de Organismos gubernamentales dedicados a materia la igualdad de género y la igualdad en el trabajo.

La CIG (comisión para la ciudadanía y la igualdad de género) es un organismo nacional responsable por la promoción y la defensa del principio de igualdad entre mujeres y hombre. A esta comisión le compete garantizar la ejecución de las políticas públicas en el dominio de la ciudadanía, la promoción y defensa de la igualdad de género y de combatir la violencia doméstica y de género, así como el tráfico de seres humanos, llevando a cabo la coordinación de los planes Nacionales².

Este organismo, es un servicio central de la administración directa del Estado, dotado de autonomía administrativa, con su sede en Lisboa, disponiendo de un servicio descentrado en Oporto, siéndole, también, reconocida autonomía financiera, restringida a la gestión de programas financiados por recursos financieros comunitarios o internacionales de naturaleza idéntica. Está integrada en la presidencia del consejo de ministros y es tutelada por la Secretaría del Estado para la Ciudadanía y la Igualdad. Esta comisión está regulada en el Decreto Reglamentario nº1/2012 del 6 de enero, por la presidencia del consejo de ministros (Orgánica). Está formado por 16 artículos. El artículo 1 recoge la naturaleza de este organismo, el cuál es un servicio central de la administración directa del Estado, dotado de autonomía administrativa. En el artículo 2 se recoge la misión y atribuciones de la CIG. Otro de los artículos a destacar es el 4 por recoger los miembros que dirigen este órgano. La CIG es dirigida por un presidente, asistido por un vicepresidente que lo acompaña con cargos de dirección de 1º y 2º grado respectivamente.

La CITE es la Comisión para la igualdad en el trabajo, fundada desde 1979, como mecanismo nacional que persigue la igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres en el trabajo y en la formación profesional. Es un órgano colegial y tripartito, donde están representados el Gobierno, las organizaciones sindicales y las organizaciones patronales.

Está compuesta por un representante del ministerio con atribuciones en el ámbito del empleo que preside; un representante del ministerio con atribuciones en el ámbito de la igualdad; un representante del ministerio con atribuciones en el área de la Administración Pública; un representante del ministerio con atribuciones en el ámbito de la solidaridad y la seguridad social; dos representantes de cada uno de los sindicatos con la Comisión Permanente para el Diálogo Social (2 CGTP-IN y 2 UGT) y uno / una representante de cada una de las asociaciones de empresarios con la Comisión Permanente para el Diálogo Social (1 de la CCP, 1 de la CIP, 1 de la CAP y 1 de la CTP).

² Plan Nacional para la igualdad de Género, ciudadanía y no discriminación, 2014-2017;
V Plan de prevención y combatir la violencia doméstica y de Género, 2014-2017;
III Plan Nacional de Prevención y combatir el tráfico de Seres Humanos, 2014-2017.

Tiene funciones extremadamente importantes en las áreas de igualdad, de protección de la paternidad (y maternidad) y de la conciliación de la vida familiar con la vida profesional.

Compete a esta comisión en particular:

- Emitir dictámenes (opiniones) y análisis de quejas, a petición de cualquier persona interesada.
- Emitir dictámenes previos al despido de trabajadoras embarazadas, puérperas o en lactancia, así como del trabajador o trabajadora de baja por permiso de paternidad.
- Emitir dictámenes previos en el caso de intención de rechazo, por parte de la empresa, de la autorización para trabajar a tiempo parcial o con horario flexible a las trabajadoras y trabajadores con hijos menores de 12 años.
- Prestar asistencia a las víctimas de discriminación sexual en el trabajo, o formación profesional.

Está regulada en el Decreto Ley nº76/2012 del 26 de marzo, por el ministerio de economía y empleo. (Orgánica).

ACT: es la Autoridad para las Condiciones de Trabajo, tiene como misión la promoción de políticas de prevención de riesgos profesionales, el control del cumplimiento de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, así como la fiscalización del cumplimiento de normas laborales. Asume las responsabilidades de la Inspección General del Trabajo y el Instituto para la Seguridad y Salud en el Trabajo, su sede se encuentra en Lisboa y cuenta con 32 servicios descentralizados

Otras leyes:

- 1) La Ley nº102/2009 del 10 de Septiembre, recoge el Régimen Jurídico de la promoción de seguridad y salud en el trabajo, compuesta por 121 artículos, en los que cabe destacar los artículos del 50 al 60, sobre la protección de las trabajadoras embarazadas, puérperas o en periodo de lactancia en caso de actividades susceptibles de presentar riesgo específico de exposición a agentes, procesos o condiciones de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el nº6 del artículo 62º del Código de los trabajadores. Estos artículos ubicados en el Capítulo VII de esta ley, detallan y especifican las distintas actividades que están prohibidas o que condicionan a las trabajadoras embarazadas, puérperas o en permiso de lactancia. Clasifican agentes físicos, biológicos o químicos que prohíben realizar la actividad laboral de trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia.
- 2) Decreto Ley nº91/2009 del 9 de abril, define y reglamenta la protección de la paternidad y maternidad en el ámbito del sistema previsional y de solidaridad.

iv. *Medidas que prevé el Gobierno*

A continuación, describo una serie de medidas que el Gobierno de la República Portuguesa propuso el pasado mes de mayo al sindicato CGPT-IN del que formé parte durante mis prácticas, así como las alternativas propuestas por parte del sindicato a estas nuevas medidas. Considero necesario explicar dos conceptos, para poder comprender de una forma más sencilla el sistema de seguridad social de Portugal.

Sistema previsional: es un sistema que pretende garantizar prestaciones pecuniarias sustitutivas de ingresos de trabajo perdido como consecuencia de la verificación de las eventualidades legalmente definidas.

Subsistema de solidaridad: pretende garantizar derechos esenciales para prevenir y erradicar situaciones de pobreza y exclusión, así como garantizar prestaciones en situaciones de comprobada necesidad personal o familiar, no incluidas en el sistema previsional. También puede abarcar - en los términos que definen por ley - situaciones de compensación social o económica en virtud de insuficiencias contributivas o de prestaciones del sistema previsional,

- Medidas de la promoción de la Igualdad entre hombres y mujeres en el Mercado de trabajo y en las empresas

Medidas en el ámbito del régimen jurídico de protección de la parentalidad:

Ampliación del permiso de paternidad (exclusivo del padre)

En este momento, el padre, tiene el derecho de un permiso de 15 días obligatorios, siendo 5 disfrutados inmediatamente después del nacimiento y los 10 restantes disfrutados en los 30 días siguientes al nacimiento. A estos 15 días se añade un período de diez días laborales de uso facultativo, seguidos o interpolados, disfrutados después del período de disfrute obligatorio y simultáneo con el permiso de maternidad inicial de la madre (6 semanas).

A estos períodos se les suma 2 días por cada gemelo a partir del primero, en situaciones de nacimientos múltiples. Durante el permiso de paternidad exclusivo del padre, este tiene derecho al 100% de su remuneración habitual.

Nueva propuesta:

El permiso de paternidad exclusivo del padre pasa a ser de 20 días laborales, siendo 5 disfrutados consecutivamente e inmediatamente después del nacimiento y los 15 restantes gozados en el período de permiso de maternidad inicial de la madre (6 semanas). El permiso de gozo facultativo pasa a ser de 5 días laborales, a comenzar igualmente en el período inicial del permiso de maternidad de la madre. En lo referido a la remuneración, se mantiene como actualmente.

- Ampliación del permiso de paternidad inicial por hospitalización del recién nacido después del parto.

En las situaciones en las que el recién nacido deba ser hospitalizado, la ley prevé actualmente la suspensión de la concesión del subsidio de paternidad inicial.

La suspensión del permiso de paternidad inicial es efectuada mediante la comunicación del interesado a la seguridad social, con la presentación del certificado médico.

Propuesta:

Ampliación del permiso de paternidad inicial, siempre que el recién nacido, inmediatamente después del nacimiento, tenga que permanecer ingresado en el hospital, ya sea por ser prematuro como por tener complicaciones de salud. La ampliación de la licencia de paternidad inicial corresponde al período de internación del recién nacido, con un límite máximo de 30 días se aplica al sistema previsional y al subsistema de solidaridad.

Esta propuesta implica modificaciones en el Código de trabajo, en el Decreto Ley nº89/2009 del 9 de abril y en el Decreto Ley nº31/2009 del 9 de abril.

- Aplicación al régimen convergente:

Las medidas 1^a y 2^a se aplican al régimen de seguridad social y al régimen previsional.

Medidas de promoción de la igualdad salarial entre mujeres y hombres concentradas en cuatro ejes principales:

A. Mecanismos de análisis de la transparencia salarial entre mujeres y hombres

El gabinete de estrategia y planificación del ministerio del trabajo, solidaridad y seguridad social (GEP), con recurso a las fuentes de información existentes, desarrollará y pondrá a disposición regularmente:

- Barómetro de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres de ámbito nacional y sectorial (que se aplicará en el 1º semestre de 2018) que facilitará el conocimiento sobre la desigualdad salarial media en estos dos niveles.
- Balance de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres por empresa (que se aplicará en el 1º semestre de 2019) que permitirá evaluar la desigualdad salarial por empresa, posibilitando igualmente evaluar el posicionamiento de las empresas frente a la media del sector de actividad en que se insertan, o bien frente a la media nacional. Este instrumento permite señalar, además, a la ACT, las empresas que, en el ámbito de esta materia, necesiten un acompañamiento regular.

B. Medidas específicas para promocionar la igualdad salarial entre mujeres y hombres

Teniendo presente que la definición de mecanismos que promueven la transparencia salarial en las empresas es esencial para hacer efectivo el cumplimiento del principio “el mismo salario para el mismo trabajo y de igual valor”, serán promovidas las medidas que refuerzen los derechos y las responsabilidades de los trabajadores y los empresarios en este dominio, así como medidas que distingan las empresas con mayor nivel de igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Destacan las siguientes líneas de actuación:

- Definición de un plan de corrección para las empresas que evidencien disparidades salariales, en el marco de los mecanismos antes citados. Las empresas que se encuentren en esta situación serán notificadas, por la ACT, para que en un plazo a concretar (eventualmente de 180 días), elaboren un plan de corrección de la disparidad salarial entre hombres y mujeres que ejerzan el mismo trabajo o de igual valor, bajo pena de aplicación de contra ordenación. Esta medida será de aplicación gradual, siendo en los primeros dos años aplicable sólo a las empresas con más de 250 personas al servicio y, posteriormente, extendida a las empresas con más de 100 personas al servicio.
- Alteración de la norma consagrada en el nº5 del artículo.32. de la Ley 105/2009 de 14 de septiembre, disposición que regula y altera el Código de trabajo. Aprobado por la Ley 7/2009 de 12 de febrero. Es el resultado del contenido de la norma referida al deber del empresario de disponer al trabajador de la información relativa al Informe único. Se propone el refuerzo de su imperatividad, actualmente mitigada por la expresión “El empresario debe proporcionar el conocimiento de la información a los trabajadores de la empresa...” sustituyéndola por “el empresario debe poner a disposición de los trabajadores de la empresa la información...”.
- Atribución a la Comisión para la igualdad en el trabajo (CITE) de una nueva competencia, que se concretará con la emisión de un dictamen sobre la eventual discriminación salarial por razón de sexo, mediante una solicitud presentada por el trabajador o por su representante sindical. A la vez (en paralelo), será consagrado el deber de la empresa de proporcionar a la CITE toda la información que ésta solicite sobre el sistema de remuneración e información conexa considerada adecuada para fundamentar dicho dictamen, en un plazo a concretar (eventualmente de 30 días). Al final de este plazo, la CITE emite un dictamen en uno de los siguientes sentidos:
 - i) imposibilidad de emitir un dictamen por ausencia de respuesta por parte de la empresa;
 - ii) dictamen favorable a la alegación de discriminación del trabajador;
 - iii) dictamen desfavorable a la alegación de discriminación del trabajador. En este caso, se concederá un nuevo plazo (eventualmente de 90 días) para la que la empresa regule la situación descrita en i) y en ii), después del cuál la ACT procede a realizar la inspección y, si así lo justifica, aplica el régimen contra ordenación. La no regularización de las situaciones descritas en i) y en ii) equivaldrá a la presunción de discriminación, sobre la base de la norma de densificación de la prueba.

- Densificación del contenido de la prueba para compartir la carga de la prueba, prevista en el artículo 25.5.CT. En este artículo (normativo legal), cabe que el trabajador considerado objeto de discriminación salarial alegue la situación e indique el trabajador/es en relación con quién se considera discriminado, que corresponde al empleador probar que la diferencia retributiva se debe a un factor diverso del sexo. Con la densificación del contenido de la prueba, para probar que la diferencia de trato no se basa en ningún factor de discriminación, el empleador está obligado a demostrar cuál es el sistema de remuneraciones que utilizó para definir los salarios y este debe estar basado en criterios objetivos. Normalmente, en lo que respecta al salario de quien alega estar siendo discriminado y el salario del que supuestamente está discriminando a este, comparativamente, el primero se siente en situación de discriminación. La introducción de este mecanismo es particularmente relevante si tiene presente que, actualmente, la alegación de una situación de discriminación se ve dificultada por la existencia de sistemas retributivos poco transparentes (o incluso por su inexistencia). De esta manera, en los casos en que el empresario no consigue demostrar que el sistema de remuneraciones está basado en criterios objetivos, se considera probada la existencia de discriminación de razón de sexo, tal como alega el trabajador.
- Difusión de la lista de empresas mejor posicionadas en el balance de la desigualdad salarial de género y definición de las medidas positivas a aplicarles.

C. Medidas de refuerzo de la actuación de los servicios públicos

- Las competencias de la ACT serán reforzadas, normalmente por el nuevo acompañamiento que deben presentar las empresas, en el ámbito del plan correctivo de disparidad salarial que éstas están obligadas a elaborar;
- Las competencias de la CITE serán reforzadas, como organismo nacional que persigue la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres en el trabajo y en la formación profesional, normalmente por la consagración expresa de deber emitir dictamen sobre esta materia.

D. Medidas de prevención de la disparidad salarial entre mujeres y hombres y de la promoción del diálogo social

La disparidad salarial entre hombres y mujeres es una realidad persistente y difícil de combatir, por basarse en causas distintas, entre las que se encuentran en desigualdades estructurales resultantes de la diferente participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, determinada también por profundos estereotipos de género, en particular en la elección de itinerarios educativos, orientación escolar y acceso a profesiones que se perpetúan y reproducen a lo largo del tiempo, por ello es fundamental que las medidas a implementar presenten también una dimensión informativa y preventiva.

v. Evaluación de las medidas y contribuciones de CGPT-IN

- Medidas en el ámbito del régimen jurídico de la protección de paternidad y maternidad

Ampliación del permiso de paternidad inicial, exclusiva del padre

Este permiso, previsto en el art.43.CT, atribuye a los padres 15 días laborales de disfrute obligatorio en los 30 días siguientes al nacimiento del hijo, 5 de los cuales deben ser usados inmediatamente seguidos al nacimiento, además de 10 días laborales de uso facultativo, a disfrutar a la vez que el permiso de maternidad inicial del que se beneficia únicamente la madre. El permiso total de paternidad del padre es de 25 días laborales.

Lo que se propone es que esta licencia continúe teniendo la misma duración de 25 días laborales, pero pasando 5 de los días laborales de permiso facultativo a ser obligatorios. En la práctica no se está ante una ampliación del permiso, sino sólo ante un cambio entre días obligatorios y días facultativos.

Desde el sindicato consideran y afirman que una efectiva ampliación de este permiso exclusivo por el padre es un paso muy positivo, en el sentido de un mayor reparto de las responsabilidades de los padres. Proponen que este permiso de paternidad exclusivo del padre pase a tener una duración total de 30 días laborales, siendo 20 obligatorios y 10 facultativos.

Además, a este permiso debe corresponderle el 100% de su remuneración de referencia en el ámbito del subsistema previsional y el 80% de 1/3 en el sistema de solidaridad (como primer paso para incentivar el disfrute de esta licencia y a la vez, dar comienzo a un proceso progresivo de indización de los subsidios sociales de paternidad al salario mínimo, como medida de incentivar la natalidad).

Ampliación del permiso de paternidad inicial por internamiento del bebé después del nacimiento

El sindicato considera que es urgente crear, en el ámbito de protección de la paternidad, una nueva licencia especial que permita que los padres acompañen a los hijos recién nacidos que tengan necesidades por las cuales ingresar hospitalariamente inmediatamente después del nacimiento, sea en caso de un nacimiento prematuro o sea en cualquier otra situación que exija el ingreso después del nacimiento.

Sin embargo, no están de acuerdo con la propuesta de ampliación de la licencia de paternidad y maternidad, ni tampoco con una duración limitada de un máximo de 30 días.

Para ellos, debe crearse un permiso especial para acompañar al recién nacido prematuro y/o el recién nacido que necesite hospitalización inmediatamente después del parto, que pueda ser utilizado por uno de los dos progenitores o alternadamente por ambos, a su elección y con duración de todo el período que dure la hospitalización. Una vez finalizada la hospitalización, los padres tendrán derecho a disfrutar el permiso de paternidad inicial en los términos generales previstos en el art.40.CT. Además, a este nuevo permiso debe corresponderle un subsidio en valor del 100% de la remuneración de referencia en el subsistema previsional y del 80% de 1/30 del sistema de solidaridad.

Mecanismos de análisis de la transparencia salarial entre mujeres y hombres

Los análisis, los estudios, las evaluaciones de los problemas siempre tienen su utilidad específica, en la medida en que ayudan a conocer mejor y comprender los problemas, y a encontrar soluciones concretas y eficaces. Sin embargo, para ser verdaderamente útiles, estos análisis y evaluaciones, deberán implicar a todas las partes interesadas, normalmente los trabajadores y sus representantes, sin que se revelen desequilibradas y poco fiables. Así, cuando se habla de un barómetro de desigualdad salarial entre mujeres y hombres y de un balance de desigualdad salarial entre mujeres y hombres por empresa, es preciso, en primer lugar, aclarar cómo se van a concretar estas iniciativas, quién participa, cómo estarán representados los trabajadores y finalmente qué objetivos se pretenden alcanzar. El sindicato entiende que, la creación de estos mecanismos, sólo tendrán razón de ser si el objetivo final, será la corrección inmediata de las situaciones indebidas de disparidad salarial detectadas.

- Medidas específicas de la promoción de igualdad salarial entre mujeres y hombres

Definición de un plan correctivo

La CGPT tiene alguna dificultad en comprender la idea de estos planes correctivos, a tres años, para que las empresas cumplan la ley. Efectivamente, bien la Constitución o bien el Código de trabajo prohíben las discriminaciones injustificadas, entre las cuales se incluyen la discriminación salarial entre mujeres y hombres que llevan a cabo el mismo trabajo o de igual valor, lo que significa que en estas situaciones, cuando la ACT constate una discriminación salarial injustificada, la única solución adecuada es determinar que se cumpla la ley y castigar debidamente a los infractores. Es difícil concebir que se les esté dando a las empresas incumplidoras una moratoria para así cumplir la ley, ya que cumplir la ley es un deber de la ciudadanía y, como tal, nadie puede ser beneficiado o premiado por el simple hecho de ajustarse a las normas legales vigentes.

Alteración del artículo 32.5 de la Ley 105/2009 de 24 de septiembre

El sindicato CGPT-IN está de acuerdo con el refuerzo de la imperatividad de esta norma, pero considera que la propuesta presentada todavía deja mucho espacio para la discrecionalidad del empresario. Por eso, como alternativa, sugieren la siguiente redacción a la propuesta: 32.5: <<el empresario está obligado a comunicar la información a los trabajadores de la empresa y enviarla a las siguientes entidades>>. Además, sugieren que se cambien también el punto 8 de ese mismo art.32, clarificándose la redacción, en el sentido de que la información sobre remuneraciones que debe ofrecerse a los sindicatos tiene que contener los elementos nominativos necesarios para el análisis de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, teniendo presente que a tal efecto, el derecho fundamental de la protección de los datos personales y de la vida privada, sólo debe restringirse en la medida absolutamente necesaria para dar cumplimiento al principio de igualdad salarial.

Atribución de una nueva competencia al organismo CITE

El sindicato no tiene nada para oponerse a la atribución de esta nueva competencia, pero entiende que para que ésta (así como las demás competencias que les son atribuidas a la CITE) pueda ser ejercida cabalmente, es necesario que se proceda a un refuerzo substancial de los medios a disposición de la CITE, en particular de los medios humanos que, en este momento, son ya manifiestamente escasos y, teniendo en cuenta el volumen de trabajo, en número inadecuado para el ejercicio de las respectivas funciones y competencias.

Densificación del contenido de la prueba para compartir la carga de la prueba

De lo que aquí se trata no es de un reparto de la carga de la prueba, sino de la inversión de la carga de la prueba, figura jurídica prevista en el punto 5 del art. 25 del Código de trabajo.

La regla en derecho es que quien alega el hecho, tiene la carga de la prueba. Sin embargo, hay situaciones en las que se abre una excepción a las reglas de reparto de la carga de la prueba, pasando esta carga a la parte contraria. Es lo que sucede en los casos de discriminación, de acuerdo con lo dispuesto en el punto 5 del art. 25 del Código de trabajo, en virtud del cual al trabajador sólo le corresponde alegar la existencia de la discriminación e indicar los trabajadores por los cuales se siente discriminado, correspondiendo al empresario probar que la diferenciación existente no se debe a ningún factor discriminatorio.

Sin perjuicio de que concuerden con lo anteriormente citado, entienden que, una vez que se está regulando la materia específica de la discriminación en función de sexo, que el Código de trabajo regula en sus artículos 30 y 32, sería más adecuado establecer la regla de inversión de la carga de la prueba en caso de alegación de discriminación salarial en esta sede.

Sugieren la introducción de una nueva regla en el art. 31, que ya regula abundantemente la materia de igualdad salarial, en los apartados 2 al 5, en particular prohibiendo la existencia de sistemas retributivos que no sean transparentes y basados en criterios objetivos (punto 5).

La nueva regla deberá entonces, prever que el trabajador sólo tiene que alegar la discriminación salarial e indicar los trabajadores por los cuales se siente discriminado, correspondiéndole al empresario probar que la disparidad salarial no se basa en un factor discriminatorio y que los sistemas retributivos en vigor en la empresa tampoco se basan en un factor discriminatorio o en criterios no objetivos

Medidas de refuerzo de la actuación de los servicios público

El CGPT-IN no tiene dudas sobre que el refuerzo de la actuación de los servicios públicos competentes en materia de fiscalización de las condiciones de trabajo es un hecho fundamental para una mayor efectividad de las leyes laborales y la mejor forma de garantizar el cumplimiento de la ley y el respeto por los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, este refuerzo tanto de la ACT, como de la CITE sólo será posible si tal refuerzo de competencias es acompañado de un imprescindible refuerzo de los medios técnicos, humanos y materiales a su disposición, sin lo cual será completamente imposible un mejor y más rápido funcionamiento de los respectivos servicios y desempeño normal de sus funciones.

Por otro lado, en lo que respecta en especial a la ACT, es necesario que haya un cambio fundamental de su filosofía de actuación, que deberá desplazarse de la mera esfera del asesoramiento y prevención a la esfera de la fiscalización y una efectiva sanción de las conductas que infringen la ley.

Medidas de prevención de la disparidad salarial entre mujeres y hombres y de la promoción del diálogo social

La disparidad salarial entre mujeres y hombres tiene dos dimensiones que no deben ser confundidas: la primera es una dimensión cultural y social que radica en los diferentes papeles atribuidos a las mujeres y a los hombres en la sociedad, en el trabajo, en la familia, en los estereotipos de género, que llevan a que las mujeres ocupen con frecuencia trabajos menos cualificados y mal pagados, a que concentren su actividad profesional en determinadas profesiones y trabajen menos horas, todos ellos factores que conducen a que el rendimiento de las mujeres sea generalmente inferior al de los hombres; la segunda dimensión tiene que ver con la disparidad salarial que se produce entre mujeres y hombres que desempeñan las mismas funciones, en la misma empresa, donde hay mujeres y hombres con la misma formación y desenvolviendo el mismo trabajo, pero en lo que respecta a los salarios, los percibidos por las mujeres son más bajos que los de los hombres.

Es obvio que estas dos dimensiones exigen que se tomen medidas de naturaleza diferente para resolverlas: para combatir la primera, es necesario actuar al nivel de la sociedad como un todo, para informar, formar y prevenir; en la segunda, es preciso actuar al nivel de las empresas, evaluar las diferencias salariales de género que existen e imponer el cumplimiento de la Constitución y de la ley. En este capítulo existe una medida aparentemente situada al nivel de la primera dimensión, informativa y formativa, pero que se presenta confundida con la segunda dimensión cuando se habla en los sectores de actividad en que hay más desigualdad salarial.

El CGPT-IN considera que la realización de acciones informativas y el trabajo en las escuelas, junto con el refuerzo del componente de la formación, son fundamentales para cambiar la percepción y la división de los papeles sociales de hombres y mujeres y para combatir los estereotipos de género. Es fundamental que las entidades públicas competentes, en particular la ACT y la CITE, intervengan en las empresas, normalmente para hacer la pedagogía del cumplimiento de la ley y de la conformidad con el principio de que al trabajo igual o de igual valor debe corresponderle un salario también igual.

En cuanto al papel de la negociación colectiva, el CGPT-IN no tiene ninguna duda de que es fundamental tanto en materia de promoción y afirmación de la igualdad salarial entre mujeres y hombres, como en la protección y mejoría de los derechos de todos los trabajadores.

Sin embargo, para que la negociación y contratación colectiva reasuman plenamente este papel, es necesario que se tomen las medidas necesarias, normalmente a nivel legislativo, para que los sindicatos y empresarios puedan negociar y acordar libremente sobre las condiciones de trabajo.

vi. Comparación general de la legislación portuguesa y la española

España y Portugal son países con muchas semejanzas, ya que los dos forman parte de la Unión Europea, comparten territorio y parte de su historia, sin embargo, tienen diferencias significativas. En lo que respecta a la legislación laboral vigente en cada país, la Constitución portuguesa entró en vigor dos años antes que la española.

La Constitución de la República Portuguesa es más amplia que la española, está compuesta por 296 artículos mientras que la española consta de 169 artículos, más cuatro disposiciones adicionales, nueve transitorias, la disposición derogatoria y por último la final.

Tienen bastantes similitudes, la mayoría de los derechos y deberes de los ciudadanos son similares, pero la Constitución de la República Portuguesa es más detallada, sus artículos son más extensos o desarrollados que en nuestra Constitución.

Respecto a los artículos relacionados con el ámbito laboral puedo hacer la observación de que la Constitución de la República Portuguesa lleva a cabo una descripción mucho más amplia y detallada de la que encontramos en la Constitución Española, ya que además de describir los derechos a los que pueden optar todos los trabajadores portugueses, incluye las acciones que debe llevar a cabo el Estado Portugués para que sus trabajadores gocen de unas óptimas condiciones de trabajo, retribución y reposo a las cuáles tienen derecho. Mientras que la Constitución Española se limita a nombrar el derecho y deber de trabajar y nos dirige al Estatuto de los Trabajadores.

Al igual que en la Constitución de la República Portuguesa, en la española, tenemos derecho a la igualdad, referida en distintos artículos, ya sea libertad e igualdad (art.9.3. CE) e igualdad ante la ley (art.14. CE).

Respecto al ámbito familiar, la Constitución Española recoge en el artículo 39 su protección, así como a la infancia, mientras que en la Constitución de la República portuguesa se regulan por separado.

Desde mi punto de vista, la Constitución Española debería tener en cuenta el aspecto destacado anteriormente en materia familiar de la República Portuguesa, ya que el estado promueve la concertación y conciliación de la vida familiar y la vida laboral, un aspecto a destacar para lograr el bienestar de todos los trabajadores.

Una diferencia, en mi opinión fundamental, es la ausencia de artículos sobre los derechos o deberes en materia de paternidad en la Constitución española, al contrario que en la Constitución de la República portuguesa, donde sí hay espacio para detallarlos. Bien es cierto que, en España, estos derechos y deberes sobre paternidad están recogidos ampliamente en el Estatuto de los trabajadores, pero considero que sería óptimo incluirlos en la Constitución por la importancia que esta tiene a nivel legislativo y para poder obtener una doble protección de estos, como ocurre en Portugal y veremos a continuación, donde además de estar incluidos en la Constitución de la República Portuguesa, se desarrollan en su Código de Trabajo.

Para finalizar con la comparativa entre las dos Constituciones, podemos comparar el art. 109. CRP con el derecho de participación que nosotros tenemos recogido en el art. 23. CE, aunque cabe diferenciar que en la Constitución de la República Portuguesa se detalla que se debe promover la igualdad y la no discriminación de sexo a la hora de participar en la vida política y en el acceso a cargos públicos.

En segundo lugar, voy a llevar a cabo una comparativa respecto a las dos legislaciones que recogen los derechos y deberes de los trabajadores respectivamente, en Portugal el Código de trabajo y en España el Estatuto de los trabajadores. Nuestro Estatuto está formado por 92 artículos, 21 disposiciones adicionales, 12 disposiciones transitorias y 2 disposiciones finales.

Respecto a la igualdad y no discriminación, observamos que en el Código de trabajo de Portugal han dedicado una subsección para agrupar y detallar todos los artículos relacionados con la igualdad y no discriminación en el trabajo formada por 9 artículos (artículo 23 al 32), mientras que en nuestro Estatuto los derechos y deberes relacionados con la igualdad están más dispares y repartidos en distintas secciones o artículos como en el artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales, art.22.3 Sistema de clasificación profesional, art.23.2 Promoción y formación profesional en el trabajo, art.28 Igualdad de remuneración por razón de sexo, art.64 de los Derechos de información y consulta y competencias, art.82 Concepto y eficacia de la negociación colectiva y los convenios colectivos, art.85 Contenido de convenios, art.90.6 Validez de convenios.

Desde mi punto de vista, el Código de Trabajo portugués además de ser más amplio, es más estricto a la hora de los derechos sobre igualdad y no discriminación, además de ser más explícito y regular contenidos que en nuestro Estatuto no regulamos, como los registros del proceso de reclutamiento que se llevan a cabo en las empresas, los cuales deben estar registrados durante cinco años, donde debe constar una desagregación por sexo para poder comprobar si se ha producido tal discriminación o no.

Pasando a comparar los derechos y deberes de parentalidad, al igual que la igualdad y no discriminación, creo que, es más fácil de comprender la redacción que se lleva a cabo en el Código de trabajo portugués, porque son 32 artículos agrupados, en los cuales encontramos toda la información sobre la legislación, los derechos y deberes vigentes en Portugal respectivos a este tema. En cambio, en nuestro Estatuto, la parentalidad, tanto la maternidad como la paternidad, están comprendidos en distintos artículos; art.11.1. b) y 2.b) Contratos formativos, en el cuál las situaciones de riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. Art. 14.3 Período de prueba: el cuál puede quedar interrumpido, siempre mediante un acuerdo de ambas partes, por situación de riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad. Art. 45. Causas y efectos de la suspensión del contrato: d) y e). Art. 48.4, 48.7 y 48.8 Suspensión con reserva de puesto de trabajo. Art. 52. D) Extinción del contrato por causas objetivas. Art. 53.4.a) y d) Forma y efectos de la extinción por causas objetivas. Art. 55.5 Forma y efectos del despido disciplinario. Disposición adicional segunda.1 Contratos para la formación y el aprendizaje. Disposición transitoria séptima.

Para finalizar, me llamó mucho la atención la existencia de estos tres organismos (CIG, CITE, ACT) competentes en Portugal. Gracias a las prácticas que realicé en Lisboa, pude conocer un poco más de cerca su labor, ya que varios de los miembros del sindicato y compañeros durante mi estancia, formaban parte de la CITE. Desde mi punto de vista, son una medida realmente positiva para poder controlar las relaciones laborales que se producen entre trabajadores y empresarios y lograr un buen funcionamiento de la sociedad y del mundo laboral, así como controlar y erradicar las desigualdades que puedan surgir mediante un organismo mediador, como si se tratase de un árbitro.

Son un gran paso para poder hacer un efectivo cumplimiento de la ley, aunque no siempre se consiga, ya que uno de los principales problemas de la legislación portuguesa es su incumplimiento por parte de las organizaciones empresariales, puesto que en algunas ocasiones es más económico infringir la ley que cumplirla, debido a que las sanciones impuestas cuando no se cumple la ley, son realmente bajas.

V. Conciliación vida familiar y vida laboral

En muchas ocasiones, conseguir conciliar la vida personal con el trabajo es todo un reto y aún es más difícil cuando la normativa vigente en este tipo de materia no va renovándose en medida que la sociedad cambia y progrésa, haciendo más complicado conseguir llegar a un bienestar común entre estos aspectos.

No sólo hay que tener en cuenta las normas o políticas que se llevan a cabo a la hora de intentar lograr esta conciliación, sino que debemos observar los cambios que han surgido en la sociedad a lo largo de los años. Antiguamente la conciliación no existía como un problema o debate social, ya que la mujer no ocupaba el lugar que desempeña actualmente en el mundo laboral, simplemente se dedicaba a y para su familia. Además, la inmensa mayoría no podía permitirse llevar a cabo unos estudios por lo que formaban familias mucho más jóvenes. Por suerte, ahora un número mucho más elevado de personas pueden optar a tener una formación, por lo que comienzan a formar parte del mundo laboral mucho más tarde, lo que hace que se puedan independizar y formar una familia a una edad más tardía.

Desde mi punto de vista, no estamos dando la importancia que requiere al ámbito familiar, y nos centramos cada día más solamente en el trabajo. Para mí esto es un problema, ya que puede tener consecuencias muy negativas en esos niños que en un futuro serán adultos. La mayoría de las familias pasan la mayor parte de su tiempo fuera de casa, tanto los adultos en el trabajo, como los niños en el colegio. En algunas ocasiones, hay familias que ni si quiera pueden empezar o acabar el día juntos, debido a la diversidad de horarios. En mi opinión, es fundamental que esté presente la figura de unos referentes estables en la educación de los hijos, los cuales puedan prestarles los cuidados y el tiempo que requieren, para poder alcanzar un correcto desarrollo. Por todo ello debemos poner solución, para que estos referentes puedan disfrutar de sus derechos y hacerse cargo de la mejor manera posible de sus hijos y familia.

Hay alternativas que considero aptas para intentar lograr una mayor conciliación, por ejemplo, ampliar la duración de los permisos de maternidad y paternidad, como ya ocurre en otros países de Europa, poder realizar el trabajo desde casa (teletrabajo) o aplicar la flexibilidad de horarios en el mismo.

Creo que estas medidas no son desmesuradas y podrían aplicarse para conseguir un futuro mejor. Además, considero que deben fomentarse las ayudas para poder optar por otras opciones de cuidado de los hijos, en los casos concretos en que los padres no tienen tanta facilidad para conciliar, hasta que los niños tengan la edad de escolarización, para poder suplir ese tiempo que los padres tienen que estar trabajando.

He llevado a cabo una investigación sobre los derechos y deberes que tienen las madres y padres portugueses, para poder conocer más de cerca cómo pueden compaginar su vida familiar con su vida profesional y así poder obtener una comparativa con nuestro país, tanto legislativamente como llevado a la práctica.

i. Legislación

Tanto la Constitución de la República portuguesa como el Código de trabajo amparan distintos artículos en materia de conciliación.

Primero, la Constitución de la República Portuguesa cita el art.59.1.b sobre los derechos de los trabajadores, ya que se tiene en cuenta que todos los trabajadores tienen derecho a la organización del trabajo en condiciones socialmente dignificantes, con el fin de facilitar la realización personal y permitir la conciliación de la actividad profesional con la vida familiar. Además, este artículo, en su apartado 2.c) recoge la especial protección del trabajo de las mujeres durante el embarazo y después del parto.

El art. 68 protege el derecho a la paternidad y a la maternidad de los padres y las madres, que constituyen valores sociales eminentes. También aboga al derecho de las mujeres a una protección especial durante el embarazo y después del parto, teniendo las mujeres trabajadoras también el derecho a usar su permiso, sin pérdida de retribución o de cualquier beneficio.

Con relación al ámbito de la paternidad y maternidad en Portugal, el art.67 alude al derecho de la familia, destacando el punto h) que promueve, a través de la concertación de varias políticas sectoriales, la conciliación de la actividad profesional con la vida familiar, así como el art.69. que recoge el derecho a la infancia.

El Código de Trabajo de Portugal tutela un mayor número de artículos que el Estatuto de los trabajadores españoles y recoge distintos derechos sobre Paternidad, tanto para las madres, padres o abuelos en la Subsección IV, desde el art. 33 al art. 65.

El art. 33 define el concepto de paternidad, donde tanto la maternidad como la paternidad constituyen valores sociales eminentes, así como el derecho de los trabajadores a la protección de la sociedad y del estado en la realización de su derecho a la paternidad.

Art. 34 sobre la articulación del régimen de protección social. Esta protección social consta de legislación específica.

El art. 35 es muy importante, ya que recoge los derechos de paternidad como son:

- Permiso en situación de riesgo clínico durante el embarazo
- Permiso por interrupción del embarazo
- Permiso por paternidad, en cualquiera de sus modalidades
- Permiso por adopción
- Permiso por paternidad complementario, en cualquiera de sus modalidades
- Cese de la actividad laboral por parte de la trabajadora embarazada, puérpera o en periodo de lactancia, por motivo de protección de su seguridad y salud
- Permiso para consultas médicas prenatales
- Permiso para la evaluación de la adopción
- Permiso para lactancia o amamantación
- Faltas al trabajo por asistir al hijo
- Faltas al trabajo por asistir al nieto

- Permiso para asistir al hijo
- Permiso para asistir al hijo con deficiencia o dolencia crónica
- Trabajo a tiempo parcial del trabajador con responsabilidades familiares
- Horario flexible del trabajador con responsabilidades familiares
- Permiso de prestación de un trabajo en régimen de adaptabilidad
- Permiso de la prestación de un trabajo suplementar
- Permiso de la prestación de un trabajo en período nocturno

Todos los derechos previstos en este artículo sólo se aplican después del nacimiento del hijo, a los trabajadores progenitores que no estén impedidos o inhibidos totalmente del ejercicio de la responsabilidad parental, con la excepción del derecho de la madre a disfrutar de 14 semanas de permiso parental inicial y de los referentes a la protección durante la lactancia.

A continuación, citaré los siguientes artículos, necesarios para poder comprender los permisos, faltas, derechos y deberes vigentes en el país y poder llevar a cabo las siguientes tablas comparativas:

Art. 36 Conceptos en materia de protección de la parentalidad.

Protege a la trabajadora embarazada, puérpera, y lactante.

Art. 37 Permiso por riesgo clínico durante el embarazo.

Cuando existe riesgo tanto para la embarazada como el nonato; la trabajadora tendrá derecho a esta licencia durante el tiempo necesario para prevenir el riesgo. Debe comunicarse al empresario con 10 días de antelación y certificado médico

Art. 38 Permiso por interrupción del embarazo.

En esta situación la trabajadora tiene derecho a un permiso de entre 14 y 30 días. Debe entregar al empresario certificado médico con la indicación del tiempo estimado de permiso.

Art. 39 Modalidades de permiso parental.

Este artículo comprende las distintas modalidades de paternidad; Permiso inicial, permiso exclusivo de la madre, permiso disfrutado por el padre por imposibilidad de la madre, permiso exclusivo del padre.

Art. 40 Permiso de paternidad inicial.

Recoge y especifica los casos en los que se comparte o no el permiso de paternidad.

Art. 41 Períodos de permiso de paternidad exclusivo de la madre.

Recoge todos los permisos exclusivos de la madre, incluyendo el permiso anterior al parto.

Art. 42 Permiso de paternidad inicial por disfrutar por un progenitor en caso de la imposibilidad del otro.

Este permiso se disfrutará en caso de incapacidad psíquica, física o muerte del progenitor que estaba disfrutando este derecho.

Art. 43 Permiso de paternidad exclusivo del padre.

Recoge todos los permisos exclusivos del padre.

Art. 44 Permiso por adopción.

Los permisos por adopción son los mismos que por nacimiento. Para poder disfrutarlos el adoptado debe ser menor de 15 años o tener discapacidad.

Art. 45 Permiso para el proceso de adopción.

Este permiso incluye 3 días para poder tramitar la adopción ya sea acudiendo a la Seguridad o Social o recibiendo a los técnicos en su domicilio.

Art. 46 Permiso para consultas prenatales.

La trabajadora tiene derecho a todas las consultas prenatales necesarias intentando siempre evitar el horario laboral. El padre tiene derecho a 3 días para acompañar a la trabajadora.

Art. 47 Permiso para lactancia.

Art. 48 Procedimiento del permiso de lactancia.

Estos artículos recogen el permiso de lactancia o amamantamiento.

Art. 49 Faltas para asistir al hijo.

Comprende las faltas que puede tener el trabajador en caso de enfermedad o accidente del hijo, distinguiendo si es mayor o menor de 12 años.

Art. 50 Falta para asistir al nieto.

Dedicado a los permisos que hacen referencia a la abuelidad para el cuidado de sus nietos.

Art. 51 Permiso de paternidad complementar.

Art. 52 Permiso para asistir al hijo.

Se refieren a permisos para el cuidado y asistencia de los hijos.

Art. 53 Permiso para asistir al hijo con deficiencia o dolencia crónica

Permiso de 6 meses prorrogable a 4 años para asistir al hijo con deficiencia o dolencia crónica

Art. 54 Reducción del tiempo de trabajo para asistir al hijo menor con deficiencia o dolencia crónica.

Permiso para reducir la jornada laboral en caso de hijo discapacitado menor de 1 año.

Art. 55 Trabajo a tiempo parcial del trabajador con responsabilidades familiares.

Art. 56 Horario flexible del trabajador con responsabilidades familiares.

Flexibilización del horario de trabajo por responsabilidades familiares con hijos menores de 12 años o independientemente de la edad cuando tenga deficiencia y conviva con el trabajador.

Art. 57 Autorización del trabajo a tiempo parcial o en régimen de horario flexible.

El trabajador para poder optar a este permiso, lo solicitará al empresario con 30 días de antelación y los requisitos necesarios.

Art. 58 Falta de algunas formas de organización del tiempo de trabajo.

Art. 59 Falta de realizar horas extras

Art. 60 Falta de trabajar en periodo nocturno.

Las trabajadoras embarazadas, puérperas o lactantes tienen derecho a organizar su horario laboral, a no prestar horas extras y a no realizar trabajo nocturno 112 días antes y después del parto.

Art. 61 Formación para la reinserción profesional.

El empresario tiene la obligación de formar al trabajador para promover su plena reinserción profesional una vez finalizados los permisos correspondientes.

Art. 62 Protección de seguridad y salud de la trabajadora embarazada, puérpera o lactante.

Recoge las situaciones en las que la trabajadora requiere una protección especial.

Art. 63 Protección en caso de despido.

Describe o relata todas las situaciones en las que los trabajadores se encuentran protegidos ante un despido.

Art. 64 Extensión de los derechos atribuidos a los progenitores.

Recoge todos los permisos por los cuales se amplían los derechos de los padres.

Art. 65 Régimen de permisos, faltas y licencias.

Los permisos, licencias o faltas justificadas por los cuales los trabajadores tienen derecho a remuneración al considerarse trabajo efectivo.

ii. Comparación de permisos en Portugal y España

Una vez establecida la legislación que se aplica en Portugal en materia de paternidad, puedo llevar a cabo una comparativa entre los permisos vigentes en Portugal y los establecidos en España, lo que me permitirá tener una conclusión de hasta qué punto pueden esas madres y padres conciliar su vida laboral con su vida familiar. Desde mi punto de vista, este análisis puede permitir observar que, aunque territorialmente España y Portugal sean dos países cercanos y que comparten territorio, los derechos o deberes que existen en un país no tienen por qué darse en el otro, pueden haber sido revocados o mejorados.

Para poder comprender los permisos vigentes tanto en España como en Portugal, considero necesario comenzar por los permisos compartidos que contempla el Código de trabajo portugués, ya que, a diferencia del Estatuto de los trabajadores, en este se contemplan compartidos más aspectos relativos a la paternidad.

| Permiso compartido PT | Madre | Padre | Remuneración |
|---|--|-------|--------------|
| 150 días | 150 días | ----- | 80% |
| | Estos 150 días pueden ser compartidos por los dos, siempre después de las 6 semanas exclusivas del permiso de maternidad. Deben usar, en exclusiva, por lo menos de un período de 30 días seguidos o bien, dos periodos de 15 días cada uno. | | 100% |
| 180 días | Este permiso debe ser compartido obligatoriamente por los dos progenitores. Debe darse después de cumplirse las seis semanas obligatorias de la madre. El padre y la madre deben disfrutar por lo menos de 30 días exclusivamente o de dos periodos de 15 días cada uno | | 83% |
| <ul style="list-style-type: none"> • En caso de parto gemelar, los días ascienden a 30 más por cada hijo a partir del primero. • Si van a compartir el derecho de paternidad, tienen hasta 7 días después del momento del parto, para comunicarlo al empresario. En caso de que sean trabajadores de la misma empresa, si esta es una empresa pequeña, deben acordarlo con el empresario. • En caso de no compartirlo, el progenitor que va a disfrutar de este derecho tiene un plazo de hasta 7 días para comunicar a su empresario y debe reflejarse que el otro progenitor, en caso de que trabaje, que no va a disfrutar de este permiso. | | | |

Tabla 1. Permisos compartidos en Portugal (CGTP-IN, 2016)

Respecto a la paternidad compartida en Portugal, se detalla en los artículos 40 y 41 del Código de trabajo. Los progenitores pueden optar por un permiso compartido de 150 días o de 180. Estos dos permisos se diferencian en su obligatoriedad y su remuneración correspondientes, es decir, la madre puede optar por no compartir y disfrutar en exclusiva de 150 días, a cambio de obtener un 80% de su remuneración. En cambio, si opta por compartir esos 150 con el padre de su hijo, obtendrán ambos el 100% de su remuneración y podrán disfrutarlo bien, durante 30 días seguidos y los dos a la vez, o bien en dos períodos de 15 días cada uno.

Por el contrario, si prefieren optar por un permiso más amplio, tienen la opción de compartir 180 días. Al contrario que el permiso anterior, éste obligatoriamente debe ser compartido por ambos progenitores, no pueden disfrutarlo individualmente y obtendrán siempre un 83% de su remuneración habitual. En lo que sí concuerdan es en la manera de disfrutarlo, o 30 días consecutivos y a la vez (un mes) o dos períodos de 15 días cada uno. En cualquier caso, lo compartan o no, deben comunicar al empresario su decisión, durante un plazo de 7 días después del parto.

De esta forma, incentivan que los trabajadores portugueses se animen a compartir la paternidad entre los dos progenitores, pudiendo compartir por más tiempo los primeros momentos de la vida de su hijo y los cuidados que requiere, para así también romper con los roles de que la madre es la única que debe atender los cuidados de sus hijos y familia y dar la importancia que tiene la figura paterna en el ámbito familiar.

En mi opinión, España debería considerar estos permisos vigentes en Portugal, ya que promueven los permisos compartidos y la igualdad entre los dos padres, incentivando a los hombres a ejercer su derecho a ser padres, no solo para estar en los primeros días de vida de su hijo o ayudar a la madre, sino para que ellos también puedan disfrutar de su derecho a la paternidad y sus hijos, que no por ello menos importante, puedan tener a su cargo a sus dos referentes, lo que hará las tareas mucho más fáciles.

Partiendo de la dificultad que puede surgir, a la hora de comprender los permisos a los que tienen derecho los trabajadores portugueses, el sindicato CGPT-IN, actualizó en el 2016, la Guía de paternidad que habían redactado un año antes, ya que vieron la necesidad de resolver y aclarar las dudas que detectaron en los trabajadores. (CGTP-IN, 2016)

El principal objetivo que tuvieron a la hora de actualizar la guía fue reforzar los conocimientos de los dirigentes y activistas del sindicato, para dar respuestas adecuadas a los problemas más variados de los trabajadores, en nivel de los derechos de maternidad y paternidad, que cada vez son menos respetados por los empresarios y las administraciones, tanto en el sector público como en el privado.

Gracias a la redacción de esta Guía, se simplifica la dificultad de la comprensión de todos los artículos recogidos en el Código de trabajo portugués, lo que permite que llegue a un mayor número de trabajadores y así estos puedan hacer uso de una forma adecuada de sus derechos y deberes.

A. Maternidad

a) Permiso por parto o nacimiento exclusivo de la madre

| | Permiso | Remuneración |
|--|--|--------------|
| Parto (ES) | 16 semanas (6 obligatorias, 10 ininterrumpidas) | |
| Parto múltiple (ES) (art.48.4.ET) | 2 semanas más por hijo, a partir del 1º. | 100% |
| Parto (PT) | 120 días (6 semanas obligatorias) | |
| | 150 días | 100% |
| Parto múltiple (PT) (art.41.CT) | 30 días más por hijo, a partir del 1º (4 semanas y dos días) | |
| | La madre también puede optar por un permiso parental inicial, que se produce antes del parto, de 30 días | 80% |

Tabla 2. Permiso por maternidad exclusiva *(Elaboración propia)*

Desde un punto de vista general, la única diferencia a destacar entre el permiso exclusivo de la madre en Portugal y en España, es que las madres portuguesas tienen una semana más de permiso que en España. En común las 6 semanas obligatorias después del parto.

Ahora bien, es necesario tener en cuenta el permiso compartido entre los progenitores a la hora de ver el permiso que escogen las madres portuguesas. Al contrario que las madres en España pueden optar por sus permisos exclusivos y además aumentar este permiso, ya sea en 150 días (80% remuneración) o compartirlos con el padre (100% remuneración) o bien optar por los 180 obligatoriamente compartidos siempre con la reducción de su remuneración a un 83%.

Además, a esto hay que sumarle los 30 días más por cada hijo a partir del primero en los partos múltiples, mientras que las madres españolas tienen derecho a dos semanas más por cada hijo.

Desde mi punto de vista, el permiso por parto múltiple portugués es más adecuado, ya que un recién nacido requiere de una amplitud de cuidados en sus primeros días de vida, por lo que teniendo en cuenta que estos se multiplican al tener un parto múltiple, así como la recuperación de la madre es más difícil, considero que es muy importante disponer de un mayor número de días.

Otro de los aspectos que me llamó la atención, es el permiso que tienen las madres embarazadas a disfrutar de un permiso de 30 días antes del parto. Para poder disfrutarlo, la trabajadora sólo tiene que informar al empresario y entregarle un parte médico donde indique la fecha prevista para el día del parto, 10 días antes de querer comenzar a disfrutarlo. Lo más parecido a este permiso vigente en España es bien o baja por riesgo durante el embarazo o por enfermedad común.

Desde mi punto de vista, este permiso es muy importante ya que posibilita que la madre pueda prepararse mejor para el momento del parto, puesto que el último mes anímica y físicamente suele ser el más difícil.

La paternidad no debe ser un derecho o deber exclusivo de la madre. Conuerdo con que deben existir semanas obligatorias para la recuperación de la madre, pero deberían aumentarse, ya que es más que necesario tener tiempo para ese período de adaptación tanto por parte de la madre, como del padre y del bebé. En este período los padres y el recién nacido aún están acostumbrándose, conociéndose y la madre en este caso, recuperándose de todo el proceso que conlleva un nacimiento. Por eso un hijo no debe criar únicamente la madre, debe estar presente la figura paterna, siempre que exista, teniendo las mismas obligaciones y derechos sobre su recién nacido, porque si estos se comparten, la recuperación será más rápido y el proceso de adaptación mucho más fácil y satisfactorio.

b) Permiso por parto prematuro

| <i>Permiso</i> | <i>Remuneración</i> |
|---|---|
| Parto prematuro (ES) | |
| Hospital menos de 7 días (art.48.4.ET) | 16 semanas a partir de la fecha de alta (Se excluyen las seis semanas posteriores al parto). A instancia de la madre o en su defecto el otro progenitor |
| Hospital más de 7 días. (art.48.4.ET) | 16 semanas y se amplía tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales 100% |
| Permiso para faltar por hijo prematuro (después del parto) (art.37.5.ET) | En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. |
| Parto prematuro PT: (art.40.9 y art.40.10 CT) | En el Código de trabajo portugués todavía no se contempla un permiso que proteja los partos prematuros, aunque el Gobierno tiene previstas propuestas para el próximo año. En el supuesto de hospitalización del recién nacido una vez haya sido dado de alta anteriormente, el código de trabajo portugués abala la paralización del permiso de paternidad hasta que el hijo sea dado de alta. Debe comunicárselo a su empresario con el respectivo parte médico. ----- |

Tabla 3. Permiso por parto prematuro (*Elaboración propia*)

Respecto a los partos prematuros, España va un paso por delante ya que, desde mi punto de vista las mujeres que sufren un parto prematuro necesitan más días para recuperarse física y mentalmente que las que han tenido un parto sin ese tipo de complicaciones. Aunque actualmente en Portugal este derecho sea inexistente, he de señalar que, en las últimas propuestas llevadas a cabo por el Gobierno en el pasado mayo, ya se incluye una ampliación del permiso de paternidad (ambos progenitores) en caso de parto prematuro.

Lo que hasta ahora ocurría en Portugal es una suspensión del permiso en caso de que una vez producida el alta del recién nacido, deba hospitalizarse. La suspensión se produce desde el ingreso hasta el momento del alta hospitalaria. La nueva alternativa propone aumentar ese permiso hasta un período de 30 días, dependiendo de los días que el bebé esté ingresado.

Respecto a esta nueva propuesta, considero que sigue siendo más adecuado el permiso implantado en España, porque permite que, a partir de los 7 días de hospitalización del bebé prematuro, estos deban recuperarse para disfrute de los padres con su recién nacido, teniendo en cuenta el máximo de 13 semanas, y no el máximo de 30 días propuesto en Portugal.

En noticias referidas al año 2016 los nacimientos prematuros en España alcanzaron un 10% y un 8% en Portugal, porcentajes necesarios para tener en cuenta una especial protección en este tipo de situaciones, donde los recién nacidos requieren aún más cuidados y los padres tienen más complicaciones para conciliar esas circunstancias con su vida laboral.

Algunas de las causas que originan estos partos prematuros en los países desarrollados apuntan a una pluralidad de factores como el incremento de las técnicas de reproducción asistida, los partos múltiples, el estrés laboral, los problemas de salud maternas o el retraso de la maternidad entre otros. Estos factores cada vez están más latentes tanto en España como en Portugal, por lo que deben tomarse medidas y tener en cuenta a todas esas familias que puedan sufrir un parto prematuro, para que tengan derecho a darle los cuidados necesarios a su hijo, sin miedo a que este derecho tenga consecuencias negativas.

c) Permiso de lactancia

| | Permiso | Remuneración |
|---|---|---------------------|
| Lactancia (ES) (art.37.4.ET) | <p>Hasta que el menor cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimientos múltiples.</p> <p>Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.</p> <p>Solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.</p> <p>Preaviso de 15 días</p> | 100% |
| Lactancia (PT) (art.47 y 48 CT) | 2 periodos de 1 hora cada uno (más 30 minutos por cada hijo más) al día, hasta que el hijo cumpla un año. Puede ser disfrutado por la madre, por el padre o por ambos y debe ser comunicado a la empresa con 10 días de antelación. | |
| Amamantación (PT) (art.47 y 48 CT) | 2 periodos de 1 hora cada uno (más 30 minutos por cada hijo más) al día, hasta que el hijo cumpla un año, si quiere aumentar el periodo tiene que presentar certificado médico. Puede ser disfrutado por la madre y debe ser comunicado a la empresa con 10 días de antelación. | 100% |

Tabla 4. Permiso de lactancia (Elaboración propia)

Debería fijarse el permiso para la lactancia portugués en España.

En Portugal tanto el proceso para lactancia materna como para lactancia artificial (biberón) está compuesto por dos períodos de una hora al día cada uno, o sea, dos horas al día hasta que el bebé cumpla un año.

En cambio, en España este permiso es de una hora, la cual puedes dividir en dos turnos de treinta minutos cada uno, durante nueve meses. Considero necesarias esas dos horas, y más durante los primeros meses de vida del hijo, ya que no todos los bebés se adaptan de la misma forma al proceso de lactancia y es conveniente dedicarle el tiempo necesario porque es muy importante en el desarrollo de ese niño.

Aunque en Portugal mencionen proceso lactancia o proceso de amamantación, es el mismo proceso, sólo difiere la forma de alimentar al bebé y debe tenerse en cuenta que sólo se puede llevar a cabo una de las dos formas. Lo ideal sería que pudiese optarse por los dos, la madre dar el pecho a su hijo durante los primeros meses de vida y más adelante el padre pueda hacer uso de ese período para alimentar a su hijo mediante lactancia con biberón, es decir, acumular los dos permisos en uno compartido.

d) Permiso por riesgo durante el embarazo, lactancia, aborto o riesgo específico

| Permiso | Remuneración |
|---|---|
| Riesgo durante embarazo (ES) (art.48.8.ET) | En este caso, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. |
| Riesgo durante la lactancia natural (ES) (art.48.8.ET) | La suspensión del contrato finalizará cuando el lactante cumpla nueve meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. |
| Licencia en situación de riesgo durante el embarazo (PT) (art.37.CT) | Cuando exista riesgo tanto para la embarazada como para el hijo, y sea comprobado con un certificado médico, con 10 días de antelación, o con urgencia comprobada. |
| Permiso por interrupción del embarazo (aborto) (art.38.CT) | Permiso entre 14 y 30 días, con certificado médico. |
| Permiso por riesgo específico (art. 60. 2 y 3, art 62. 2 y 3.c)) | <p>Cuando el trabajo a desempeñar resulte un riesgo para la seguridad y salud de la embarazada, lactante, puérpera o para el hijo, o sea un trabajo nocturno. Debe enviar certificado médico 10 días antes.</p> <p>Si la empresa no le atribuye otras tareas u otro horario, tiene el derecho a un subsidio del 65% de su remuneración.</p> |

Tabla 5. Permiso por riesgo durante el embarazo o riesgo específico (Elaboración propia)

En España, el supuesto de riesgo durante el embarazo concede a la madre suspender su contrato hasta que pueda reincorporarse a su puesto de trabajo o en su defecto, a otro que sea compatible con su estado, de la misma forma que en Portugal, con el 100% de la remuneración en ambos países. Ahora bien, no concuerdo con el permiso por riesgo específico durante el embarazo que se reconoce en Portugal, ya que la remuneración que se obtiene en caso de disfrutar de este se ve reducida a un 65%, en el caso de que su empresa no le atribuye otro puesto de trabajo óptimo u otro horario, por ejemplo, ante casos de horario nocturno. En el caso de la empresa no ser capaz de adaptar ese puesto o concederle otro horario, la trabajadora debería tener derecho al 100% de su remuneración porque desde mi punto de vista no es su obligación, sino que es responsabilidad de la empresa y ella tiene que estar protegida ante este tipo de situaciones.

Respecto al permiso por interrupción del embarazo o aborto, Portugal se encuentra con ventaja respecto a España, ya que en el Código de trabajo se contempla la situación de sufrir un aborto. En este caso la trabajadora tiene derecho a un permiso de entre 14 y 30 días a faltar al trabajo, solo con presentar un certificado médico en el que se indique el período de la licencia.

En España, la legislación no recoge este supuesto, por lo que las trabajadoras se encuentran desprotegidas ante esta situación. Todavía no se reconoce el derecho que tiene la madre en el caso de sufrir un aborto porque no se considera persona, desde el punto de vista civil, a un individuo hasta que se desprende del seno materno, como contempla el art.30.CC. Por lo tanto, si la muerte del recién nacido ocurre después de desprenderse del seno materno sí podría optar a algún derecho laboral, como la baja por su salud psicológica o física tras este acontecimiento. Las situaciones de aborto no forman parte de casos aislados, se producen diariamente en nuestro país, por ello debería entrar en vigor una ley que proteja a las trabajadoras que puedan encontrarse en esta situación.

e) Permiso por adopción

| | Permiso | Remuneración |
|---|--|---------------------|
| Adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento ES (art.48.5.ET) | <p>16 semanas, + dos semanas por cada hijo adoptado, a partir del primero.</p> <p>Suspensión a elección del trabajador, a partir de la resolución judicial o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.</p> <p>*(Si uno de los trabajadores lo disfruta en su totalidad, el derecho exclusivo del padre debe disfrutarlo el otro)</p> | |
| Adopción Internacional (desplazamiento país de origen) ES | <p>Puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución.</p> <p>En caso de que ambos trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre periodos ininterrumpidos.</p> | 100% |
| Permiso para ausentarse del trabajo por adopción (art.37. 3. F.ET) | <p>Siempre y cuando coincidan con la jornada de trabajo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración mediante previo aviso y justificación</p> | |
| Permiso por adopción de menores de 15 (PT) (art.44.CT) | <p>120 días (17 semanas y 1 día, 6 semanas obligatorias)</p> <p>30 días más por hijo, a partir del 1º.</p> <p>Comienza a partir de la resolución judicial o administrativa</p> | |
| Permiso para la evaluación de la adopción (art.45.CT) | <p>Esta licencia también puede ser compartida, en ese caso los adoptantes deberán comunicarlo al empresario con 10 días de antelación, con declaración conjunta. En caso de no compartirla debe comunicar al empresario con 10 días de antelación, cuando inicia el permiso y su duración</p> <p>Los trabajadores tienen derecho a faltar 3 días de trabajo para el desplazamiento a los servicios de la seguridad social o la recepción de los técnicos en su domicilio, debiendo presentar la debida justificación al empresario</p> | 100% |

Tabla 6. Permiso de adopción (*Elaboración propia*)

Respecto a los permisos sobre adopción en España, es considera de la misma forma que el permiso por nacimiento de un hijo biológico, ya que, aunque no se produzca nacimiento, ese hijo adoptado requiere también de los cuidados de su nueva familia. Uno de los permisos que no se dan en Portugal, pero sí en España es poder iniciar el permiso con cuatro semanas de antelación, en el caso de que sea una adopción internacional. Desde mi punto de vista este permiso es necesario, ya que hace unos años, España se situó en el tercer país con mayor número de adopciones internacionales, por lo que mayoritariamente esas adopciones requerían de mayores procesos o desplazamientos a otros países, aunque hoy en día las adopciones internacionales han descendido a causa del aumento de las restricciones y mejoras en las políticas establecidas en los países adoptantes, con el objetivo de promover la adopción nacional, intentar evitar la esclavitud o la trata de menores.

Aunque en Portugal no exista ese permiso, los trabajadores pueden faltar hasta 3 días al trabajo, justificándolos, en caso de que necesiten desplazarse a las oficinas de la Seguridad Social o tengan que recibir a los servicios técnicos de adopción en su domicilio. En España la ley también permite al trabajador ausentarse para llevar a cabo los trámites de la adopción, siempre y cuando coincida con su jornada laboral y debe avisar y justificar previamente su ausencia.

Otro aspecto que desde mi punto de vista no es del todo adecuado es que, para poder disfrutar del permiso por adopción en Portugal, el hijo adoptado debe ser menor de 15 años. No lo considero del todo correcto porque pienso que cualquier menor de edad que pasa a formar parte de una nueva familia debe tener un proceso de adaptación y más si nos ponemos en el caso de que el país en el cuál va a comenzar su nueva vida no tiene una lengua con la que está familiarizado, la cultura es distinta, etc. Incluso si el hijo adoptado conoce la lengua del lugar donde va a vivir, su cultura, etc., considero que necesita un periodo de adaptación para conocer a su nueva familia y esto le permita un mejor desarrollo para su futuro, por lo que sus referentes deben de tener derecho al permiso independientemente de que este sea mayor de 15 años.

A efectos de derechos exclusivos de maternidad o paternidad, podemos considerarlo igual que un nacimiento.

f) Permiso por discapacidad del hijo

| | Permiso | Remuneración |
|--|--|---------------------|
| <i>Discapacidad hijo nacido (ES) (art.48.6.ET)</i> | 16 semanas + duración adicional de dos semanas. | |
| <i>Discapacidad hijo menor de 12 (ES) (art.37.6.ET)</i> | Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. | 100% |
| <i>Discapacidad hijo adoptado ES (art.48.5.ET)</i> | En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. Régimen de jornada completa o a tiempo parcial, | |
| <i>Discapacidad hijo PT (art.53.1. CT)</i> | Derecho de licencia de un periodo de hasta 6 meses, prorrogable hasta 4 años. Si es mayor de 12 (necesidad de atestado médico en caso de discapacidad) Si el bebé tiene menos de un año, derecho a reducción de cinco horas semanales, comunicarlo con 10 días de antelación. | 100% |
| <i>Asistencia al hijo en caso de dolencia o accidente</i> | 30 días al año o durante el periodo de hospitalización, si es menor de 12 años 15 días al año, si es mayor de 12 | |

Tabla 7. Permiso por discapacidad del hijo (*Elaboración propia*)

En España, cuando un bebé nace con discapacidad, sus padres, tanto la madre como el padre, tienen derecho a la ampliación de dos semanas más de sus respectivos permisos y pueden disfrutar de ellas de forma simultánea o sucesiva y siempre ininterrumpidamente. Por lo que respecta a Portugal, la legislación no recoge ningún precepto que proteja esta situación. En mi opinión, es un problema que no esté protegida esta situación, ya que a los nuevos retos que le surgen a una familia a la hora de tener un nuevo miembro, hay que sumarle que este recién nacido requiere un mayor cuidado y responsabilidad porque los primeros meses de vida son importantes para su desarrollo.

La legislación portuguesa contempla la situación de discapacidad del bebé sólo cuando este tiene menos de un año y es entonces cuando se podrá reducir en 5 horas semanales su jornada, pero con un 65% de su remuneración. Teniendo en cuenta que la legislación portuguesa no contempla la protección de nacimiento del hijo con discapacidad, no considero consecuente que en esta situación deba reducirse la remuneración salarial de los trabajadores, por el escaso número de horas semanales. Debería considerarse en las leyes portuguesas la discapacidad de los menores desde su nacimiento.

Los trabajadores españoles que tengan a su cargo un hijo menor de 12 años con discapacidad tendrán derecho a reducir su jornada, pero en este caso también se producirá una reducción de su remuneración. Al igual que en España, la ley en Portugal también hace distinción entre menores de 12 años con discapacidad y mayores de 12, en caso de ser menores, sus padres tienen derecho a 30 días de permiso al año o bien durante el periodo de hospitalización del menor de 12. En cambio, si el hijo es mayor de 12 años, sus padres tienen derecho a 15 días al año.

Partiendo de estos permisos, no considero que la edad adecuada para hacer esta distinción sean los 12 años del menor, sino que considero que estos derechos deberían perdurar hasta que mínimo haya cumplido su mayoría de edad. Tampoco considero que sea una medida justa reducir en hasta un 65% de la remuneración de sus padres, ya que estos hijos necesitan de mayores cuidados, algunos de los cuales no cubre la Seguridad Social, ni en España ni en Portugal, o por lo menos, en ayuda a esta reducción facilitar personal para el cuidado de estos menores o en su defecto centros y ayudas.

Debe tenerse en cuenta el derecho vigente en España a poder disfrutar de un período de excedencia de hasta 2 años, para hacerse cargo de familiares de hasta 2º grado, siempre y cuando el afectado no pueda valerse por sí mismo ni desempeñe una actividad retribuida. Permite al trabajador mantener su puesto de trabajo una vez finalice éste y siempre y cuando exista un puesto libre en la plantilla de sus anteriores características. En Portugal, existe un permiso parecido, mediante el cual los progenitores tienen derecho de un período de hasta 6 meses, ampliable hasta 4 años siempre y cuando el hijo sea menor de 12 años, en caso de que éste sea mayor deberá confirmarse esta discapacidad con certificado médico.

La situación de tener un hijo con algún tipo de dolencia o discapacidad varía según su grado.

No todas las discapacidades son las mismas, por lo que considero que mínimo deberían de aumentarse los derechos hasta que estos hijos sean mayores de edad y bien mantener mínimo el 80% de la remuneración de sus progenitores o facilitarles ayudas para que no sea tan severa esta reducción, dependiendo de las barreras que tengan estos hijos. Se debería facilitar en la mayor medida de lo posible la situación de estas personas, para que estén adaptadas todo lo mejor que se pueda a la sociedad.

B. Paternidad

a) Permiso por nacimiento del hijo exclusivo del padre

| | <i>Permiso</i> | <i>Remuneración</i> |
|--|--|---|
| <i>Nacimiento simple ES</i> | 4 semanas + 2 días por nacimiento (4 si tiene que desplazarse) | |
| <i>Nacimiento Múltiple ES (art.48.7.ET)</i> | + 2 días por parto múltiple. | 100% |
| <i>Nacimiento simple PT</i> | 15 días obligatorios (5 seguidos nada más nacer y 10 durante los 30 días siguientes a contar desde el nacimiento) 10 días más de licencia facultativa | 100% (total de los 25 días, solo necesita avisar con 5 días de antelación). |
| <i>Nacimiento Múltiple PT (art.43.CT)</i> | 15 días + 2 días por cada hijo 10 días + 2 días por cada hijo | |

Tabla 8. Permiso exclusivo del padre (Elaboración propia)

Tanto España como Portugal van progresando en lo referido a los permisos de paternidad. Poco a poco se amplían y mejoran los derechos del padre sobre el hijo, haciendo que esté más presente.

Teniendo en cuenta los aspectos biológicos durante el proceso del parto, la madre necesita más tiempo para reponerse después del proceso del parto, ya sea natural o por cesárea, lo que no quiere decir que la figura paterna deba mantenerse al margen, sino que, en mi opinión, es necesaria su presencia tanto en el período de adaptación como en el proceso de recuperación del hijo y la madre.

Deben seguir aumentándose los días de permiso, porque cuando el padre comienza a disfrutar de su nueva vida, con un miembro más, al que empieza a conocer, a adaptarse, debe reincorporarse a su puesto de trabajo.

Considero fundamental implantar la obligatoriedad de este permiso, como ya hace Portugal porque este aspecto ha conseguido que el número de padres que disfruten del permiso completo aumente en consideración. Antes de entrar en vigor esta obligatoriedad, los trabajadores se sentían indefensos ante su empresario, incluso en ocasiones coaccionados, por lo que optaban por no hacer uso de su derecho al tener miedo a perder su trabajo. Ahora en cambio saben que la ley les ampara ante esta situación y que no sólo es un derecho el hacerte cargo de tu familia, sino que es un deber, porque ese trabajador también es padre de ese bebé. Por eso considero que debemos seguir progresando en lo que se refiere a este aspecto, intentar endurecer la ley para que los trabajadores disfruten de sus derechos sin miedo a represalias y que tengan derecho a ocupar el papel familiar que les corresponde.

b) Permiso para adopción

| | <i>Permiso</i> | <i>Remuneración</i> |
|--|---|---------------------|
| <i>Adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento ES (art.48.7.ET)</i> | <p>4 semanas ininterrumpidas, ampliadas por múltiple en 2 días más.</p> <p>Este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.</p> | |
| <i>Adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento INTERNACIONAL (ES)</i> | <p>El mismo permiso que si la adopción o acogimiento fuese nacional, pero puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Si ambos adoptantes trabajasen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, de forma simultánea o sucesiva, siempre periodos ininterrumpidos.</p> | 100% |
| <i>Permiso para ausentarse del trabajo por adopción (art.37. 3. F))</i> | <p>Siempre y cuando coincidan con la jornada de trabajo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, mediante previo aviso y justificación.</p> | |
| <i>Permiso para adopción de menores de 15 años PT (art.44.CT)</i> | <p>Que un candidato disfrute todo (madre o padre, 120 o 150 días), o sea una licencia repartida (120 o 150 días o 180 días). En este caso el padre 15 días obligatorios (5 seguidos nada más nacer y 10 durante los 30 días siguientes a contar desde el nacimiento) Y 10 días más de licencia facultativa.</p> <p>Comienza a partir de la resolución judicial o administrativa. Tanto si deciden compartirla, como cuando no, deben comunicarlo al empresario con 10 días de antelación, con declaración conjunta o no, según escojan.</p> | 100% |
| <i>Permiso para la evaluación de la adopción (art.45.CT)</i> | <p>Los trabajadores tienen derecho a faltar 3 días de trabajo para el desplazamiento a los servicios de la seguridad social o la recepción de los técnicos en su domicilio, debiendo presentar la debida justificación al empresario</p> | |

Tabla 9. Permiso de adopción del padre (*Elaboración propia*)

c) Permiso por discapacidad del hijo

| | Permiso | Retribución |
|---|--|--------------------|
| Discapacidad hijo nacido o adoptado (ES) | 4 semanas + 2 días por nacimiento o 4 si hay desplazamiento + 2 semanas por discapacidad | |
| Discapacidad menor de 12 ES (art.37.6.ET) | Derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. | 100% |
| Discapacidad hijo PT (menor de 12) (art.53.1. CT) | <p>Derecho de licencia de un periodo de hasta 6 meses, prorrogable hasta 4 años.</p> <p>Si el bebé tiene menos de un año, derecho a reducción de cinco horas semanales, comunicarlo con 10 días de antelación.</p> <p>30 días al año o durante el periodo de hospitalización, si es menor de 12 años</p> | 65 % |
| Asistencia al hijo en caso de dolencia o accidente (mayor de 12) | 15 días al año, si es mayor de 12. Si es mayor de 12 (necesidad de atestado médico en caso de discapacidad) | |

Tabla 10. Permiso de discapacidad para el padre (*Elaboración propia*)

C. Abuelos

| | Permiso | Remuneración |
|--|---|---------------------|
| Nacimiento de nieto (art.50.CT) | <p>Derecho a faltar hasta 30 días consecutivos, desde el nacimiento del nieto siempre que sea hijo de un adolescente menor de 16 años</p> <p>Si hay dos titulares que pueden disfrutar del derecho, pueden utilizarlo ambos a tiempo parcial, conforme decisión conjunta.</p> <p>El trabajador/a debe informar al empresario con cinco días de antelación, en caso de dolencia o accidente y debe declarar:</p> <p>Que el nieto vive con él en la misma vivienda.</p> <p>Que el nieto es hijo de adolescente con edad inferior a 16 años.</p> <p>El cónyuge del trabajador ejerce actividad profesional o se encuentra física o psíquicamente imposibilitado de cuidar del nieto o no vive en la misma vivienda que este.</p> | 100% |
| Falta para asistir al nieto (art.50 CT) | <p>Poder faltar para asistir al nieto menor por dolencia o accidente al nieto, en sustitución de los progenitores. Independientemente de la edad si este tiene una deficiencia o dolencia crónica.</p> <p>Debe comunicar con 5 días de antelación</p> | 65% |

Tabla 11. Permiso de los abuelos sobre los nietos (*Elaboración propia*)

Un derecho inexistente en España que sí está presente en Portugal es el hecho de que los abuelos formen parte del cuidado y asistencia de sus nietos. Puede considerarse un aspecto a tener en cuenta, como un apoyo más a tener en consideración a la hora del cuidado y la educación de los hijos. Ahora bien, no siempre es así, ya que en muchas ocasiones los empresarios se aprovechan de este derecho, en el sentido de que prefieren que los padres estén trabajando, ya sea porque son más jóvenes, más activos, etc., a que trabajen los abuelos. El empresario puede jugar con esta opción a su favor y preferir que sea el abuelo de estos niños quien no vaya a trabajar.

Cuando más derecho tienen los abuelos sobre sus nietos es cuando el padre o madre de este niño es menor de 16 años. La ley portuguesa recoge este supuesto porque anteriormente, muchas adolescentes en Portugal se quedaban embarazadas a esa edad, ya sea por falta de conocimientos sobre educación sexual o la falta de recursos económicos para utilizar métodos anticonceptivos. El hecho de que esta situación esté protegida legalmente, puede incentivarla, es decir, que no se considere una irresponsabilidad ya que los padres de esos adolescentes tengan derecho a hacerse cargo de los hijos de estos.

Desde mi punto de vista, los abuelos deben formar parte de la educación de sus nietos si estos y sus hijos lo consideran, debe ser un disfrute y no una obligación. Por otro lado, sí que veo una buena medida tener en cuenta esta figura en las ocasiones que les sea imposible a los padres hacerse cargo de los menores, pero que no sirva a las empresas para coaccionar a sus trabajadores y que, por motivos de juventud, vitalidad o los que consideren ellos, puedan abusar de los derechos de los padres.

iii. Otros permisos

Además de los permisos anteriores, tanto las leyes de Portugal como las de España contemplan muchos otros supuestos. Pero no todas estas situaciones se recogen en los dos países, por ejemplo:

Como ya he mencionado anteriormente, la CITE, es el organismo encargado de promover y asegurar la Igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres, así como controlar que se cumpla la ley. El art. 144.3. del Código de trabajo portugués, recoge que el empresario debe comunicar a la CITE, en un plazo de 5 días útiles, los motivos de la no renovación del contrato a las trabajadoras que se encuentre embarazadas, puérperas o lactantes.

Es una buena medida, ya que al igual que en España, protege en caso de despido la maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, como recoge nuestro Estatuto en el art.53.4 y el art. 63 del Código de trabajo.

Aunque la protección de la maternidad sea un derecho consolidado en la Ley de prevención de riesgos laborales (art.26) que tenemos en España, la idea de tener un organismo encargado de supervisar todas las actuaciones por parte del empresario, antes de llegar a los trabajadores, con la función de intermediario, nos evitaría muchas situaciones en las que los trabajadores pueden sentirse desprotegidos, por lo tanto, considero que sería un doble seguro contar con la función de un organismo así.

Siguiendo con estos otros permisos, el art.59.CT recoge el derecho que tiene bien la embarazada como el padre o madre del hijo menor de un año a no realizar horas extras. Tampoco tiene obligación de realizar horas extra, durante todo el período de lactancia, si fuera necesario para su salud o la de su hijo. En cambio, en nuestra legislación no se recoge este derecho.

Respecto al trabajo nocturno, el artículo 60 del Código de trabajo también protege a las trabajadoras de realizar alguna actividad laboral entre las 20 horas y las 7 horas, en los supuestos de:

- Durante un período de 112 días antes y después del parto.
- Durante el embarazo, si fuera necesario para su salud o la del feto, al igual que durante el período de lactancia.

La trabajadora que quiera hacer uso de este permiso debe comunicar a su empresa con 10 días de antelación y presentar el certificado médico correspondiente.

Por último, destacar el abono de familia prenatal. Es una prestación que se le concede a la mujer embarazada a partir de la 13^a semana de embarazo, por cada hijo. Para poder optar a este permiso debe: hacer una prueba de embarazo con ecografía para saber el tiempo que lleva embarazada y el número de hijos de los cuál está embarazada. Vivir en Portugal o equiparado y, por último, tener un rendimiento anual igual o inferior a: 1,5 x IAS³ x 14.

En caso de que cumpla estos requisitos, obtendrá esta prestación a partir del mes siguiente a la 13^a semana de gestación y concediéndoselo mensualmente, hasta el mes del nacimiento del niño incluido.

³ IAS: Importe pecuniario que sirve de referencia a la Seguridad Social Portuguesa a la hora de calcular contribuciones de los trabajadores, pensiones y otras prestaciones sociales.

iv. *Estudios relacionados con la conciliación laboral y familiar*

Gracias a los datos recogidos en el libro llevado a cabo por la CITE, sobre el papel de los hombres y la igualdad de género (HOMENS, PAPÉIS MASCULINOS E IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL), he podido estudiar y comprobar datos sobre cómo se reparten las tareas del hogar, el cuidado de los hijos, cuánto tiempo destinan a estas actividades dependiendo de sexo o edad. A pesar de la creciente participación de los hombres en la vida familiar, la familia constituye todavía un palco de desigualdades de género que siguen persistentes, tanto en Portugal como en España. Desigualdades como el tiempo dedicado al trabajo doméstico y a los cuidados de los hijos u otros familiares, o el tipo de tareas domésticas desempeñadas por los hombres y las mujeres, entre otros.

Si la situación económica y la relación de hombres y mujeres con el mercado de trabajo son, dimensiones de análisis clave para evaluar el nivel de igualdad de género en la sociedad, el trabajo no remunerado, es decir, aquel que tiene lugar en el hogar y el espacio doméstico, no es menos importante.

En Portugal, la rápida inclusión de las mujeres en el mundo laboral y la introducción de políticas de igualdad de género después del 25 de abril del 1974, fueron fundamentales para promover un modelo de división familiar del trabajo basada en el empleo dual, incluso en parejas con hijos/as pequeños/as. Se da prioridad, en este caso, a la condición femenina y a la conciliación familia-trabajo de las mujeres, descuidándose, en cierta medida, la participación de los hombres en la vida privada. Como varios estudios y fatos ya demostraron, este desarrollo creó una situación dualista y desigual, en el que las mujeres entran más al mercado laboral de lo que los hombres en el trabajo doméstico.

La división conyugal del trabajo doméstico es un indicador de que las parejas se reparten y distribuyen las tareas domésticas y el cuidado de sus hijos o familiares. Cada tarea puede ser compartida por la pareja o realizada únicamente por uno de los cónyuges, por lo que el tipo de división del conjunto de tareas (junto con el número de horas dedicadas) es importante también para percibir la igualdad de género en la vida familiar. Las parejas jóvenes tienen, de hecho, una división menos desequilibrada de las tareas del hogar. Sin embargo, es entre las parejas de 45 a 64 años donde la desigualdad de género es mayor y no en las parejas mayores, probablemente debido a un efecto del ciclo de vida, y el hombre es llamado a dar una mayor contribución doméstica cuando comienzan las mujeres a tener dificultades para realizar alguna tarea.

Con respecto a las prácticas y las actitudes hacia el papel de los hombres en la vida familiar y en el trabajo-familia, observamos los siguientes cambios en los últimos años:

- Los hombres, independientemente de su edad, participan más en el trabajo doméstico, dedican más horas a tareas más rutinarias, a excepción de lavar la ropa
- La división conyugal de trabajo evoluciona hacia un mayor equilibrio, sobre todo en las parejas en edades que es más común tener hijos pequeños. Los que más protagonizan esta evolución están entre los 30-44 años.
- Hay una creciente percepción de justicia en la división del trabajo doméstico, entre hombres y mujeres. Es cierto que los hombres más ancianos (45-64 años) no acompañan a esta evolución.
- Asistimos a una propagación del “cuidado masculino”, que se observa particularmente en el crecimiento consolidado del disfrute de permisos (la mayoría de los hombres disfruta el permiso de paternidad exclusivo por el padre, no solo los días obligatorios, sino que también los opcionales. El permiso inicial bonificado, que permite estar al padre solo con el bebé, también está aumentando sustentada mente.
- Se verifica una consonancia entre las actitudes de la población y los principios de igualdad que las políticas promueven sobre los permisos. La mayoría de los/as encuestados/as en este estudio, considera que hacer uso de los permisos por parte del padre, no solo tiene efectos positivos en la relación del padre y la madre con el niño en la dinámica conyugal y familiar, sino que también contribuye al bienestar de todos los miembros de la familia, para la igualdad entre hombres y mujeres, así como para la relación de la madre con el mercado de trabajo.

Respecto a los datos e información recogidos sobre la investigación llevada a cabo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, puedo destacar los siguientes:

- Los hombres tienen a vivir más en un hogar con una pareja o casados que las mujeres y especialmente en hogares con hijos.
- A lo largo de la última década, los hombres portugueses casados, aumentaron su participación en el trabajo doméstico.
- El tiempo que los hombres portugueses casados dedican a las tareas domésticas se sitúa por debajo de la media europea (de un estudio de 16 países de la UE). Portugal destaca por ser el país que registra una mayor asimetría en el número de horas que los hombres y mujeres emplean en las tareas domésticas.
- Los hombres en edad activa y que viven en pareja o casados, en especial entre los 30 y los 44 años, que se encuentran en edad de tener hijos, son los que más tiempo emplean en la realización del trabajo doméstico. También son los que más horas emplean en los cuidados a familiares.
- El mayor cambio en lo que respecta al tiempo dedicado al trabajo remunerado, fue de igual modo, protagonizado por los individuos en esta escalada de edad. Esta tendencia fue acompañada por la conjugación del trabajo doméstico y por una mayor compartición de las tareas domésticas.
- A pesar de los cambios, todavía persiste el patrón masculino de reducida asignación de tiempo destinado al trabajo doméstico y del hombre como ejecutante secundario de la producción doméstica.
- Está creciendo la percepción de justicia en la división del trabajo doméstico, entre hombres y mujeres.
- Se asiste a la diseminación de los cuidados masculinos.
- Se observan unos síntomas claros de una transformación de los roles de género en la familia.
- Si bien, la edad y el nivel de escolarización de los encuestados son determinantes para explicar las actitudes más y menos conservadoras, en lo que respecta a los roles de género en la vida familiar, los hombres tienden a ser más conservadores que las mujeres.
- La experiencia de los padres que comparten el permiso de paternidad muestra que persiste una actitud poco favorable sobre que los hombres lleven a cabo cuidados, por parte de los empresarios.

VI. Igualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral

La desigualdad de género siempre ha estado presente en lo que respecta al mundo laboral. Esto ha sido así desde antes del momento en que se asumió la entrada de la mujer en este mundo y se la reconoció como parte de él, como cuando finalmente lo logró y obtuvo el derecho de realizarse laboralmente al igual que lo hacía el hombre. Bien es cierto que a medida que la sociedad evoluciona también lo hacen los derechos en igualdad y las oportunidades para la mujer en un modo en que antaño era impensable.

Gracias a las políticas y leyes que han ido renovándose a lo largo de los años para adaptarse a las necesidades de los trabajadores, podemos decir que se han mejorado los derechos de las mujeres, pero no lo suficiente como para poder hablar de una igualdad laboral real ya que seguimos viendo en la actualidad términos como la brecha salarial, la segregación o el techo de cristal.

i. Legislación

La Constitución de la República Portuguesa es el primer punto al que se debe acudir para conocer los derechos y deberes sobre igualdad que tienen los ciudadanos portugueses.

El primer artículo que hace referencia a la igualdad es el art.9.h), donde se considera una tarea fundamental del estado promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Siguiendo con la Constitución de la República Portuguesa llegamos al artículo más importante sobre esta materia, el principio de igualdad, recogido en el art.13. Establece que todos los ciudadanos tienen la misma dignidad social y son iguales ante la ley. Así como que nadie puede ser privilegiado, beneficiado, perjudicado, privado de cualquier derecho o exento de cualquier deber por razón de ascendencia, sexo, raza, lengua, país de origen, religión, convicciones políticas e ideológicas, instrucción, situación económica, condición social u orientación sexual.

El art. 58 de la Constitución de la República Portuguesa, es muy importante a la hora de tener en cuenta la igualdad, ya que en su segundo apartado considera que es una acción que le incumbe al Estado para asegurar este derecho al trabajo, promover la igualdad de oportunidades en la elección de la profesión o género de trabajo y condiciones para que éste no sea vedado o limitado, en función del sexo, al acceso a cualquier cargo, trabajo o categoría profesional.

Aunque no sean muchos los artículos recogidos en la Constitución de la República Portuguesa en materia de igualdad, mi opinión es que se tiene más en consideración en este país que en España, aquí la amplitud de estos es menor y abarca menos aspectos.

En cambio, el código de trabajo portugués sí que recoge una sección dedicada en exclusiva a la igualdad y no discriminación, en la Subsección III, desde el artículo 23 al 32, haciendo referencia también a la prohibición del acoso en el trabajo y a la no discriminación en función del sexo.

A continuación, se comenta brevemente el contenido de estos artículos:

El art.23 Conceptos en materia de igualdad y no discriminación.

Este artículo nos explica cuando un trabajador está siendo discriminado directa o indirectamente, así como el significado y diferenciación del trabajo igual y del trabajo de igual valor.

Art. 24 Derecho a la igualdad en el acceso al empleo y en el trabajo.

Todos los trabajadores tienen derecho a un acceso al trabajo en igualdad de condiciones sin ser beneficiados o perjudicados por razón de ascendencia, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, situación familiar, situación económica, instrucción, origen o condición social, patrimonio genético, capacidad de trabajo reducida, dolencia crónica, nacionalidad, raza, territorio de origen, lengua, religión, condiciones políticas o ideológicas y filiación sindical.

Art. 25 Prohibición de la discriminación

El empresario no puede discriminar a ninguno de sus trabajadores directa o indirectamente por las razones descritas en el artículo anterior.

Art. 26 Reglas contrarias al principio de igualdad y no discriminación.

Aplicar la igualdad en la negociación colectiva y en el reglamento interno de la empresa para ser equitativos con ambos sexos.

Art. 27 Medida de acción positiva.

Se refiere a que este Código no considera discriminación a la medida legislativa que tenga una duración limitada beneficiando a cierto grupo, si este es desfavorecido en función del factor de discriminación.

Art. 28 Indemnización por acto discriminatorio.

Todo trabajador que sufra un acto discriminatorio tiene derecho a indemnización por daños patrimoniales y no patrimoniales.

Art. 29 Acoso.

Se entiende por acoso al comportamiento indeseado, normalmente basado en un factor de discriminación sufrido durante los procesos de selección, en el propio empleo y en la formación profesional con el objetivo de perturbar a la persona, afectar a su dignidad o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante o desestabilizador. Además, hace referencia al acoso sexual o comportamiento indeseado de carácter sexual, sobre la forma verbal, no verbal o física, con el objetivo mencionado anteriormente.

Art. 30 Acceso al empleo, actividad profesional o formación.

Considera discriminación en función de sexo a la exclusión o restricción a los candidatos a un puesto de trabajo por su sexo. El anuncio de oferta de trabajo o las otras formas de publicidad ligadas a los procesos de preselección o reclutamiento no pueden contener directa o indirectamente cualquier restricción especificación o preferencia basada en el sexo.

Art. 31 Igualdad de condiciones de trabajo.

Destaca el aspecto de discriminación por sexo en las retribuciones y considera que, a trabajo igual, valor igual.

Art. 32 Registro del proceso de reclutamiento.

Todas las entidades deben mantener durante 5 años el registro de los procesos de reclutamiento efectuados, debiendo figurar con desagregación por sexo, con las características citadas anteriormente.

ii. Informe sobre el progreso de la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo.

El objetivo de este informe es comprobar cómo se aplica o se intenta aplicar la legislación en Portugal y cómo gracias al aumento de la protección de los trabajadores éstos pueden hacer efectivos sus derechos. Cada año la CITE⁴, se encarga de publicar un informe que recoge todo lo relacionado con este proceso. A continuación, se puede comprobar cómo se lleva a cabo el control y el cumplimiento de la legislación y la acción inspectora en este ámbito.

Como se ha mencionado en la primera parte, la CITE está encargada de emitir dictámenes o informes previos al despido de trabajadoras embarazadas, puérperas o en lactancia, así como situaciones en que se rechaza a un trabajador la reducción a tiempo parcial u horario flexible (con hijos menores de 12 años) o asistir a víctimas de discriminación sexual en el trabajo.

El último año que la CITE publicó esta recopilación, en el 2015, se emitieron 561 informes de solicitud obligatoria por parte de la empresa, de los cuales 112 fueron referentes a intención de despido, 440 intención de no reconocer horario flexible y 9 de no querer reconocer el horario a tiempo parcial. De los informes emitidos con intención de despedir a mujeres embarazadas, o lactantes, y trabajadores en permiso paternidad, la CITE, no se opuso al 38% de estos, por considerar que existe la presunción legal de una causa justa (art.63.CT) y por la ausencia de indicios de discriminación por razón de sexo. De estos, 33% fueron aprobados por mayoría de los miembros de la CITE y 67% fueron aprobados por unanimidad.

La CITE también recibió 43 informes relativos a la no renovación de contrato temporal, de trabajadoras especialmente protegidas, habiendo sido emitidas por las representadas a la ACT (Autoridad para las condiciones de Trabajo).

El aumento de estos informes va ligado a la tendencia generalizada de la precariedad del empleo, observada en los últimos años, normalmente acompañada con un aumento de los contratos de trabajo temporales (y de los contratos temporales no renovados).

La CITE constató que: todavía existen cláusulas en vigor que están “desactualizadas” bajo la legislación vigente, las cuales fueron elaboradas bajo el abrigo de regímenes anteriores ya revocados; y que hay normas que continúan publicadas que fueron elaboradas en base a entendimientos de hace varias décadas, considerándose hoy en día como prejuiciosas y que representan discriminación directa.

También procedió a recoger y analizar aleatoriamente anuncios de oferta de trabajo y otras formas de publicitar los procesos de selección y reclutamiento en las empresas, pudiendo constatar que las discriminaciones más frecuentes se referían al indicador “M/F”, poco visibles y que hacen referencia a elementos que indican claramente la preferencia por uno de los dos sexos.

⁴ Comissão para igualdade no trabalho e emprego

Compete a la ACT⁵ la verificación del cumplimiento de las normas que regulan la igualdad en el trabajo y en el acceso al empleo, en particular a las disposiciones del Código de trabajo que concretan el principio de igualdad entre las personas y establecen un cuadro jurídico para combatir la discriminación.

En este dominio, las acciones de control y fiscalización resultan, por un lado, de una acción proactiva de carácter esencialmente preventivo y definida en el Plano de Acción Inspector de la ACT, y, por otro lado, de una acción reactiva resultante de las quejas presentadas.

En el año 2015, fueron realizadas 39.306 visitas de inspección en el dominio de las relaciones de trabajo. Encuadrándose las materias de aquel dominio en la igualdad y la no discriminación en el trabajo en función del género. En estas inspecciones detectaron infracciones por no cumplir las leyes de igualdad y no discriminación, así como por acoso o abuso en el trabajo y por no respetar las leyes de paternidad, con sus respectivas sanciones.

En el dominio de la discriminación en general, la ACT tiene el privilegio de una acción pedagógica de sensibilización, información y orientación, para que las empresas, trabajadores y trabajadoras, tengan conocimiento de los derechos y deberes y del modo más adecuado de observar las disposiciones en materia de igualdad.

⁵ Autoridade para as condições do trabalho

iii. Igualdad de género en el trabajo

Tanto la CITE como la ACT tienen como objetivo informar, prevenir y combatir la discriminación de género en el mercado de trabajo. Por ello intentan llevar a cabo distintas propuestas para que lleguen de una forma sencilla a toda la población y puedan tener todos los conocimientos necesarios respecto a la igualdad en el trabajo, como exponen las siguientes líneas de actuación:

El principio de igualdad entre los hombres y las mujeres en el dominio laboral tiene consagración en la ley y debe traducirse en la igualdad de acceso al trabajo. Así, las organizaciones que consiguen atraer, de forma equilibrada, a mujeres y hombres en sus empresas, son las que obtienen mejores resultados. Aunque cada vez están más presentes las mujeres en el mercado laboral, todavía existen desigualdades. Por eso debe fomentarse el trabajo equilibrado, justo, digno y conciliador.

El trabajo equilibrado en el acceso al empleo promueve dinámicas de trabajo integradas con perspectivas y visiones diferentes y complementarias, aumentando la capacidad de las empresas y posicionándose de forma competitiva en el mundo global. Además, asegura igualdad de oportunidades de trabajo a mujeres y a hombres en la contratación, así como a combatir la segregación profesional.

El trabajo justo, en lo que respecta a la retribución salarial, remunera a mujeres y hombres en función de sus competencias. Valora del mismo modo la contribución de las personas en una organización, garantizando un salario igual para un trabajo igual o de igual valor. Contribuye a una sociedad más unida y solidaria, reduciendo así los niveles de pobreza.

El trabajo digno promueve el talento y reconoce el mérito y la ciudadanía responsable. Estimula a los trabajadores y a las trabajadoras a desenvolver sus capacidades y a identificarse con la propia organización. La dignidad en el trabajo está exenta de prácticas que afectan a la dignidad de las personas. Además de no permitir comportamientos hostiles e intimidatorios.

Por último, el trabajo desde el punto de vista conciliador con la paternidad promueve la natalidad y protege la maternidad, la paternidad e integra a la familia. También consigue crear igualdad de oportunidades de valorización, formación y progresión profesionales.

iv. El efecto de la crisis económica en la disparidad salarial entre géneros

Según el Centro de Estudios para los asuntos de la mujer, la legislación vigente en Portugal es, en términos generales, adecuada para asegurar la igualdad de género en el acceso al trabajo y la eliminación de la disparidad salarial. El avance de la legislación fue el resultado de la armonización del cuadro jurídico nacional con las directivas de la Unión Europea. Más allá de las funciones que lleva a cabo el Estado sobre el trabajo, hay que tener muy en cuenta el papel fundamental que desempeña la CITE, en la investigación de reclamaciones, mediación y presentación de recomendaciones con el fin de implementar la equidad salarial.

La crisis económica tuvo un efecto negativo en la igualdad entre géneros y en el salario de las mujeres, reduciendo la capacidad que los sindicatos tienen para negociar sobre las desigualdades salariales entre géneros. A partir del año 2013, el día 6 de marzo fue escogido como el Día Nacional de la Igualdad Salarial en Portugal, ya que el número 6, fueron los días extra que las mujeres tuvieron que trabajar de más en un año, para conseguir el mismo salario que el que recibieron los hombres en el año anterior.

Respecto al diálogo social y a la negociación colectiva en tiempo de recesión y crisis en Portugal, las alteraciones legislativas que debilitaron el papel de la negociación colectiva comenzaron mucho antes de comenzar la crisis, en el 2003 aproximadamente y se intensificaron con la revisión del 2009 (no se restablecieron los derechos) y con las reformas posteriores de la legislación laboral durante la crisis, con la adopción de políticas de austeridad que bloquearon la negociación colectiva. Sin embargo, los sindicatos nunca dejaron de tener en cuenta esta cuestión e intentaron llevar esta discusión para la agenda pública, presionando para obtener soluciones que pusieran fin a la disparidad salarial entre géneros, en realidad prohibida por la ley.

Además, en Portugal, el sistema público de seguridad social fue duramente afectado por las medidas de austeridad, y muchos de los beneficios sociales fueron objeto de grandes y sucesivas reducciones en su valor, así como restricciones en las precondiciones de acceso teniendo en cuenta la reducción del número de beneficiarios. El colapso de los servicios y los beneficios fundamentales del estado social, la reducción drástica del ya reducido rendimiento familiar, el porcentaje más elevado de mujeres obligadas a trabajar en condiciones precarias condujo a un mayor aumento de las desigualdades, en especial a la disparidad salarial.

Según el Centro de estudios para los asuntos de la mujer, en Portugal fueron implantadas muchas medidas para reformar el mercado laboral, siendo todas ellas desfavorables para los trabajadores: aumento del horario de trabajo y la disminución de los costes laborales de diversas formas (reducción directa en los salarios, reducción del número de festivos y de vacaciones, reducción de la cantidad de horas extras, reducción de la cantidad de compensaciones por despido).

Las reformas legales, al abrigo de la crisis, agravaron de forma multiplicada la posición de las mujeres en el mercado de trabajo, haciéndolas más vulnerables.

Los planes de acción para la igualdad de género deben ser implementados de forma que aborden únicamente las desigualdades salariales de género, definiendo soluciones y monitorizando resultados. De forma semejante, los sindicatos deben incentivar activamente a los empresarios y a los gobiernos, a que implementen las recomendaciones referidas en la Recomendación de la Comisión Europea (2014) sobre transparencia salarial.

VII. Conclusiones

Poder estudiar la legislación portuguesa y compararla con la española, en estos aspectos, me ha hecho consciente del mucho camino que aún queda por recorrer para conseguir estar a la altura de una sociedad igualitaria y conciliadora. Es cierto que existen diferencias significativas entre nuestros países, todas las leyes intentan adaptarse a una sociedad determinada, con sus peculiaridades, su historia y sus necesidades.

Dejando un poco de lado lo que recoge la ley en sí, es necesario saber su grado de cumplimiento. De poco sirve tener una legislación óptima si no se lleva a cabo y tristemente es uno de los aspectos que pude comprobar durante mi estancia en Portugal. También así se expresaba un político español “tú déjales que hagan las leyes que nosotros haremos los reglamentos”, dando a entender que se puede desvirtuar el cumplimiento de la ley en su aplicación concreta.

Me sorprendió para bien que en muchos aspectos la sociedad portuguesa es una sociedad mucho más concienciada y empeñada en conseguir la igualdad, se movilizan mucho más por conseguir un mundo laboral más justo, pero a la hora de hacer efectivos sus derechos y deberes el sistema falla. La solución es clara desde mi punto de vista, las sanciones administrativas deben endurecerse, para que se cumpla la ley y no salga más rentable incumplirla que cumplirla.

Aunque la sociedad esté en constante evolución y crecimiento, hay aspectos que deben erradicarse para conseguir la igualdad de las condiciones laborales. De nada sirve que se hable de conceptos como segregación laboral, brecha salarial, techo de cristal, etc., si hoy en día sigue habiendo un alto porcentaje de mujeres que creen que su lugar está dentro del hogar, por y para su familia. En pleno siglo XXI no podemos olvidarnos de todo el camino recorrido tanto por mujeres como por hombres, para tener los derechos que tenemos hoy en día, para intentar lograr un mundo más justo e igualitario. Pero aún con todo, la sociedad debe seguir su progreso y para ello, un instrumento muy valioso para tener en cuenta, desde mi punto de vista, es la educación. Debemos educar e informar a las personas desde que son pequeñas, inculcándoles los valores necesarios para que el día de mañana logren vivir en una sociedad más justa, donde no existan convencionalismos, ni importe más el sexo de una persona que todo lo que ésta pueda lograr. Así como que los sindicatos y los medios de información velen por el efectivo cumplimiento de esos derechos y la denuncia de las transgresiones a los mismos.

Los problemas que existen actualmente en la sociedad sobre la conciliación impiden el correcto progreso de la misma. Con estas carencias nos quedamos atrás respecto a la situación de otros países.

Si no podemos conciliar tampoco podemos avanzar porque muchos procesos se retrasan. Se alarga la edad en entrar al mundo laboral, lo que conlleva que los jóvenes se independicen mucho más tarde, lo que aumenta la edad en la que estos pueden formar una familia y con ello su realización. La conciliación no es un aspecto que sólo afecta a las mujeres, incumbe a toda sociedad y la falta de ésta perjudica a muchos aspectos presentes en nuestro día a día, no sólo en la familia y en la educación de los hijos, sino también en el trabajo.

Quiero expresar mi agradecimiento por su entrega y dedicación a mis compañeros del sindicato CGPT-IN de Lisboa, en especial a mi tutora en prácticas Ana Cecilia y a mi tutor de este trabajo, José María Nasarre.

VIII. Bibliografía

- Centro de Estudos para as questões da mulher "Diotima". (2014-2016). *Os efeitos da crise económica na Disparidade Salarial entre Géneros nos anos 2008-2014*. Lisboa.
- CGTP-IN, C. p.-C. (2016). *Dereitos de Parentalidade, Conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal*. Lisboa.
- CIM/CGTP-IN, C. p. (2017). *Valorizar o trabalho - efectivar a igualdade balanço e perspectivas futuras (de 2013 a 2017)*. Lisboa.
- Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH / CGTP-IN. (10 de Abril de 2015). Guia de acção sindical da prevenção ao combate do assédio no trabalho. *Romper com o assédio*. Lisboa, Portugal.
- Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego. (2015). *Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional*. Lisboa.
- Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego. (2016). *Igualdade de género no trabalho, és igual?* Lisboa.
- Cunha, V., Wall, K., Atalaia, S., Rodrigues, L., Correia, R., Correia, S. V., & Rosa, R. (2016). *Libro branco - homens e igualdade de género em Portugal*. Lisboa: Minesterio da educação e cienciã.
- Liapi, M., & Antonopoulou, D. (2016). *Manual sobre a disparidade salaria entre géneros (GPG) em negociação coletiva*. Lisboa: Centro de Estudos para as questões da mulher "Diotima".
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P., & Quintal, E. (2016). *Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal*. Lisboa.
- Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro do Código do Trabalho.
- Diário da República n.º 86/1976, de 10 de Abril, Constituição da República Portuguesa.
- Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro do Régime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- 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.
- BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

