



ANÁLISIS DE LA CORRESPONSABILIDAD PARENTAL EN ESPAÑA. ENFOQUE DIRIGIDO AL ÁMBITO LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

Presentado por:

MARTA LÓPEZ RUIZ

Tutora/or:

SANTIAGO GARCÍA CAMPÁ

Co-tutor/a

LLEDÓ GOZALBO BALAGUER

Máster Universitario en Igualdad de Género en el Ámbito Público y Privado
(Plan 2013). A distancia

13ª Edición

Curso académico 2019/2020

Segunda convocatoria

Palabras clave: Corresponsabilidad, conciliación, parentalidad, permisos y prestaciones, políticas públicas.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. MARCO TEÓRICO/LEGAL.....	2
3. LA CORRESPONSABILIDAD	4
3.1 ANTECEDENTES DE LA CORRESPONSABILIDAD	7
3.2 POLÍTICAS PÚBLICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN ESPAÑA	10
3.3 MODIFICACIONES DEL REAL DECRETO 6/2019 RESPECTO A LA LEY ORGÁNICA 3/2007 Y EL ESTATUTO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS.	11
4. DATOS ESTADÍSTICOS DE PERMISOS RETRIBUIDOS Y REDUCCIONES DE JORNADA EN HOMBRES Y MUJERES	16
5. CORRESPONSABILIDAD Y COPARENTALIDAD.....	25
5.1 NUEVAS PARENTALIDADES	27
5.2 CORRESPONSABILIDAD PARENTAL FRENTE A SITUACIONES DE RUPTURA DE LOS PROGENITORES (DIVORCIO, SEPARACIÓN, CUSTODIAS).....	30
6. IMPACTO DE LA CORRESPONSABILIDAD Y LAS POLÍTICAS DE CONCILIACION FAMILIAR Y LABORAL	33
6.1 BENEFICIOS PARA LA EMPRESA	33
6.2 BENEFICIOS PARA EL/LA TRABAJADOR/A	34
6.3 IMPACTO DE GÉNERO	36
7. CONCLUSIONES.....	37
8. BIBLIOGRAFÍA.....	41

1. INTRODUCCIÓN

La inserción de la mujer al mercado laboral es producto de históricas luchas y movimientos sociales, dinámicas que son conocidas como la “feminización del aumento de la fuerza laboral”.

Las mujeres son comprendidas en una ideología que respalda su inferioridad y dependencia de los hombres y que diseña como valores fundamentales de su género la pasividad, la delicadeza, la ternura, la debilidad física y psicológica, la sumisión y obediencia, adscribiéndola en un rol tradicional de esposa y madre, responsable de la ética del cuidado, embaucada en el ámbito privado y la responsabilidad familiar; muy contrarios a la fuerza, poder, la competencia, la fortaleza corporal y psicológica, considerados valores individuales de los hombres, basados en su rol de género adscrito al ámbito público, encargado de garantizar el sustento económico de la familia. Así se instaura el modelo de familia tradicional.

Sin embargo, a partir de la creciente introducción de la mujer en el mercado laboral, las cosas han cambiado y todavía lo están haciendo. A partir de este fenómeno tanto el padre como la madre pertenecen al ámbito laboral remunerado, por tanto, es necesario encontrar en la legislación un apoyo a la conciliación del trabajo y la vida.

Pero no solo la vida familiar, ubicando a la mujer (madre) como responsable de esta, sino una conciliación de la vida con el trabajo, es decir, que las diferentes ambiciones, aficiones e intereses de cada persona, no se vean condicionados a ejercerse por priorizar una jornada laboral demasiado larga y carente de flexibilidad o un abandono del puesto de trabajo por hacerse responsable del cuidado de los/as menores.

Este proceso solo podrá conseguirse promoviendo políticas públicas en materia de conciliación e igualdad desde la utilización del término “corresponsabilidad”.

Mediante este trabajo se tratará introducir y definir el concepto de la corresponsabilidad y conciliación, se analizará qué políticas públicas respaldan dichos conceptos y el impacto de las mismas en materia de beneficios para los diferentes agentes que están involucrados (trabajador/a y empresario/a).

Para ello se tendrá en cuenta en el marco normativo la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato de hombres y mujeres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se regula el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, entre otros.

2. MARCO TEÓRICO/LEGAL

Se aborda en el presente apartado el marco normativo a partir del cual se enmarcan los derechos y nuevos términos respecto a la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En primer lugar se presentará el término de corresponsabilidad y sus antecedentes, para así, dar lugar a las políticas públicas estatales que permiten y defienden el ejercicio del derecho de la conciliación.

Asimismo, se expondrán las fuentes normativas y legales a partir de las cuales se enmarcan los derechos de conciliación. Se mostrarán los que contempla el Estatuto de Los/as Trabajadores/as y la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, destacando las reformas y modificaciones que introduce el Real Decreto 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Por último, se destacará también la importancia involucración en materia de conciliación de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los/as progenitores/as y los cuidadores/as, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

A pesar de que no se vaya a profundizar en ello, cabe destacar que la inclusión de España a la Comunidad Europea, en 1986, igualmente originó significativos progresos en materia de conciliación, al estar obligada a acatar ciertos tratados y cumplir sus directivas. Asimismo, las directivas que más influyeron en la promoción y fomento en términos de conciliación fueron, por un lado, la Directiva 92/85/CEE¹ en referencia a la maternidad, cuyo objetivo es la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Y, por otro lado, la Directiva 1996/34/CE² de permisos parentales. En esta última, añadida a la legislación estatal a través de Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral 39/1999, se pretende fomentar los permisos por maternidad y paternidad de manera equitativa, aunque sigue sin debatir los roles asignados a mujeres y hombres.

¹ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia

² Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICEE, el CEEP y la CES

Respecto a los conceptos destacados en este trabajo, la conciliación y la corresponsabilidad, en la Ley Orgánica 3/2007, el Título IV de la misma, se ocupa de ello, dando lugar al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, introduciendo medidas para avalar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en el desarrollo profesional, así como en las condiciones de trabajo. Se introduce también, entre los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Asimismo, a la obligación general de las empresas de garantizar y asegurar el principio de igualdad en el área laboral, se especifica el deber de negociar, planificar, aprobar y cumplir planes de igualdad en las empresas e impulsar la promoción de la igualdad mediante la adopción de medidas de acción positiva. Entre los principios inspiradores de la LOIEMH está el fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. En su artículo 14.8, incluye entre las razones generales de actuación de los Poderes Públicos, “el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”³. El nuevo permiso de paternidad es la medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En el artículo 44.3 encontramos su intención “para contribuir aún reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social”⁴.

Asimismo hay que destacar mejoras en cuanto al permiso por maternidad, en la reducción de jornada por guarda legal y en la excedencia tanto por cuidado de hijo o hija como por cuidado de familiares.

Por su parte, el artículo 44 de la LOIEMH⁵, en su apartado primero, defiende la protección en el ejercicio de estos derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, discurrendo que las discriminaciones basadas en el disfrute de los mismos son discriminaciones por razón de sexo: “los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares evitando toda discriminación basada en su ejercicio”⁶.

³ Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

⁴ Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

⁵ Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

⁶ Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

Asimismo, el nuevo artículo 34.8 del Estatuto de los/as Trabajadores/as introduce el derecho independiente de las personas trabajadoras a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, un paso muy importante en materia de corresponsabilidad y fomento de esa conciliación. Hasta la aprobación del RD 6/2019, el trabajador o trabajadora, precisaba del acuerdo empresarial, o que se presentara en negociación colectiva, para disfrutar el derecho a la adaptación de la jornada, su distribución y duración, siendo en la mayoría de los casos, un derecho relacionado al cuidado y responsabilidad de hijos e hijas menores, o a una petición de reducción de jornada por guarda legal, lo que suponía una reducción salarial correspondiente a la jornada solicitada en la mayoría de los casos.

3. LA CORRESPONSABILIDAD

Lo que definimos como “corresponsabilidad”, siguiendo a Julia Pérez (2014), se trata de una responsabilidad compartida entre hombres y mujeres en cuestiones que son de todas y de todos. En el plano de la familia significa compartir con justicia y de manera equitativa los beneficios y las tareas que comportan el cuidado del hogar y de las personas a cargo, considerando la nueva realidad laboral y social de la mujer.

Es verdad que los hombres se están concienciando e introduciendo gradualmente en la responsabilidad de las acciones de cuidado. Pero esto no es suficiente, es necesario que asuman sus obligaciones desde la responsabilidad completa. Solamente tomando conciencia de ello se pueden evitar los resultados negativos que la falta de corresponsabilidad tiene no sólo sobre las mujeres sino sobre toda la familia.

En primer lugar, siguiendo la propuesta de la misma autora, la falta de corresponsabilidad va acompañada de un deterioro de una atención adecuada a los hijos y a las hijas, personas mayores y personas dependientes en el núcleo familiar.

En segundo lugar, los hombres se pierden los beneficios de participar de manera activa en el cuidado de sus familiares, profundizando sus vínculos afectivos y su propio desarrollo personal. Por otro lado, la falta de corresponsabilidad es fuente de conflicto en las familias, donde no puede generarse un buen clima de convivencia cuando uno de sus miembros se ve sometido a la sobrecarga y al estrés como consecuencia de la dejación y la falta de implicación de la otra parte, ya que, es el hombre el que está acostumbrado habitualmente a trabajar lo que sea necesario para sustentar económicamente a toda la familia, dejando el papel de la mujer como

encargada de la ética del cuidado. Es el sector femenino el que deja su trabajo y formación para hacerse cargo de las personas dependientes en el hogar y el cuidado de las mismas.

Asimismo, la corresponsabilidad no solamente implica un esfuerzo en el cambio de mentalidad en el seno familiar y una involucración de la misma en la modificación de la falta de corresponsabilidad, requiere el apoyo del Estado y las administraciones públicas mediante servicios adecuados y medidas de apoyo para el cuidado de los/as hijos/as de manera equilibrada, así como un compromiso por parte de las empresas llevando a cabo planes de igualdad y conciliación que faciliten y posibiliten la vida familiar a favor, también, de su propia productividad. Además, es función también de los agentes sociales, como los centros educativos o los medios de comunicación, ya que, les corresponde la formación y la sensibilización de una sociedad basada en la igualdad.

En resumen, la corresponsabilidad familiar puede entenderse como “los patrones de comportamiento e interacción, que se dan entre los integrantes de la familia, en cuanto al reparto, distribución y consenso de los roles y las labores familiares” (Maganto, Bartau y Etxeberría, 2004). Esto conlleva la reubicación de los roles entre hombres y mujeres, donde la pareja tiene que comprometerse por igual en las actividades de la vida familiar, tales como las tareas del hogar, el área económica, educación y cuidado de los hijos/as.

Maganto, Bartau y Etxeberría diferencian tres dimensiones claras en las que se basa la corresponsabilidad, las cuales se añaden al trabajo por considerarlas fundamentales en la consecución de una responsabilidad paritaria.

Por un lado, “un reparto justo”: Una distribución de las tareas apreciada por todos y todas los/as miembros de la familia como “justa”. Una retribución de las tareas suficientemente distribuida que potencie el desarrollo personal de los miembros de la familia. Se trata de una asignación de cada uno de sus miembros para que contribuya a fomentar el sentimiento de pertenencia a la familia. Es importante considerar que el reparto es razonable y si los miembros de la familia están satisfechos con la distribución de tareas en la familia, para así, mediante ello, poder evitar la sobrecarga de roles y tareas familiares sobre determinados miembros de la familia.

Por otro lado, una “actuación coordinada”. Una realización de las tareas coordinada y constituida de antemano entre los y las miembros de la familia. Se requieren acciones regulares y coordinadas con los y las otros/as miembros implicados. Acciones y tareas que cumplan con las pautas que se han determinado previamente en el proceso de reparto o distribución, con ello, se potencia la asunción de la responsabilidad compartida.

Por último, una “asunción de la responsabilidad compartida”. No se trata sólo de asumir el trabajo que “me pertenece” dentro de esta familia sino de asumir conjuntamente el trabajo que “nos pertenece”. Es necesario desarrollar un sentido de responsabilidad conjunta. Asimismo, tal y como dicen los dos autores y la autora en su artículo, la corresponsabilidad entre los miembros de la familia implica no sólo asumir la responsabilidad de la realización de la tarea sino también la de su organización y control.

Por tanto, ya lo veíamos en palabras de Julia Pérez y, lo observamos de nuevo en los autores y autora citados en este apartado, es necesario que haya una transformación cultural en cuanto a la idea de que los cuidados no son sólo responsabilidad familiar, sino también responsabilidad social, en concreto de la mano de Estados, administraciones públicas, agentes sociales y de la sociedad en general.

En este contexto, si realmente se quiere conseguir la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando las palabras de Josep Moreno Gené (2020) deben acatarse medidas que rompan con el tradicional reparto de roles sexuales para conseguir que los hombres asuman cada vez más “obligaciones familiares” hasta equipararse con las mujeres. Como dice el mismo autor, si hombres y mujeres asumieran de manera igual las obligaciones de responsabilidad familiar esta circunstancia ya no podría ser tenida en cuenta por el y/o la empresario/a a la hora de tratar de una manera diferente a ambos colectivos en relación con su integración, promoción y estabilidad laboral.

Para promover y garantizar el establecimiento de requisitos mínimos destinados a conseguir la igualdad de hombres y mujeres para que tengan las mismas oportunidades en el ámbito laboral y el trato en el mismo, facilitando a los trabajadores y a las trabajadoras que sean madres y padres y se responsabilicen de la misma manera del cuidado de los y las familiares pudiendo conciliar la vida familiar y personal, se aprueba la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los y las progenitores/as, por la que se deroga la anterior directiva 2010/18/UE del Consejo.

Referente a la misma directiva se destaca el artículo 3.1, ya que, defiende la consecución del objetivo de la conciliación definiendo el permiso de paternidad de la siguiente manera: “ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres o, cuando y en la medida en que esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente con ocasión del nacimiento de un hijo a fin de facilitarle cuidados”.

Asimismo, garantizando la carencia discriminatoria del ejercicio del derecho, la presente directiva desarrolla en su artículo 11 la adopción de medidas necesarias con el fin de prohibir que los trabajadores y las trabajadoras reciban un trato menos favorable por solicitar o disfrutar uno de los permisos contemplados en los artículos 4⁷, 5⁸ y 6⁹, o el tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 7¹⁰, o por haber ejercido los derechos previstos en el artículo 9¹¹.

En la misma línea, en el ámbito estatal, cabe destacar la importancia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en concreto, la inclusión pionera en el ordenamiento jurídico español de la medida de suspensión de contrato por paternidad, a partir de la cual se pretende avanzar en el objetivo de la corresponsabilidad de los hombres/padres en los deberes del cuidado familiar y tareas domésticas, un reparto igualitario de las mismas. Todo ello queda enmarcado en el artículo 44 de la misma Ley “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, visto en el anterior apartado y aquí definido en sus tres contemplaciones:

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3.1 ANTECEDENTES DE LA CORRESPONSABILIDAD

Para dar comienzo al análisis de la política legislativa española sobre corresponsabilidad familiar hay que tener presente, en primer lugar, los cambios que la familia, como institución social ha tenido en los últimos años. Las modificaciones han llevado a defender que hoy no se puede hablar de un único concepto de familia y, que no se puede olvidar que el actual modelo de responsabilidades familiares juega un papel fundamental para las mujeres a la hora de insertarse en el mercado de trabajo, fenómeno que crece cada vez más, la incorporación del sector femenino en el mercado laboral así como en el área de formación.

⁷ Directiva 2019/1158 (artículo 4): Permiso de paternidad de diez días laborables

⁸ Directiva 2019/1158 (artículo 5): Permiso parental de 4 meses

⁹ Directiva 2019/1158 (artículo 6): Permiso para cuidadores de 5 días laborables al año

¹⁰ Directiva 2019/1158 (artículo 7): Ausencia de trabajo por causa de fuerza mayor a un tiempo determinado por año o por año y por caso

¹¹ Directiva 2019/1158 (artículo 9): Fórmulas de trabajo flexible

La incorporación de la mujer al ámbito laboral remunerado es, seguramente, la reforma estructural más importante de la sociedad occidental. La inclusión de la mujer en el mercado laboral ha transformado desde la estructura del mismo, hasta los patrones de interacción personal. Sin embargo, este transcurso no ha sido acompañado por una aceptación y evaluación positiva en todas las estructuras que se ven. Es por ello que la mujer de esta manera se encuentra “entre dos aguas en las que no sabe muy bien como nadar” (Recuenco, Caunedo, Rodríguez 2008): la necesidad inevitable y forzada de asumir sus roles fuera de la esfera familiar y la demanda de cubrir funciones de organización familiar tradicionalmente desarrolladas y adscritas a la mujer, a la madre.

La mujer, además, se encuentra en un dilema comúnmente denominado como dilema de “Wollstonecraft”. Es la “trampa” acuñada por Carole Pateman (1988/1995) según la cual se fuerza a las mujeres a decidir la ciudadanía a través de una igualdad, entendida muchas veces como mismidad, (con lo cual serán “hombres de segunda”); o a través de la diferencia, entendida usualmente como diferencia respecto del modelo legitimado de sujeto, (con lo cual serán ciudadanas “de segunda”).

La inercia social, siguiendo a Recuenco, Caunedo y Rodríguez, mantiene esas dos aguas de manera permanente como un conflicto del que es protagonista la mujer y en cuyo entorno sólo hay actores secundarios o público demandante. Mientras esa metáfora sea válida, el querer renunciar la mujer a ese protagonismo va a arrastrar una carga de culpa de la que va a ser muy difícil que escape.

Lo que hasta ahora se utilizaba como término mediático y político, el concepto de conciliación, ha ido debilitando su significado. Tal vez por ello, siguiendo a los mismos autores del apartado actual, se considera necesaria la emergencia y difusión de un nuevo término, más preciso que el de conciliación: la noción de corresponsabilidad, que podría definirse, por los mismos autores, de acuerdo con su estudio sobre buenas prácticas en conciliación de vida laboral, personal y familiar dirigidas a varones, como la “asunción equitativa por parte de hombres y mujeres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito de lo doméstico, la familia y los cuidados”.

El antiguo concepto de conciliación, citando a María Amparo Ballester Pastor (2012), “se movía en un espacio excesivamente estrecho de mero equilibrio temporal articulado en torno al derecho de ausencia (permisos), sin pretensiones adicionales de implicación de otros sujetos.” Esa teoría tradicional de la conciliación tenía solamente la finalidad de establecer mejoras, supuestamente imparciales, para que, cualquier progenitor/a encargado/a del cuidado conforme al reparto establecido, de los/as

hijos/as o familiares dependientes, pudiera compatibilizar las el área familiar y las laboral.

Resulta incuestionable que, siguiendo a la autora, “un contexto supuestamente neutro como el descrito, tenía el grave riesgo de perpetuar la asunción mayoritariamente femenina de las tareas de cuidado, incrementando a su vez la desconfianza empresarial frente al colectivo de mujeres en edad fértil”. Era fundamental superar el concepto de conciliación y conformar el término corresponsabilidad, para conseguir ese nuevo objetivo, el reparto igualitario de la responsabilidad familiar en los hombres y en las mujeres, creando un nuevo estado de la cuestión, en el que la finalidad trascendería del de mero derecho de ausencia para pretender la implicación de otros sujetos y entidades y requerir la implicación de ambos progenitores en las tareas domésticas y de cuidado.

Es así como nace el término de corresponsabilidad, en base a la crítica del concepto de conciliación, o más bien de las políticas de conciliación, ya que, están destinadas a la regularización de permisos laborales dirigidos explícitamente a mujeres con trabajos remunerados, contribuyendo a reproducir la estructura tradicional de roles de género.

El fruto de la defensa y búsqueda de la corresponsabilidad surge de la continuidad, incluso en la época actual, del modelo clásico de reparto de tareas entre mujeres y hombres, a partir del cual, según Carolina Blasco Jover (2019), a las primeras les corresponde “afrontar las labores domésticas y de cuidado de niños y mayores, los segundos asumen el papel de proveedores económicos de la familia”. Y es por esta casuística que la conciliación en el hogar concluye o disminuye cuando llegan los/as hijos/as, recayendo sobre la mujer la ética del cuidado¹² y responsabilidad familiar, según la autora, “ciertas pautas de comportamiento a modo de roles socialmente construidos que les requieren la atención directa y exclusiva del/de la menor”.

Todo Ello, desencadena en circunstancias desagradables y negativas, no sólo en la situación laboral de muchas madres trabajadoras en cuanto a salario, jornada, crecimiento profesional, sino también, siguiendo a la autora, una incertidumbre e inseguridad sobre sus futuros derechos de pensiones.

Por su parte, a nivel político, se intenta evitar las anteriores consecuencias y el tradicional reparto de funciones entre padres y madres a la hora de hacerse cargo de los y las menores u otros familiares dependientes. Ha tenido mucho que ver en esto la aprobación de las medidas del Real Decreto 6/, de 1 de marzo, que no influyen tanto

¹² Carol Gilligan acuñó en 1982 la expresión «ética del cuidado», la utilizó para referirse a un estilo distintivo de «hablar de problemas morales» y de «pensar sobre las relaciones», un estilo que encontró primariamente en las mujeres. La ética del cuidado quiere centrarse en el sujeto, en sus relaciones y afectos, en la manera de involucrarse en una situación problemática buscando el bienestar del otro.

en la conciliación, sino en la corresponsabilidad. Esto se debe a lo que se pretende para superar el citado modelo tradicional de reparto de roles no sean, como dice C.B Jover, solamente acciones de conciliación que tengan como finalidad que los cuidadores (por lo tanto, las cuidadoras) logren compatibilizar el ámbito laboral y el familiar, sino, más bien, instrumentos y técnicas para que mujeres y hombres se responsabilicen por igual de las tareas domésticas, del cuidado de los y las hijos/as y de las personas dependientes.

Sin embargo, las medidas planteadas no garantizan la seguridad y eficiencia de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, permaneciendo unas desigualdades en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres. Esta situación reclama una actuación urgente, necesaria y eficaz por parte de las administraciones públicas.

En definitiva, la conciliación de la vida familiar y laboral nunca será una realidad si no la identificamos con la corresponsabilidad dentro de la familia, entre los cónyuges fundamentalmente, y corresponsabilidad de todos aquellos que de alguna manera tienen en sus manos la posibilidad de facilitar o dificultar esa conciliación, como se ha mencionado anteriormente, instituciones públicas y agentes sociales.

3.2 POLÍTICAS PÚBLICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN ESPAÑA

Actualmente, la normativa española que permite de manera más eficaz facilitar la conciliación familiar y laboral, es la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley reconoce el derecho a la conciliación familiar y laboral y fomenta la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, en aspectos educativos y domésticos. Asimismo, desde 2019 se aprueba el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Ambas normativas en las que se profundizará más adelante.

Aunque, también encontramos antecedentes de normativa referente a la conciliación de la vida laboral y familiar a nivel estatal, como, por ejemplo, la Constitución Española y el Estatuto de Los/as Trabajadores/as.

En referencia a la carta magna, se observa en el artículo 9.2 como se hace referencia a la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de las comunidades en las que se integra sean reales y efectivas. Asimismo, en el artículo 14 se defiende el principio a la no discriminación y, en el artículo 39, se define la protección a la familia.

Por su parte, el Estatuto de los/as Trabajadores/as recoge gran parte de las medidas que dan pie a la conciliación familiar y laboral, actúa como la norma base, de hecho, se desarrolla también en diversas normativas entre las que destaca el texto refundido de la Seguridad Social.

Siguiendo con el análisis de las políticas públicas de conciliación laboral y familiar a nivel estatal se encuentra la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En la misma se llevan a cabo reformas en el Estatuto de los/as Trabajadores/as en cuanto a permisos y excedencias en referencia a la maternidad, paternidad, cuidados familiares. A partir de esta ley crece el número de permisos y excedencias y, se percibe la posibilidad de que los padres disfruten del permiso por paternidad y se origina la prestación por riesgo durante el embarazo, así como, proteger al colectivo frente a una situación de despido.

Siguiendo con la referencia a las políticas estatales de conciliación familiar y laboral, se destaca una de las leyes fundamentales en la materia, nombrada al inicio, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A partir de esta normativa se modificaron gran parte de los derechos en cuanto a conciliación familiar y laboral recogidos en el Estatuto de los/as Trabajadores/as. De hecho, es en esta ley donde se recoge la regulación de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Una de las medidas instauradas más significativas fue el permiso de paternidad, como se ha mencionado anteriormente, como un derecho independiente al de la mujer como madre.

Por último, en 2019 se llevo a cabo una reforma que modificó partes de la Ley de Igualdad y del Estatuto de los trabajadores, basada en medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Esto pertenece al Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo. A raíz de esta norma se realizan cambios importantes en cuanto a las medidas que se aplican para la consecución de la conciliación laboral y familiar.

3.3 MODIFICACIONES DEL REAL DECRETO 6/2019 RESPECTO A LA LEY ORGÁNICA 3/2007 Y EL ESTATUTO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS.

A partir de 2019, como se ha mencionado en el anterior apartado, se aprueba el Real Decreto 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, medidas que, se acoplan a la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 y al Estatuto de los/as Trabajadores/as y que implican modificaciones en ambas para, conseguir, de manera más eficaz y efectiva la consecución de la conciliación familiar y laboral de manera equitativa.

Uno de los aspectos a destacar sobre este Real Decreto-Ley es que se fortifica la importancia de la terminología utilizada en la narrativa para terminar con los roles asignados a uno y otro sexo. En el desarrollo de sus artículos, resalta en el empleo de un lenguaje no sexista.

En cuanto a las reformas en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, por una parte, se modifica el apartado 2 del **artículo 45**, que obliga a las empresas de cincuenta o más trabajadores/as, a llevar a cabo la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Además, se añaden al **artículo 46** tres nuevos apartados, los cuales, refieren que los Planes de Igualdad deberán contener un conjunto de medidas que tendrán que ser evaluadas, dirigidas a reformar los obstáculos que impiden la igualdad efectiva de mujeres y hombres. No obstante, con carácter previo se debe elaborar un diagnóstico negociado, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, se forma un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, “como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.” (Real Decreto 6/2019)Y este registro es de obligatorio cumplimiento por parte de todas las empresas que crean el Plan de Igualdad

Del mismo modo, se introduce una nueva disposición transitoria décima segunda, la cual determina un plazo de un año para el cumplimiento por parte de las empresas de más de 150 trabajadores y trabajadoras de desarrollar y aprobar el Plan de Igualdad expuesto. Un periodo de dos años para las empresas de 100 hasta 150 trabajadores y trabajadoras y, tres años para las empresas de 50 a 100 trabajadores y trabajadoras

Sin embargo, no solo la LOIMH¹³ ha sido modificada por el Real Decreto 6/2019, también ha conllevado reformas en artículos del ET¹⁴, como por ejemplo, la introducción de un nuevo párrafo en el **artículo 14**, sobre el “**Periodo de prueba**”, el cual, refiere que la resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio de embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión por maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.

Este hecho, significa, siguiendo las palabras de Marta Geira (2019), un efecto positivo para la mujer gestante, pero, un vacío legal a su vez, ya que, el empresario tiene potestad para indicar un periodo de prueba no superado incluso durante el embarazo si puede acreditar alguna causa justificante.

Igualmente, en la nueva redacción del **artículo 34.8**, mencionado previamente, aparece el derecho a la persona trabajadora a solicitar **la adaptación de la duración y distribución de la jornada** y la distribución del tiempo, así como en la manera de prestación, incluida la prestación de trabajo a distancia “teletrabajo”. Antes de esta reforma, solamente era un derecho reconocido a las víctimas de violencia de género.

Se establece también como un derecho individual, cuyo reconocimiento no está limitado a lo previsto en Convenio Colectivo, sólo para la fijación de los términos de su ejercicio. No obstante, el artículo utiliza el término “Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral”, desapareciendo el término “vida personal” excluyendo la posibilidad de solicitar la adaptación de jornada por motivos que no estén relacionados con la corresponsabilidad familiar.

El derecho de adaptación de jornada se reconoce, en el caso de solicitarlo para cuidar menores, hasta los 12 años, sin perjuicio de que si se presenta otra justificación diferente a partir de esa edad, pueda volverse a solicitar. Además, en palabras de Marta Geira, anteriormente citada, establece el “derecho a solicitar” y

¹³ Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

¹⁴ Estatuto de los/as Trabajadores/as

no el “derecho a adaptar”, por lo tanto, depende “demasiado” de la negociación con la empresa que se produzca dicha adaptación.

De la misma manera, **el artículo 37** del Estatuto de los Trabajadores confiere el derecho de **la reducción de la jornada de trabajo** diaria, con la deducción proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración cuando el trabajador tenga a su cargo:

- Guarda legal de un menor de doce años.
- Guarda legal de una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, aunque sea mayor de edad.
- Familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El disfrute del derecho supone la imposibilidad de transferir el ejercicio a otro progenitor, además de ejercer ambos progenitores o adoptantes su derecho con la misma duración y régimen que, hasta ahora, solo se permitía a uno/a si tanto el padre como la madre trabajaban, hasta que el/la lactante cumpla un año.

El salario se reduce proporcionalmente a partir de los 9 meses. Si se presenta el caso con dos personas trabajadoras de la misma empresa, esta tendrá derecho a limitar el permiso simultáneo por razones objetivas, debidamente justificadas por escrito.

En el reglamento del **permiso por nacimiento prematuro o por hospitalización del hijo o hija a continuación del parto** también se realizan los oportunos **ajustes terminológicos**, sustituyendo los términos “madre”, “padre” e “hijos” por “personas trabajadoras” y por “hijo o hija”, respectivamente (art. 37.5).

Se destacan ahora el artículo 45 y 48 del ET, respecto a la Suspensión del Contrato Laboral.

Respecto al **artículo 45**, se produce el cambio de terminología de “maternidad, paternidad” por el concepto “nacimiento”. Además, se amplía a un máximo de 18 meses la reserva de puesto cuando el padre y la madre ejerzan la excedencia con la misma duración y régimen, aplicando el mismo régimen que el adaptado para las familias numerosas de categoría especial.

En referencia al **artículo 48**, específicamente el apartado 4 (48.4), En el permiso por nacimiento, el segundo progenitor distinto de la madre biológica, se le aumenta el permiso de paternidad hasta las 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis

semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto que habrán de disfrutarse a jornada completa. Existirá un plazo de 15 días para la comunicación previa del ejercicio del derecho.

Se regula la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo por “nacimiento”, anteriormente “parto” que comprende el parto y el “cuidado de menor de 12 meses”. Se equipara la duración del permiso (16 semanas) de la madre biológica (antes maternidad) y del otro progenitor (antes paternidad, ampliándose las 5 semanas contempladas hasta ahora). El permiso de cada uno de los progenitores será individual e intransferible.

Asimismo, analizando las reformas del ET, en el **artículo 48.5** del ET regulador de la **suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo por adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, se traslada el esquema descrito** anteriormente.

En el **artículo 48.6** del ET se regula la **ampliación de la duración de la suspensión de** los contratos en 2 semanas más cuando se esté en los casos de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, recogiendo dos novedades: por una parte, la indicación del reparto del periodo ampliado (1 semana para cada uno de los progenitores) y, por otra, la extensión de la ampliación (y, se entiende, de la fórmula de reparto) a los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

El **artículo 48.7** se destina ahora al **supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural** (hasta ahora el apdo. 7 se destinaba a la regulación de la suspensión por paternidad, que desaparece como tal, y el supuesto de riesgo durante embarazo/lactancia se ubicaba en el apdo.8 del precepto), no presentando novedad, más allá de sustituir “maternidad biológica” por “parto”.

El **54.3** del ET también ha conllevado modificaciones que aumentan la **protección en caso de despido nulo** para aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral sean despedidas sin una causa procedente para ello. Del mismo modo, se incrementa el tiempo de protección para todas aquellas personas trabajadoras que hayan disfrutado de los permisos de nacimiento hasta que hayan pasado más de doce meses desde la fecha del nacimiento o la adopción.

Se exige que en caso de despidos a embarazadas o a progenitores/as que hayan disfrutado de una excedencia o reducción de jornada por conciliación de la vida laboral y familiar que se acrediten motivos suficientes y objetivos para dicho despido.

En la línea del contenido del nuevo redactado del **artículo 28 del ET**, sobre igualdad de retribución por razón de sexo, se incluye el registro allí previsto **tanto en la información que tiene derecho a recibir, al menos anualmente, el comité de empresa, como en el ámbito** sobre el que debe ejercer sus **competencias de vigilancia** (modificación del art. 64. 3 y 7, a), párrafo 3º).

Por último, se incluyen en la disposición adicional decimonovena del ET los supuestos de reducción de jornada y jornada parcial por, y en, el ejercicio de los derechos regulados en los artículos 37.4 y 48.4 y 5, de forma que para el cálculo de las indemnizaciones se tendrá en cuenta el salario que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción o parcialidad de su jornada.

4. DATOS ESTADÍSTICOS DE PERMISOS RETRIBUIDOS Y REDUCCIONES DE JORNADA EN HOMBRES Y MUJERES

El RDL¹⁵ modifica la rúbrica del capítulo VII del título II de la Ley General de la Seguridad Social anteriormente destinado a la paternidad y pasa a denominarse **corresponsabilidad en el cuidado del lactante** y se instaura en sus artículos 183 a 185 el régimen jurídico de la nueva prestación económica denominada *ejercicio corresponsable del cuidado del lactante*, cuya entrada en vigor es de 8 de marzo de 2019.

Por otro lado, Este Real Decreto-Ley recoge modificaciones en el Estatuto de los/as Trabajadores/as (ET) y en el Estatuto Básico del/de la Empleado/a Público/a (EBEP), así como en la Ley General de la Seguridad Social, para la equiparación de los derechos de las personas trabajadoras, que afectan a las actuales prestaciones por maternidad y paternidad.

Por lo tanto, a partir de la misma fecha, las prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única prestación denominada **NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR**. La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor radicará en un subsidio equiparable al 100% de una base reguladora que es equivalente a la de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

¹⁵ Real Decreto Ley 6/2019

Por su parte, el **PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE**, o corresponsabilidad en el cuidado del lactante puede perdurar hasta que el hijo cumpla 9 meses, tanto si la lactancia es natural como artificial y radica en disponer de una hora al día para el cuidado del bebé. Esa hora se puede dividir en 2 fracciones. Este permiso lo pueden solicitar a sus empresas tanto el padre como la madre, o ambos (y compartirlo). En el caso de partos, adopciones o acogimientos múltiples el permiso se extiende proporcionalmente al número de hijos que se tiene. Por ejemplo, en caso de 2 hijos, se tiene derecho a 2 horas (este derecho se puede visualizar en el artículo 37.4 del Estatuto de los/as Trabajadores/as).

En el mismo artículo, la reducción de jornada comprendida en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda trasladarse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio paralelo por explicaciones argumentadas y razonadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerciten este derecho con la misma duración y régimen, el tiempo de disfrute podrá ampliarse hasta que el lactante cumpla los doce meses, con menor cantidad proporcional de salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La prestación denominada **Nacimiento y Cuidado del menor**, se establece de la siguiente manera:

En caso de parto, según se puede extraer de la misma página web del Sistema de Seguridad Social, se tendrá derecho al subsidio a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente:

- Desde el mismo día de la fecha del parto o la del inicio del descanso, de ser ésta anterior.
- La madre biológica podrá anticipar el descanso con una anterioridad de 4 semanas a la fecha prevista para el parto, fecha que vendrá fijada en el informe de maternidad del Servicio Público de Salud. Esta decisión corresponde a la madre.

En el supuesto de que la madre biológica estuviera en situación de incapacidad laboral, el inicio del descanso y consiguiente subsidio tiene lugar en todo caso, en la fecha del parto.

En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

- Bien a partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, podrá iniciarse el subsidio hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

Asimismo, la duración del subsidio será equivalente a la de los períodos de descanso o permisos que se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el art. 48.4, 5 y 6 del Estatuto de los/as trabajadores/as (ET) y en art. 49 a) y b) y c) del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Teniendo claras las modificaciones que suponen ambos tipo de permisos y prestaciones a raíz de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, es importante conocer los datos estadísticos que nos muestra nuestro Sistema de Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, a través del informe realizado con actualización última a fecha de septiembre de 2019 sobre la estadística de los permisos y prestaciones por mujeres y hombres a consecuencia de nacimiento y cuidado de los menores.

La primera tabla (tabla 1) se construye a partir de los datos obtenidos en 2019 (enero a marzo) antes de la entrada en vigor del Real Decreto- Ley 6/2019, para así, a partir de estos datos, poder comparar la transición de la cantidad de prestaciones y permisos antes y después de la aprobación del RDL.

Tabla 1 (elaboración propia). Fuente: Seguridad social, *Prestaciones reconocidas hasta 31/03/2019 por entrada en vigor R.D. L 6/2019*

PRESTACIÓN DE MATERNIDAD ENERO/MARZO 2019			
	TOTAL MATERNIDAD	PROCESOS PERCIBIDOS MADRE	PROCESOS PERCIBIDOS PADRE
TOTAL INSS	65.386	64.196	1.190
PRESTACIÓN DE PATERNIDAD ENERO/MARZO 2019			
NÚMERO DE PROCESOS			
TOTAL INSS	70.705		

La segunda tabla (Tabla 2) ha sido construida con datos obtenidos del informe del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social *“Prestaciones de la Seguridad*

Social”, de abril a diciembre de 2019, respecto a las Prestaciones de nacimiento y cuidado de menor (modificación en marzo de paternidad/maternidad). Se ha recopilado todos los datos recogiendo solamente los totales.

Tabla 2 (elaboración propia). Fuente: INNS, *Prestaciones de la Seguridad Social (2019)*, Ministerio de Trabajo.

	TOTAL DE LA PRESTACIÓN	PRIMER PROGENITOR (MADRE)			SEGUNDO PROGENITOR (PADRE)	GASTO ABRIL/DICIEMBRE 2019
TOTAL	420.549	Total madre	Percibidos por madre	OPCIÓN A FAVOR DEL SEGUNDO PROGENITOR	235.472	1.673.580.748,70 €
		185.077	182.272	2.805		

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha gestionado desde abril hasta diciembre de 2019, 450.549 prestaciones por cuidado de menor. 120.973 de estas prestaciones han sido disfrutadas por el primer progenitor (maternidad) y 150.750 por el segundo (paternidad). De las 120.973 prestaciones disfrutadas por el primer progenitor, 1.934 han sido compartidas por el segundo.

Se puede comprobar el incremento de prestaciones desde la entrada en vigor en marzo de 2019 de las modificaciones planteadas por el RDL 6/2019, modificando la denominación de paternidad y maternidad por la de nacimiento y cuidado del menor. La diferencia de un año completo como 2018 frente a 2019 con la puesta en marcha de la nueva normativa, es prácticamente un incremento del doble de prestaciones. En 2018, se computa un total de 242.322 prestaciones¹⁶ y en 2019 un total de 420.549.

Según cita el informe, “la información estadística se ha adecuado a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Esta norma denomina permisos por nacimiento y cuidado de menor a las prestaciones de maternidad y paternidad y establece un periodo transitorio hasta su total equiparación.”¹⁷

Por otro lado, según el informe del Ministerio de Trabajo, adaptando el análisis a datos exactos del mismo documento, hasta septiembre de 2019, se han registrado 48.177 permisos para el cuidado del menor, de las cuales 42.857 corresponden a mujeres y 5.320, a hombres. La variación interanual ha sido de 4,84%, lo que ha supuesto un aumento de 2.225 permisos respecto al mismo periodo que en 2018. Exactamente, el

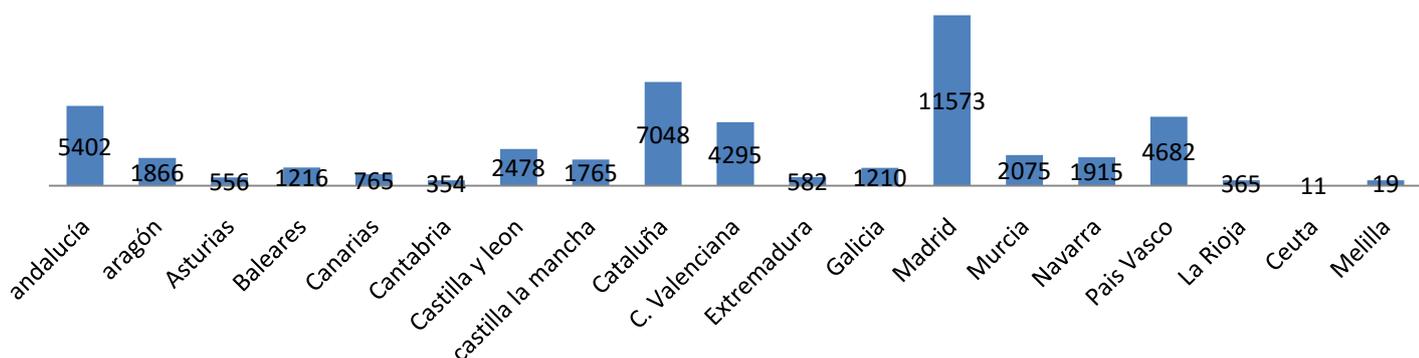
¹⁶ Seguridad Social. Prestaciones por maternidad y paternidad (2018).

¹⁷ INSS, (2019) Prestaciones de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo

número de permisos solicitados por mujeres, según nos ofrecen los datos del informe, crece un 3,99%, mientras que el número de permisos disfrutados por hombres se incrementa un 12,12%.

Gráfica 1 (elaboración propia). Fuente: INNS, *Prestaciones de la Seguridad Social (2019)*, Ministerio de Trabajo

Nº DE PERMISOS POR CCAA ENERO A SEPTIEMBRE 2019



Como se puede comprobar, el año de la entrada en vigor de los nuevos términos, legislaciones y modificaciones, los datos recogidos de permisos por cuidado de los menores y/u otros familiares sigue teniendo un protagonismo femenino, aun así, las modificaciones normativas han dado pie a conseguir un incremento de la corresponsabilidad, creciendo el número de permisos solicitados por hombres, por cuidado de los/as hijos/as.

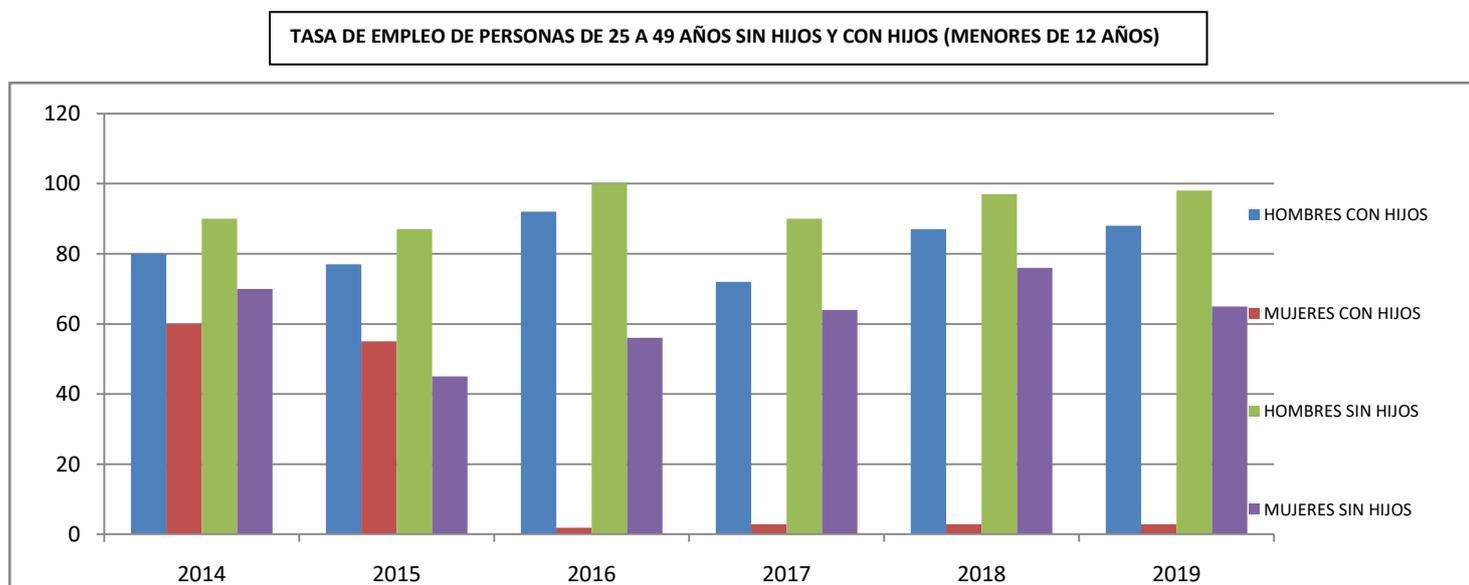
Cabe destacar que, el término “permiso por cuidado de lactante” es utilizado de manera poco frecuente e incluso escasa en los informes redactados por la Seguridad Social en materia de datos estadísticos, se sigue visualizando el concepto de “cuidado del/de la menor”, siendo carente la utilidad del nuevo concepto “permiso por cuidado del/de la lactante”.

En referencia a la tasa de empleo, según el INE (Instituto Nacional de Estadística), en la última publicación de Empleo a fecha de Mayo de 2019, en España, durante 2019, “la tasa de empleo de los varones de 25 a 49 años sin hijos/as menores de 12 años era de 85,3%; en el caso de tener hijos de esa edad la tasa de empleo era más alta (90,1%). Con un/a hijo/a menor de 12 años el valor de la tasa es de 90,1. El valor más alto en hombres se alcanza con dos hijos/as menores de 12 años (90,9%). Con 3 hijos/as o más el valor de la tasa es 84,2%”¹⁸.

¹⁸ INE (2020) Incidencia en el empleo por la existencia de hijos. Excedencias para el cuidado de hijos

En el sector femenino, conforme aumenta el número de hijos/as que tienen menos de 12 años, se reduce la tasa de empleo. Para las mujeres de 25 a 49 años sin hijos de esa edad la tasa de empleo en el año 2019 era de 75,1% y disminuye a 69,1% si tienen a su cargo menores de 12 años.

Gráfica 2 (elaboración propia) Fuente: INE (2019) *Datos extraídos de la Encuesta de Población Activa*



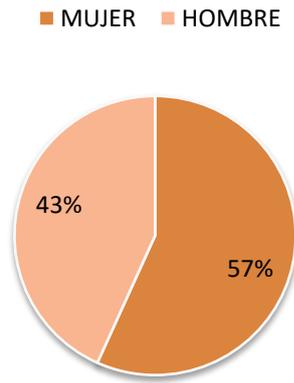
A la hora de dejar el trabajo o los estudios, el 86,9% de los hombres lo interrumpieron por un tiempo de seis meses como máximo. En el caso de las mujeres, un 49,9% lo interrumpieron seis meses, un 20,9% entre seis meses y un año y un 9,4% entre un año y dos. La cantidad de mujeres que dejaron la formación o el trabajo más de dos años fue del 17,7%, frente al 2,8% de los hombres.

Los datos por excedencia por cuidado de hijos, siguiendo la publicación del INE, el porcentaje de mujeres que sacrificaron su puesto de trabajo fue mayor que el de los hombres (3,6% frente a 2,9%), el mayor porcentaje se registró entre los 45 a 64 años (3,9%, frente a 3,3% de los 35 a 44 años y 2,7% de los 18 a 34 años).

Según la publicación de Empleo del INE¹⁹, “Si la razón era una combinación de excedencia con permiso de maternidad /paternidad el porcentaje es de 13,5% de hombres y un 17,7% de mujeres.”

¹⁹ Instituto Nacional de Estadística

Gráfica 3 (elaboración propia). Fuente: INE (2019) *Encuesta de Población Activa, excedencias por maternidad/paternidad*

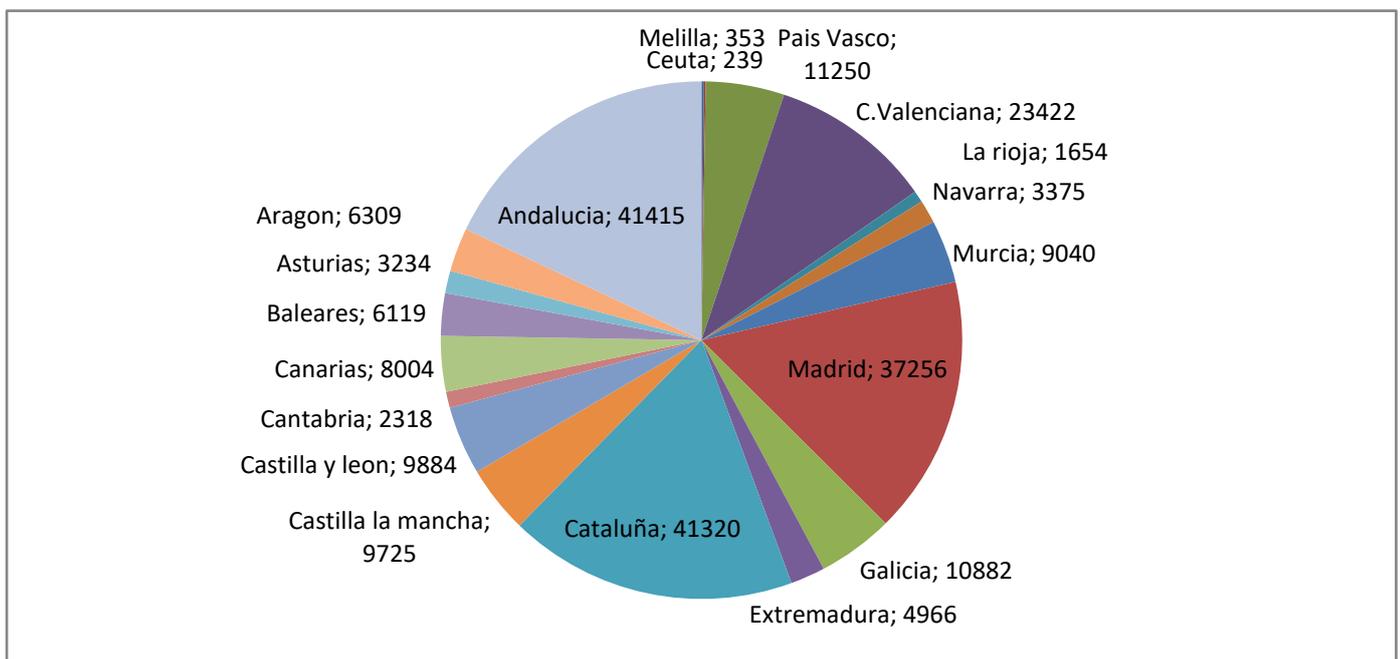


Avanzando hacia 2020, el sistema de la Seguridad Social, según datos otorgados por el Ministerio de Empleo, ha gestionado 114.538 prestaciones por nacimiento y cuidado de menor entre enero y junio de 2020, sabiendo que, desde Enero de 2020, ya entraba en vigor el derecho del segundo progenitor, el padre, de disfrutar de un permiso de 12 semanas.

Las Comunidades Autónomas que han tramitado el mayor número de prestaciones por nacimiento y cuidado del menor, según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, corresponden a Andalucía (41.415), Cataluña (41320) y Madrid (37.256).

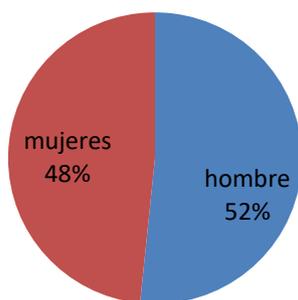
Los anteriores datos pueden verse a continuación, en la gráfica 4, llevada a cabo mediante la información sobre las prestaciones de nacimiento y cuidado de menor y las excedencias a partir de los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Gráfica 4. Fuente: Seguridad Social (2020), *Prestaciones de nacimiento, cuidado de menor” Enero-junio 2020*



Gráfica 5. (elaboración propia). Fuente: Seguridad Social 2020, *Prestaciones de nacimiento, cuidado de menor*” Enero-junio segregado por sexos

PRESTACION POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR SEGREGADO POR SEXO 2020

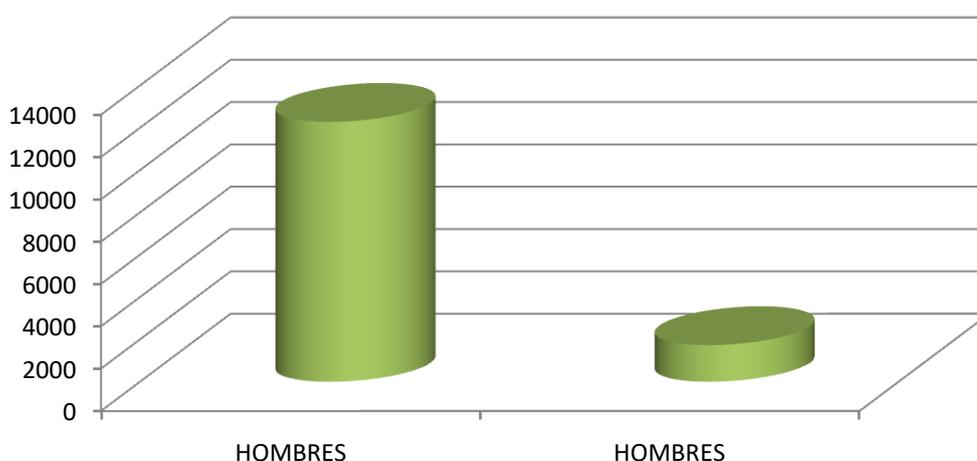


Los datos demuestran que paulatinamente la ética del cuidado está representada también por el sector masculino, aunque, tal y como muestran las cifras, en pleno 2020 siguen prevaleciendo los abandonos laborales, permisos y excedencias por el cuidado de los/as hijos/as por parte de las mujeres, frente aún todavía escaso porcentaje de hombres que se han sumado a la corresponsabilidad familiar y a la conciliación de esta con el trabajo.

Tal es así que se demuestra con datos el hecho de que sea la mujer la que ejerce el derecho del permiso por cuidado del lactante en mayor medida que el hombre, siendo, según los datos del último informe de la Seguridad Social, de Enero a Marzo de 2020, 12.284 madres que disfrutaban del permiso para quedarse en el hogar encargándose del cuidado de los/as hijos/as lactantes, frente a 1732 hombres (Gráfica 6).

Gráfica 6. (elaboración propia). Fuente: Seguridad Social (2020), *Informe de la Seguridad Social, Enero-Marzo*

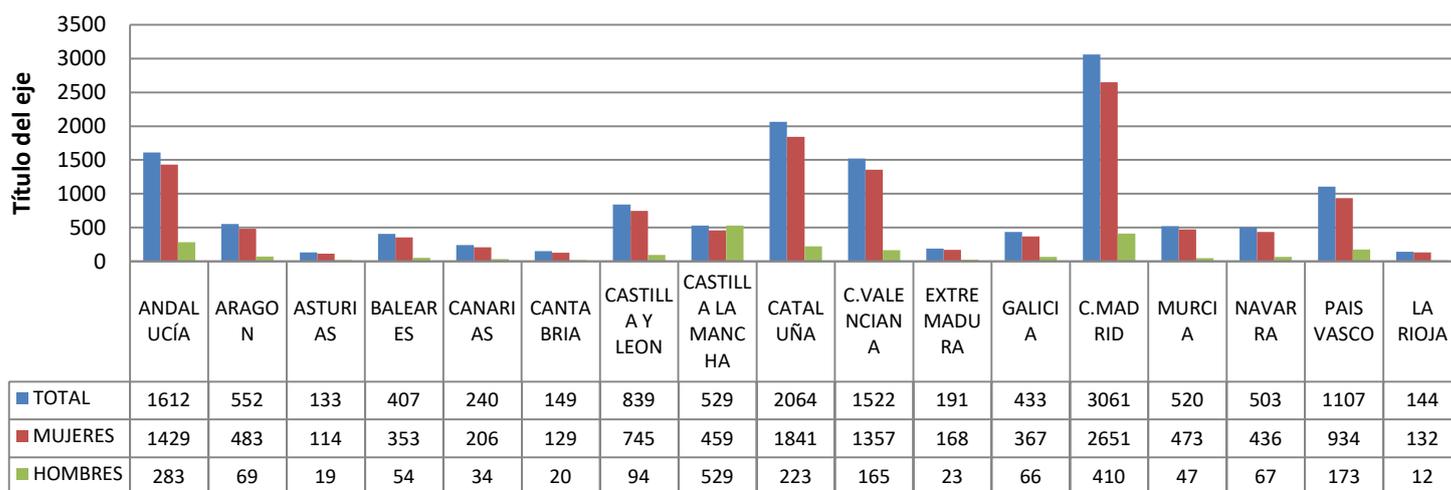
PERMISO POR CUIDADO DEL/DE LA MENOR. ENERO-MARZO 2020



Asimismo, las comunidades autónomas que más han otorgado estos permisos han sido: Madrid (3061), Cataluña (2064), Comunidad Valenciana (1522) y Andalucía (1612). En la siguiente gráfica se detalla más explícitamente los datos de permisos por cuidado del /de la menor segregados por sexos, donde, se observa la diferencia de casos entre mujeres y hombres, a partir de los cuales, se entiende que, la mujer sigue siendo la que toma decisiones para poder conciliar la vida laboral y familiar.

Gráfica 7 (elaboración propia). Fuente: Seguridad Social (2020), *Informe de Prestaciones de la Seguridad Social Enero- Marzo*

PERMISO POR CUIDADO DEL MENOR- ENERO A MARZO 2020



Tras un análisis exhaustivo de los datos estadísticos que proporcionan los informes de la Seguridad Social y el Instituto Nacional de Estadística se sigue observando un aspecto fundamental, la carencia de la nueva terminología de “cuidado de lactante”, prevaleciendo todavía, incluso tras la aprobación del Real Decreto 6/2019, conceptos como el de “nacimiento” o “menor”. De hecho, las últimas estadísticas encontradas pertenecen a la fecha de Junio de 2020, y, no se observa el nuevo concepto. No obstante, el Sistema de la Seguridad Social sí contempla la “corresponsabilidad del cuidado del lactante”, concretando los requisitos y beneficiarios así como la cuantía, pero, en los datos estadísticos no se define como tal, sino que encontramos referenciado los términos que se han utilizado en las tablas.

Esperanzadamente, pensaremos que conforme pasen los años, las modificaciones exijan más cumplimiento de los derechos y la conciencia de la Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres sea efectiva, para que así, se consiga incrementar esos porcentajes de hombres que solicitan permisos para el cuidado de los/as menores, y, no siga siendo un porcentaje tan elevado el de la mujer solicitante del permiso para el cuidado de los/as menores, si no que, se equipare al de los hombres.

5. CORRESPONSABILIDAD Y COPARENTALIDAD

Las relaciones familiares son, en palabras de M.^a del Carmen Rodríguez Menéndez, José Vicente Peña Calvo y Susana Torío López (2010) “relaciones comunales” y, en ellas, se presta menos atención a la definición, clara y explícita, de los deberes y la distribución de responsabilidades de cada uno/a de los/as miembros de la unidad familiar. El planteamiento sobre el reparto se disuelve en un proceso informal, en el que la decisión de dividir las tareas al cincuenta por ciento puede verbalizarse, pero pocas veces se traslada a la práctica.

Construir una familia implica una adecuada conciliación familiar y laboral, que permita la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, pudiendo desarrollarse correctamente en toda las circunstancias de la vida. La corresponsabilidad familiar, en palabras de Laura Santos Castillero (2018-2019), es “la promoción de valores de igualdad, de respeto y de responsabilidad compartida entre todos los miembros de la familia”, en cuanto al ejercicio de las tareas domésticas y cuidados y educación de los hijos/as, responsabilidades de atención de personas dependientes, también es clave en el desarrollo de la parentalidad.

Siguiendo la definición contrastada en la Recomendación Rec 19 apoyada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa (2006)²⁰, el ejercicio positivo de la parentalidad, o “parentalidad positiva”, se refiere al “comportamiento de los padres fundamentado en el interés superior del niño, que cuida, desarrolla sus capacidades, no es violento y ofrece reconocimiento y orientación que incluyen el establecimiento de límites que permitan el pleno desarrollo del niño”.

Lo fundamental para relacionar la corresponsabilidad con la parentalidad es que los hombres, los padres, puedan sumarse a las dinámicas familiares con igualdad y proactividad; es decir, si entendemos el área familiar como un conjunto de interacciones y acciones en relación a cuestiones diversas –alimentación, salud, juego, recreación, educación, intimidad, cultura, etc.–, lo significativo es que los padres (hombres) participen activamente con una actitud y predisposición equitativa a la de la madre y a la del resto de las y los integrantes de la familia, esto con el fin de enriquecer esas interacciones y en favor del entorno doméstico y personal. A esto le denomina el Órgano Oficial de Difusión de la Comisión del Distrito Federal²¹

²⁰ Recomendación Rec (2006)19 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre políticas de apoyo al ejercicio positivo de la parentalidad (Adoptada por el Comité de Ministros el 13 de diciembre de 2006 en la 983ª reunión de los Delegados de los Ministros)

²¹ Revista De Derechos Humanos (2014): Masculinidades por la igualdad de género

“paternidades integrales”, que, además de considerar que la corresponsabilidad es un mecanismo esencial para conseguir la igualdad de mujeres y hombres en cuanto al acceso equitativo de oportunidades laborales y conciliación familiar y del ámbito del trabajo, considera que el hombre debe involucrarse en romper con el tradicional papel adscrito al mismo de “autoridad”, agente productivo mientras que la mujer es agente reproductivo.

Se ha considerado importante resaltar el estudio de la revista de los DDHH²² en este trabajo, ya que, no solamente en el ámbito Español se está resaltando el papel de las nuevas masculinidades en la búsqueda de la igualdad.

Siguiendo a Marcela Acuña Sanmartin (2013), “la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1979, sirvió como uno de los instrumentos que marca un punto de inflexión en materia de la responsabilidad de los padres, al tener presente en su preámbulo la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos”, y defender que el papel de la mujer, por su órgano reproductor, no debe ser causa de discriminación, sino que la educación y la responsabilidad del cuidado de los y las hijos e hijas requiere la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres.

Asimismo, establece en uno de sus artículos (5) que a nivel gubernamental se tomarán las medidas considerables para garantizar que la responsabilidad familiar circunscriba una comprensión adecuada de la maternidad como “función social” y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos. Por otro lado, en su artículo 16, en uno de sus apartados, se atribuye a los Estados la obligación de adoptar todas las medidas que aseguren en materia de igualdad el mismo ejercicio de derechos y responsabilidades como progenitores a hombres y mujeres.

En la misma línea, también destaca la Convención sobre los Derechos del Niño, promulgada mediante Decreto Supremo N° 830 en 1990, que en su artículo 18 habla de las obligaciones comunes de los padres en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño y a su interés superior como preocupación fundamental de los padres. Aunque existen instrumentos previos, para la autora, esta norma es considerada el antecedente del principio de corresponsabilidad parental.

²² Derechos Humanos

A nivel estatal, las autoras anteriormente mencionadas, la catedrática Maria José Rodrigo López, la profesora Maria Luisa Máiquez Chaves y el autor y profesor Juan Carlos Martín Quintana, (2010) recomiendan que, tanto España como todos los estados adheridos al Consejo de Europa, proporcionen a los padres ya las madres mecanismos de apoyo suficientes para cumplir las responsabilidades en el cuidado y educación de los/as hijos/as y conseguir así una corresponsabilidad parental y positiva. De esta manera, siguiendo a las autoras y al auto, “creando las condiciones adecuadas tomando medidas para eliminar los obstáculos a la parentalidad positiva, como son las políticas para promover una mejor conciliación de la vida familiar y laboral, fomentar servicios y entornos laborales favorables para la familia, o sensibilizar a las comunidades para que creen redes de apoyo para las familias. En este sentido, la recomendación reconoce la importante labor que pueden realizar las corporaciones locales en su apoyo al ejercicio de la parentalidad positiva”.

5.1 NUEVAS PARENTALIDADES

Varios momentos y motivos han sido la causa de los cambios en cuanto a la formación y responsabilidad de una familia, pero, Joan Bestard (2012), destaca tres factores de orígenes históricos diferentes como desencadenantes e influyentes en esta evolución de las relaciones familiares, entre los que, en el presente estudio, se muestra uno fundamental: el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

El pensamiento feminista expresó y defendió que ya no podía permitirse la formación de una familia siguiendo los modelos tradicionales del reparto de roles en los padres y madres de manera androcentrista: la madre dedicada a la crianza y el cuidado de los/as niños/as en el área privada y los padres adscritos al ámbito laboral, público y económico. Esta tipo lucha dejó de percibirse como una cuestión privada, para ser representada en los debates públicos y políticos. Siguiendo al mismo autor, “si existe una ética del cuidado, no es exclusiva de las mujeres; forma parte de las relaciones de parentesco que no vienen dadas como un hecho natural, sino que se van construyendo socialmente”.

En el marco de referencia de los distintos modelos familiares que hay que tener presente a la hora de establecer los aspectos de la corresponsabilidad, tienen un papel influyente, según la catedrática Julia López (2002) los cambios que se han producido en los últimos años, entre otros, “el envejecimiento de la población, cambios importantes en la estructura doméstica, aumento del número de mujeres con trabajo remunerado, persistencia de desigualdades y la constatación de que estas desigualdades se reducen con servicios de bienestar social”. Según la autora, estos

cambios son determinantes en el diseño de las políticas públicas de corresponsabilidad. El panorama general es que hay menos matrimonios, la gente se casa más tarde y el número de divorcios ha aumentado

Dentro de los múltiples factores que han generado un cambio en cuanto a la parentalidad, Martine Segalen (2012) indica que en los últimos años se ha estimado el fomento de una sociodemografía y una antropología de la familia contemporánea. La autora considera que estas líneas de investigación se han desarrollado principalmente en lo que ella denomina 'invenciones de la parentalidad'.

Según la misma autora, las "invenciones de la parentalidad" , en este caso, las nuevas parentalidades, comprenden nuevas maneras de formar una familia distintas a las que social y culturalmente han acostumbrado y dirigido a la sociedad (matrimonio de mujer y hombre con hijos e/o hijas), como las familias homoparentales, las derivaciones de la reproducción asistida y aquellas mujeres que no desean ser madres, o, incluso, la de "ser padre tras el divorcio", es decir, luchar por la custodia compartida (aspectos que se detallarán en el siguiente apartado) y también la manera de ser padre en solitario.

La familia homoparental, según refiere Margot Pujal Llombart (2012) puede darse a través de cuatro formas: nueva formación familiar mixta con un/a compañero/a del mismo sexo tras una unión heterosexual; de un sistema de coparentalidad en el que la persona homosexual vive solo/a o en pareja y se ponen de acuerdo para tener un/a hijo/a para criarlo/a y educarlo/a entre dos unidades familiares (femenina y masculina); adopción; o nacimiento de un/a hijo/a mediante técnicas de gestación asistidas (inseminación artificial).

Respecto a la visión de la coparentalidad en familias homoparentales, Durante mucho tiempo, siguiendo a Inmaculada Mujika Flores (2005), "la sociedad ha percibido la homosexualidad y la familia como realidades contrapuestas, irreconciliables o antagónicas", ya que se comprende a la familia de manera tradicional con un padre y una madre que actúa de responsable del cuidado de los/as menores. En la actualidad, según la misma autora, no sólo se puede afirmar que la concepción de familia ha variado en lo que hoy se conoce por nuevos modelos familiares, se cree que ha habido un reforzamiento de la familia entre las personas homosexuales. Cuestión que queda bien reflejada en temas como "la maternidad lesbiana" y "la revelación de la homosexualidad al entorno".

Entre las diversas nuevas formas de familia, en palabras de Ana Ravioli (2012) se presenta un nuevo fenómeno, una nueva manera de organización familiar, que es la denominada familia monoparental o monomarental. Actualmente, puede decirse que este tipo de estructura familiar no es el más predominante, pero sí está en auge y tiene importancia como fenómeno que crece paulatinamente como nueva parentalidad. Asimismo, se consideran familias monoparentales o monomarentales, según Carmen Rodríguez Sumasa y Tomasa Luengo Rodríguez (2003) “los núcleos familiares constituidos por una sola persona adulta, ya sea hombre o mujer, y al menos una persona menor. Se entiende por persona menor a aquella residente en el hogar, que tiene menos de 18 años y a aquella de entre 18 y 24 años (inclusive) que no desarrolla actividad remunerada y, por tanto, no aporta ingresos laborales al mismo”.

¿Por qué cada vez hay más mujeres que no quieren ser madres? Las autoras María José González y Teresa Jurado Guerrero (2015), asocian esta casuística a un cúmulo de factores que se relacionan con la estabilidad laboral y económica, una vivienda digna y, sobretodo, a la imposibilidad de compaginar el tiempo para conciliar la maternidad y empleo. Desde esta perspectiva, las autoras pretenden demostrar que las políticas sociales de cada país (es decir, las políticas de empleo, las políticas de vivienda, las políticas familiares y de igualdad) son fundamentales para promover o frenar la transición hacia la maternidad. En este sentido, el deficiente soporte a la organización y gestión de las parentalidades de manera igualitaria (en materia de género) que ofrecen tanto las instituciones públicas como el mercado laboral de las administraciones públicas españolas, vinculado a su vez a la carencia de un reparto igualitario efectivo de las tareas domésticas en la vida cotidiana de las parejas, por el pensamiento tradicional, “influye sin duda en la decisión de posponer la maternidad, reducir el número de hijos o no desear ser madres” (Gonzalez M.J y Jurado Guerrero,T).

Es cierto que, siguiendo la línea de la fundamental involucración de los poderes públicos para permitir la igualdad de hombres y mujeres en cuanto al acceso al empleo y responsabilidad familiar, en España, como se ha visto en los anteriores apartados, se están aprobando normas para la consecución de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en materia de conciliación laboral, familiar y corresponsabilidad parental. De ahí que, siguiendo a Paloma Fernandez y Mercedes Bogino (2013), en cuanto a las funciones parentales, al menos en las sociedades europeas, la construcción de la maternidad ha pasado de ser considerada un deber y una obligación, (aunque todavía la presión sobre las mujeres de ese mandato social no ha desaparecido), a concebirse como un derecho y una opción: “mujeres sin maternidad”,

término acuñado por Piella Villa en 2011 y nombrado por las autoras Fernandez y Bogino en su artículo.

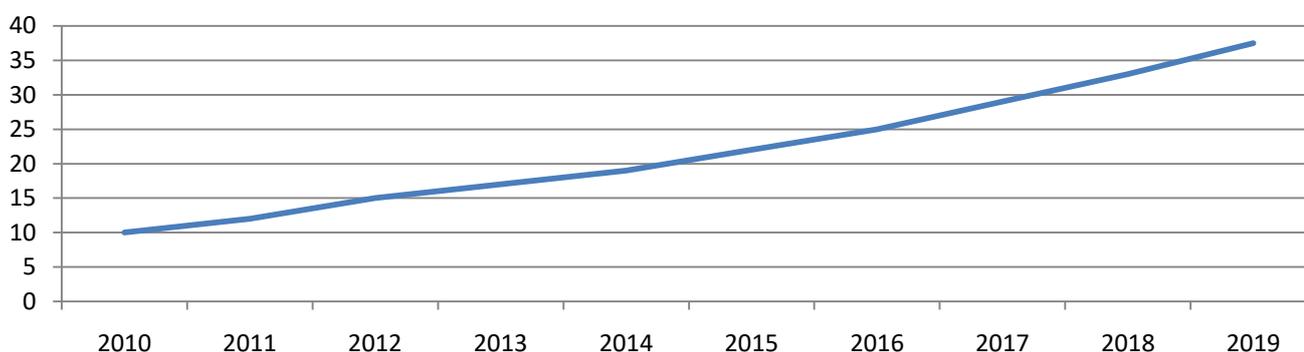
5.2 CORRESPONSABILIDAD PARENTAL FRENTE A SITUACIONES DE RUPTURA DE LOS PROGENITORES (DIVORCIO, SEPARACIÓN, CUSTODIAS)

La relación que se establece después de un divorcio, en palabras del profesor de antropología Xavier Roigé Ventura (2012), en relación a la custodia de los y las hijos/as, varía en función de las relaciones establecidas entre el padre y la madre. Pero además, la recomposición familiar se cuestiona sobre el mismo concepto de parentalidad.

Un elemento decisivo, siguiendo al mismo autor, de las familias recompuestas es la relación que mantienen entre sí los padres separados y su participación en el cuidado de los/as hijos/as, así como la organización de la custodia. Hasta ahora, se ha notado un incremento importante en cuanto a la custodia compartida (Gráfica 7), ya que, años anteriores, la custodia era otorgada directamente a la madre, y, no es muy difícil pensar en el motivo: el tradicional pensamiento androcentrista de que la mujer es la encargada del cuidado de los/as hijos y la responsabilidad familiar, por tanto, frente a un divorcio, la que “debía” acarrearse con los cuidados familiares, era ella. Sin embargo, como vemos en los datos, la evolución positiva hacia la custodia compartida se ha notado considerablemente, de un 10% de casos de custodia compartida en 2010 a un 37,5% en 2019.

Gráfica 7 (elaboración propia). Fuente: INE, *Custodia compartida en casos de divorcio, evolución de 2010 a 2019*

PORCENTAJE DE CUSTODIA COMPARTIDA OTORGADA EN CASOS DE DIVORCIO



Con la finalidad de conseguir una mayor implicación de los dos cónyuges fomentando y asegurando la corresponsabilidad parental frente a un divorcio, a nivel estatal, en 2005, se incluyó la Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio con el fin de

perseguir la parentalidad positiva y la involucración de ambos progenitores/as en el cuidado de los/as menores, ya que, en palabras de Francisca Fariña, Dolores Seijo, Ramón Arce y María José Vazquez (2017) “lo más importante es, tras la separación del progenitor y la progenitora, los hijos y/o las hijas gocen de una coparentalidad positiva”.

Teniendo en cuenta dicha Ley, se da una nueva redacción al artículo 92 del código civil, que refleja que la separación o divorcio del progenitor y la progenitora del menor no exime a ninguno de ambos a ejercer sus obligaciones respecto a los/as hijos/as. Como aspecto significativo en este desarrollo de la política normativa, resulta importante mencionar el Anteproyecto de Ley sobre el ejercicio de la corresponsabilidad parental en caso de nulidad, separación y divorcio, propuesto por el Ministerio de Justicia español, y aprobado en julio de 2013 por el Consejo de Ministros.

En la misma línea, según Paloma Fernandez Rasines (2016), desde el punto de vista normativo, el desarrollo de capacidades para una parentalidad positiva es el horizonte de logro en el ejercicio de la corresponsabilidad parental. Para la autora, la corresponsabilidad parental es el neologismo que nace de la actual patria potestad compartida entre padre y madre en casos de divorcio.

Los conceptos de coparentalidad y de corresponsabilidad parental aparecen, por ejemplo, en las intervenciones relacionadas a programas postdivorcio y con familias en situaciones potenciales de riesgo con menores a cargo. Desde una perspectiva preventivo, resulta destacable que muy recientemente se estén utilizando estos términos para enunciar la idoneidad de que padres y madres resulten corresponsables antes de ruptura e incluso antes de tener hijos y/o hijas, ya que, según María José González y Teresa Jurado Guerrero (2015), la corresponsabilidad se entiende como un fenómeno que se da por sentado, que solamente hace falta intervenir sobre ello cuando hay un divorcio y, no es así, se debe adaptar a la pareja incluso antes de formar una familia, para, tener claro, el reparto equitativo de roles en todos los ámbitos.

En España, es a partir de la modificación legislativa de 2005 en materia de divorcio que se habla de esta corresponsabilidad, al mismo tiempo que elimina la necesidad de alegar causa para la ruptura, introduce la posibilidad de acordar custodia conjunta de los hijos y las hijas a cargo. Asimismo, la Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se

modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio, implanta el concepto de corresponsabilidad cuando define el ejercicio de la patria potestad. De hecho, en su exposición de motivos se enuncia que:

“Consiguientemente, los padres deberán decidir si la guarda y custodia se ejercerá sólo por uno de ellos o bien por ambos de forma compartida. En todo caso, determinarán, en beneficio del menor, cómo éste se relacionará del mejor modo con el progenitor que no conviva con él, y procurarán la realización del principio de corresponsabilidad en el ejercicio de la potestad” (Ley 15/2005: exposición de motivos).

A pesar de estar avanzando en cuanto a la corresponsabilidad parental frente a las situaciones de divorcio, cuando no se da la custodia compartida y, uno/a de ambos/as progenitores/as es quien ejerce la patria potestad de los/as menores, en la mayoría de los casos todavía sigue siendo la madre quien representa este porcentaje mayor en cuanto a la custodia de los/as hijos/as (tabla 3).

Tabla 3 (elaboración propia). Fuente: INE (2019), “*Divorcios y sexo de cónyuge que ejerce la custodia*”

DIVORCIOS ENTRE CÓNYUGES DE DIFERENTE SEXO SEGÚN TIPO DE DIVORCIO Y CÓNYUGE QUE EJERCE LA CUSTODIA: RESULTADOS NACIONALES						
2019	TOTAL	PADRE	MADRE	CUSTODIA		NO PROCEDE EJERCERE CUSTODIA
				COMPARTIDA	OTROS	
TOTAL	90.546	1.935	27.399	17.697	189	43.325
DIVORCIO DE MUTUO	71.370	1.188	20.175	15.417	95	34.495
DIVORCIO CONTENCIOSO	19176	747	7.224	2.280	94	8.830

En definitiva, no se debería creer que la custodia compartida simplemente el apoyo legal de la misma vaya a conllevar el fomento de la práctica de una nueva conceptualización del rol paterno. Más allá de la creciente implantación de esta medida judicial, se debe buscar y adquirir la paridad en la participación en la responsabilidad de los cuidados de los hijos y las hijas por parte de hombres y mujeres, para así, llevar a cabo una corresponsabilidad parental en la práctica cotidiana.

6. IMPACTO DE LA CORRESPONSABILIDAD Y LAS POLÍTICAS DE CONCILIACION FAMILIAR Y LABORAL

6.1 BENEFICIOS PARA LA EMPRESA

Una vez hemos expuesto el concepto de Corresponsabilidad, conciliación y el marco legal a partir del cual se respalda la defensa en materia de Corresponsabilidad, en este apartado nos acercamos al punto de vista empresarial en el cual, la corresponsabilidad a través de la conciliación ha cobrado importancia, convirtiéndose en uno de los aspectos fundamentales a tratar y negociar a nivel empresarial.

Tras las modificaciones normativas en materia de corresponsabilidad y conciliación, las empresas, según Guerra (2007), cada vez son más conscientes de la relación entre la productividad y la rentabilidad empresarial con el pleno rendimiento de los trabajadores y las trabajadoras, ya que está relacionado con que los mismos y las mismas puedan conciliar la vida laboral con la familiar de una manera igualitaria, sin que, por tradición, tenga que ser siempre la mujer la que rechace a su carrera profesional y laboral.

De esta manera, según la autora, el hecho de compaginar la vida laboral, familiar y personal es una estrategia fundamental para la empresa en cuanto a la calidad en la gestión de los recursos humanos, permitiendo cumplir con las necesidades de los y las trabajadores/as fomentando su bienestar en el puesto de trabajo y, por tanto, su rendimiento. Por otro lado, permite integrar políticas de igualdad, puesto que la conciliación mediante la corresponsabilidad es un instrumento eficaz para disponer de una plantilla equitativa y con igualdad de oportunidades. Asimismo, a la hora de promover una mejor manera de trabajar, permite llevarlo a cabo con un sistema más productivo, eficiente y racional.

Para conseguir una conciliación real de las distintas áreas, es fundamental, como ya se ha mencionado en anteriores apartados, la implicación de los agentes políticos, sociales y de la propia sociedad trabajadora. No obstante, es indispensable el papel que deben ejercer las empresas modulando las medidas necesarias para que se produzca. La conciliación, entendida por José Manuel Tirado Dominguez (2014), no se debe relacionar con el sexo femenino y con la maternidad, “sino que se entiende como un instrumento para superar los desequilibrios entre el tiempo de trabajo, el tiempo familiar y el tiempo personal”.

Del mismo modo, del mismo autor se extrae que, a nivel empresarial, la incorporación de medidas que permitan la conciliación posibilita a las empresas dotarse de la flexibilidad que necesitan en el marco económico actual.

En definitiva, la corresponsabilidad y la conciliación de forma igualitaria entre hombres y mujeres y la adopción de políticas que lo permitan por parte de las empresas, genera para las mismas una serie de ventajas y beneficios importantes; Rocío Albert López, Lorenzo Escot Mangas, José Andrés Fernández y María Teresa Palomo (2010) destacan cinco beneficios fundamentales, similares a los que hasta ahora se han definido, entre los que se encuentran:

1. Una mejora de la imagen corporativa de la organización: distinción positiva de otras empresas por llevar a cabo estrategias en materia de conciliación para trabajadores y trabajadoras. En definitiva, para la empresa podría llegar a ser rentable desarrollar medidas de conciliación, puesto que, con ello se estaría invirtiendo en imagen y marketing corporativo
2. Mejora el clima laboral: mayor satisfacción y compromiso por parte de los trabajadores y trabajadoras.
3. Atraer y retener el talento: facilitar la conciliación de los trabajadores y trabajadoras fomenta que la persona trabajadora no precise cambiar a otro puesto de trabajo donde le ofrezcan otras condiciones que le permitan conciliar.
4. Reduce el absentismo: reduce la posibilidad de la falta al puesto de trabajo por el hecho de cuidar a una persona dependiente en el hogar.
5. Aumento de la productividad: la posibilidad de que, un trabajador o una trabajadora esté satisfecho/a por poder conciliar su vida laboral con la familiar y personal puede desencadenar en que la productividad aumente.

6.2 BENEFICIOS PARA EL/LA TRABAJADOR/A

No es difícil saber que los beneficios respecto a poder conciliar la vida familiar, personal y laboral ha sido y es de mayor peso positivo para la mujer, debido a lo que han padecido (y todavía padecen) en cuanto a poder conciliar a causa de las creencias tradicionales, el conflicto de roles, su reparto y la androcéntrica adscripción de la mujer a la vida privada, que la responsabilizan de los/as hijos/as y el hogar.

En el ámbito familiar y de corresponsabilidad en el hogar, las medidas de conciliación significan una técnica imprescindible a la hora de reducir las desigualdades entre hombres y mujeres y de favorecer la conciliación familiar, laboral y personal.

Como se ha visto, la incorporación de políticas de igualdad de oportunidades y de medidas de conciliación en la tarea empresarial contribuye en un valor estratégico para la optimización de los recursos humanos que repercutirá de manera positiva en la rentabilidad de las empresas. Además, estas medidas empresariales suponen una importante incidencia en el ámbito de la corresponsabilidad familiar, sobre todo en el sentido de la implementación de medidas de conciliación que no vayan exclusivamente dirigidas a madres trabajadoras (lo cual fomentaría la reiteración de los roles tradicionales) sino también a las acciones de fomento de su disfrute por parte de los hombres.

De esta manera, a partir de la reforma del artículo 34.8 del Estatuto de los/as Trabajadores/as (visto anteriormente), como se obliga al trabajador/a y al empresario/a a tener un “proceso de negociación”, la persona empleada tiene más posibilidades de que sea aceptada cualquier propuesta que implique poder conciliar el trabajo con la familia. Con ello se considera que el/a empresario/a mantenga una actitud abierta, pues ahora se le obliga a que presente, ante su inicial disconformidad, propuestas alternativas de adaptación de jornada. Si, por el contrario, su respuesta es negativa (pues al deber de negociar no le sigue un deber de llegar a un acuerdo), ésta deberá basarla en razones justificadas que alejen cualquier ánimo caprichoso, abusivo o de mala fe por su parte. Con todo, ese derecho de veto del/de la empresario/a no podrá bloquear de forma absoluta el ejercicio de la adaptación de jornada por parte del trabajador.

Por tanto, uno de los aspectos positivos para el trabajador y para la trabajadora es el amparo frente a una negatividad por parte del/de la empresario/a ante una propuesta de conciliación.

Como ya se ha visto, se ha substituido las tradicionales causas de suspensión del contrato de maternidad y paternidad por la suspensión por nacimiento, adopción, guarda, custodia o acogimiento, que puede ser disfrutada por cada progenitor o progenitora, lo cual, ha conllevado, en palabras de Josep Moreno Gené (2020), la asimilación de las oportunidades por maternidad y paternidad en cuanto a las solicitudes de reducciones de jornada o suspensión de contrato. Esto implica, que tanto el padre como la madre consigan conciliar de manera igual y conseguir el objetivo de la corresponsabilidad.

Asimismo, al crearse la prestación por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, el trabajador y la trabajadora disfrutan de un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora, en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo

y, tanto el padre como la madre podrán disfrutar del permiso de cuidado durante la lactancia de los/as hijos/as. Por tanto, se evita que el padre o la madre deba decidir quién concilia y quién no.

Asimismo, la oportunidad de conciliar y por tanto de llevar a cabo una corresponsabilidad familiar, reparto de tareas y equidad en cuanto a la responsabilidad de los cuidados de personas dependientes a cargo, permite también llevar a cabo intereses personales, ya que, al no tener tanto estrés, poder compaginar la vida laboral con la familiar, es posible disfrutar del tiempo libre y fomentar el bienestar personal.

En definitiva, entre los beneficios para la persona trabajadora en cuanto a las políticas de conciliación, siguiendo a Félix Barroso Paredes (2015), se destacan los siguientes:

- Fomento de la satisfacción laboral y motivación en el trabajo
- Mayor estabilidad profesional: necesidades cubiertas en el puesto de trabajo
- Mejora de la salud laboral: reducción del estrés al poder conciliar la vida laboral, familiar y personal.
- Aumentan las posibilidades de desarrollo personal: ya no tiene que decidir una sola persona, en este caso, al tener un/a hijo/a, entre trabajar o cuidar a los/as hijos/as a cargo.
- Mayor disponibilidad de tiempo libre para llevar a cabo cualquier actividad de disfrute personal.
- Llevar a cabo actividades que mejoren el bienestar personal ya que, se evitan las situaciones de estrés por exceso de responsabilidad.

6.3 IMPACTO DE GÉNERO

La transversalidad de género en las políticas de conciliación es completamente necesaria. Se debe analizar, intervenir y evaluar las necesidades de hombres y de mujeres en el intento de conseguir la corresponsabilidad en su trabajo, sus vidas y su tiempo libre (Fernandez de Castro, 2016).

La Corresponsabilidad es un gran progreso respecto al concepto de conciliación, porque hace referencia a un reparto de tareas en el que entran en juego al menos dos personas para que se pueda compartir esa responsabilidad, por tanto aquí se incluye más miembros de la unidad familiar, no solamente a la mujer como madre.

Asimismo, en palabras de Albert Pastor Martínez (2019) en cuanto al impacto de género que han generado las políticas públicas en materia de conciliación, en este caso, el Real Decreto Ley 6/2019, la actuación en materia de discriminación salarial, como propone la exposición de motivos de este texto normativo legal, enlaza

directamente con la Recomendación de 7 de marzo de 2014 de la Comisión Europea sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

Siguiendo al mismo autor, las medidas adoptadas en el Real Decreto facilitan al Estado aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución. Unas orientaciones entre las que cabe destacar como más notables, en primer lugar, aquellas relacionadas directamente con el objetivo de facilitar la transparencia, en segundo lugar, la obligación de que los Estados precisen en su legislación el concepto de “trabajo de igual valor”; en tercero, la promoción de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas y, por último, la adecuación de medidas y acciones que garanticen que los organismos de fomento de la igualdad puedan acceder a los datos e información sobre igualdad retributiva y facilitar la tutela judicial sobre la materia.

En definitiva, las políticas públicas en materia de conciliación y la búsqueda de la corresponsabilidad parental para llevar a cabo la misma conciliación de una forma igualitaria traen por consiguiente un impacto de género que va a permitir, entre otras cosas:

- Prevenir la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, en cuanto a reducciones, permisos, suspensiones de contrato y prestaciones por tener un/a menor al cuidado.
- Fomentar el emprendimiento y el crecimiento profesional femenino, ya que, la responsabilidad del cuidado de los/as hijos/as y/o personas dependientes en el núcleo familiar pertenece a ambos/as progenitores/as por igual.
- Mejores condiciones laborales para la mujer, ya que, al no estar condicionada a renunciar al trabajo por hacerse cargo de los/as hijos/as no va a tener que estar supeditada a medias jornadas o reducciones salariales para llevar a cabo esa responsabilidad.
- Mejora del bienestar y empoderamiento de la mujer al poder disponer de su tiempo.
- Acceso de oportunidades laborales y formativas para las mujeres de igual manera que para los hombres.

7. CONCLUSIONES

El primer objetivo que se pretende con la relación entre la conciliación y la corresponsabilidad es favorecer la asunción equilibrada de estos derechos entre

mujeres y hombres, la igualdad en la distribución de roles y la equidad en la responsabilidad en el cuidado de las personas dependientes, ya que, hasta ahora, ha sido destinada a la mujer.

Estos derechos están defendidos a través de la Ley Orgánica 3/2007, en España, desde 2007, y se consideran un pilar fundamental para el desarrollo de la corresponsabilidad junto a las reformas generadas por el RDL 6/2019 en la misma Ley Orgánica y en el Estatuto de los/as Trabajadores/as. De hecho, desde mi punto de vista, no se podrá conseguir una eficaz corresponsabilidad sin las medidas en materia de conciliación presentadas en la actualidad, como por ejemplo; los nuevos permisos y prestaciones por nacimiento y para el cuidado del/de la lactante, la obligatoriedad de realizar un Plan de Igualdad empresarial, la nueva negociación entre el/la empresario/a y el/la trabajador/a frente a propuestas de conciliación, y la posibilidad de distribuir y adaptar la jornada (art 34.8 ET) como mejor posibilite la conciliación y por tanto la corresponsabilidad en el núcleo familiar.

Conciliar la vida profesional, familiar y personal, es un derecho y, además, una necesidad. Ya se ha visto que, cuanto mayor es la posibilidad de conciliación y, por tanto, fomento de la corresponsabilidad familiar, mayor es la satisfacción tanto laboral como personal. Poder conciliar familiar y laboralmente, no es solamente el objetivo, sino, también personalmente, disfrutar del tiempo y organizarse sin estrés debe contemplarse como un factor más, imprescindible en la vida de las personas y tener en cuenta, que la intersección de diferentes factores discriminatorios conlleva a una precarización del bienestar complicado de sobrellevar. Cualquier ser humano precisa de su tiempo para realizar actividades que favorezcan su bienestar mental y físico.

A pesar de que existe una simbólica evolución positiva con respecto a anteriores épocas, aún queda mucho por avanzar en términos de corresponsabilidad. La realidad es que es un factor que depende tanto de los organismos públicos, como de las empresas y, además, de la sociedad. Desde mi humilde opinión, la corresponsabilidad debe contemplarse en la educación desde muy pequeños/as tanto en el ámbito familiar como en el educativo y formativo. Hemos de buscar y defender un sistema educativo basado en la igualdad, y, tratar la corresponsabilidad familiar y las medidas de conciliación para conseguirla es un aspecto fundamental tanto educacional como cultural, pudiendo ser la primera más sencilla de llevar a cabo.

Para la consecución de la corresponsabilidad, es imprescindible incorporar acciones y medidas en materia de conciliación de manera igualitaria y permitir y fomentar la corresponsabilidad en todos los niveles. Asimismo, se ha de requerir una mayor

presencia de las administraciones, ya que por el momento existen herramientas, como ya hemos visto con las medidas del RDL y los cambios en las normativas en materia de igualdad y trabajo, aunque no han desarrollado toda la efectividad y eficiencia que se hubiera deseado desde su implantación.

Es cierto que, desde las nuevas reformas, por ejemplo, el número de permisos para el cuidado de los/as menores (lactantes) se incrementa un 12,12% en los hombres, algo significativo. Sin embargo, sigue siendo la mujer frente a una situación de familia con menores de 12 años la que abandona el ámbito laboral, disminuye la presencia del sector femenino en el área laboral cuando existe presencia de menores de 12 años a cargo, mientras que, la del hombre, aumenta. Por tanto, sigue prevaleciendo desigualdad en materia de conciliación.

Esperemos que, a partir de 2021 comience a reforzarse la obligatoriedad de cumplimiento de las medidas del RDL y que se conciencie a nivel social la igualdad en el derecho de conciliar tanto para hombres como para mujeres, la suspensión con reserva del puesto de trabajo para el progenitor y la progenitora, que se tenga en cuenta el permiso por cuidado del/de la lactante haciendo posible que tanto el padre como la madre disfruten del derecho y se analice el impacto en materia de conciliación y corresponsabilidad que genera, ya que, en los datos extraídos para este Trabajo de Fin de Máster ha carecido la presencia de datos por “cuidado de lactante”, así como conseguir un incremento de todas las propuestas en materia de conciliación del padre hasta equipararse al número de permisos que solicita la madre.

Es cierto que, el número de prestaciones por cuidado del/de la lactante ha incrementado en hombres y en mujeres, disfrutado más por el padre que por la madre. Sin embargo, los permisos por cuidado, siguen siendo en mayor medida ejercidos por el sector femenino, la madre en este caso. Con este dato, observado en las gráficas del documento, se puede concluir que siguen siendo las madres las que se encargan de las responsabilidades familiares con mayor porcentaje respecto a los padres.

Otro aspecto a destacar tras la revisión bibliográfica que ha permitido desarrollar este TFM y que considero fundamental incluir en las conclusiones es la aparición de nuevas parentalidades. Nuevos modelos de familia que han nacido a partir de los cambios en la sociedad, es decir, nuevos agentes cuestionando los modelos hegemónicos de maternidad y paternidad, que cuestionan aun más si cabe los tradicionales modelos de familia donde la mujer es madre responsable y el padre es el encargado de aportar economía a la familia.

Igualmente, desde mi punto de vista, la conciliación y la corresponsabilidad van indiscutiblemente relacionadas, dependen entre sí, ya que, si no hay conciencia y práctica de la corresponsabilidad en el entorno familiar no se llevan a cabo las medidas de conciliación de una manera igualitaria, ya que, se seguirá fomentando la tradicional costumbre y creencia de posicionar a la mujer dentro del ámbito privado, responsable de los cuidados de los/as menores y personas dependientes. Asimismo, la corresponsabilidad parental no se hace eficaz ni se lleva a cabo sin las medidas de conciliación igualitarias y la obligatoriedad de cumplir las mismas mediante acciones y medidas como las que hemos visto a lo largo del documento. Siendo esta tarea responsabilidad de todos y todas, a nivel familiar, educacional, estatal y social.

En resumen, a modo de recomendación, sería fundamental incidir sobre las barreras relativas a la estructura social, especialmente en lo que se refiere a la modificación de las representaciones sociales que reproducen la tradicional división sexual del trabajo, crear programas de educación en Igualdad y, en este caso, más específicamente en el terreno familiar y laboral, implantar medidas que impidan el abandono femenino de los puestos de trabajo por razones familiares y evaluar todas las acciones y medidas que se lleven a cabo para su modificación y/o mejora.

En definitiva queda mucho recorrido por hacer en materia de conciliación y corresponsabilidad, a nivel político, público y empresarial así como social. Continúa siendo un porcentaje desequilibrado de hombres y mujeres que concilian su vida laboral, familiar y personal, siendo la mujer la que sigue ajustándose a la responsabilidad del cuidado de los/as hijos/as abandonando el puesto de trabajo o accediendo a jornadas y salarios menores que los hombres.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Acuña San Martín, M. (2013). El principio de corresponsabilidad parental. *Revista de derecho (Coquimbo)*, 20(2), 21-59.
- Barroso Paredes, F (2014-2015), La conciliación de la vida familiar, laboral y personal: un enfoque multidisciplinar.
- Bestard, J., Segalen, M., Roigé, X., Pujadas, I., López, C., Ponferrada, M., & Palomera, V. (2012). Noves formes de família/Nuevas formas de familia. *Barcelona: Ajuntament de Barcelona. Àrea Qualitat de Vida Igualtat i Esports*.
- Blasco Jover, C. (2019). La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*. 7 (2), 46-73.
- Calvo, J. V. P., & López, S. T. (2010). Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico. *Papers: Revista de sociología*, 95-117.
- Cifras de conciliación, excedencias y permisos. (2017). Instituto de la mujer. <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>
- Colín, A. R. (2014). Involucrar a los hombres en la conciliación con corresponsabilidad social como política de Estado. *Masculinidades por la igualdad de género* 3, 11.
- Cordón, J. A. F., & Soler, C. T. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Madrid: Fundación Alternativas.
- Encuesta de Empleo del Tiempo (EET). (2019). INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. https://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm
- Fariña, F., Seijo, D., Arce, R., & Vázquez, M. J. (2017). Custodia compartida, corresponsabilidad parental y justicia terapéutica como nuevo paradigma
- Fernández Rasines, P., & Bogino Larrambeberé, M. (2013). Corresponsabilidad parental y mujeres sin maternidad: nuevas parentalidades. *Inguruak. Revista vasca de sociología y ciencia política*, Nº 55-56, págs. 1296-1305.
- Geira Carbo, Marta (2019). Corresponsabilidad y Nuevos usos del tiempo - La desfeminización de las medidas de conciliación.
- Gené, J. M. (2020). De la suspensión del contrato por paternidad a la suspensión del contrato del otro progenitor por nacimiento de hijo: ¿ un paso

definitivo hacia la corresponsabilidad?. *Nueva revista española de derecho del trabajo*, (227), 23-75.

- González, M.J. y Jurado Guerrero, T. Padres y madres corresponsables. Una utopía real. Madrid: Los libros de Catarata, 2015, 301 pp.
- Guerra, M.J (2007). Proyecto Melkart. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia que beneficia a las empresas. (F. Mujeres, ED. Recuperado en 2015)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- López, J. L. (2002). Corresponsabilidad familiar y políticas legislativas sobre igualdad. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (67), 45-70.
- López-Ibor, R. A., Mangas, L. E., Cornejo, J. A. F., & Vadillo, M. T. P. (2010). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador.: Problemas y ventajas para la empresa. *Cuadernos de Trabajo de la Facultad de Estudios Estadísticos*, (2), 1
- Maganto, J. M., Bartau, I., & Etxeberría, J. (2004). La corresponsabilidad familiar (COFAMI): cómo fomentar la cooperación y la responsabilidad de los hijos. *Infancia y aprendizaje*, 27(4), 417-423.
- Martínez, A. P. (2019). Las Medidas laborales del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1º de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 187-209.
- Moreno, C. M. (2020). La nueva regulación de la adaptación de la jornada con fines de conciliación¿ hasta dónde llega el avance?. *Revista Derecho social y empresa*, (12), 3.
- Mujika Flores, I. (2005). Modelos familiares y cambios sociales: La homoparentalidad a debate. *ALDARTE, España*, 12.
- Naranjo, A. M. (2015). El anteproyecto de ley sobre el ejercicio de la corresponsabilidad parental en caso de nulidad, separación y divorcio. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 15(1), 39-56.
- Perez Correa, J (2014) *Corresponsabilidad y Cuidados: Impacto familiar y la repercusión en la vida de las mujeres*. Revista "Corresponsabilidad y cuidados" nº 34
- Ravioli, A. (2012). La familia monoparental como manifestación de la postmodernidad. *Universidad Nacional del Centro. Buenos Aires*.

- Real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Recomendación Rec (2006)19 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre políticas de apoyo al ejercicio positivo de la parentalidad
- Rivero Recuenco, A., Caunedo, P., & Rodríguez, A. (2008). De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones. *Observatorio*, 10.
- Santos Castillero, L (2018-2019). Conciliación, Corresponsabilidad y conyugalidad y su influencia en la parentalidad positiva.
<http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/index.htm>
- Seguridad Social: Prestaciones / Pensiones de Trabajadores. (2019).
<http://www.seg-social.es/> <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/61f8b540-c867-43cf-926d-77476b975f36>
- Segalen, Martine (2012). "Introduction: Être parents, être père aujourd'hui", *Ethnologie Française*, 42 (1), pp. 7-12.
- Sumaza, C. R., & Rodríguez, T. L. (2003). Un análisis del concepto de familia monoparental a partir de una investigación sobre núcleos familiares monoparentales. *Papers: revista de sociologia*, 59-82.
- Últimos datos Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2020). Ministerio de Trabajo y Economía Social.