

LOS DERECHOS DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL: LA CONCILIACIÓN FAMILIAR

WOMEN'S RIGHTS IN THE WORKPLACE: WORK-LIFE BALANCE

ADORACIÓN CASTELLANO GARCÍA¹

Recibido: 12/11/2025 / Aceptado: 11/12/2025

Resumen: El principal obstáculo para alcanzar la igualdad de género formal en materia laboral es la conciliación, pues favorece la compatibilidad del trabajo con las cargas familiares, pero a su vez deriva en el estancamiento o la ralentización profesional de las mujeres. Para superar esta discriminación indirecta, la evolución se está orientando hacia la corresponsabilidad, que diluye la tradicional vinculación entre el rol de cuidado y el género femenino.

Abstract: The main obstacle to achieving formal gender equality in the workplace is work-life balance, as it promotes compatibility between work and family responsibilities, but at the same time leads to professional stagnation or a slowdown for women. To overcome this indirect discrimination, the trend is moving towards co-responsibility, which weakens the traditional link between caregiving and the female gender.

Palabras clave: Mujer, igualdad, derechos, conciliación, trabajo, discriminación.

Keywords: Women, equality, rights, conciliation, work, discrimination.

1. INTRODUCCIÓN.

En la actualidad del ámbito laboral, subsisten considerables desigualdades entre el género masculino y el femenino. No obstante, resulta innegable que la multitudinaria incorporación de las mujeres al mercado laboral europeo, que está teniendo lugar en las últimas décadas, es un fenómeno muy destacable tanto a nivel social como económico. La promoción del acceso de la mujer al empleo se remonta a las políticas comunitarias de las Comunidades Europeas de los años setenta y, dado que España

¹ Doctora en Derecho, Universidad de Jaén; Email: acastell@ujaen.es; Código ORCID: 0000-0001-5101-2034

tiene la categoría de Estado Miembro desde 1986, ha sido influenciada por las mismas, aunque de forma más dilatada en el tiempo.

La finalidad perseguida por las referidas políticas se encauzaba en un doble sentido, por un lado, el incremento de la tasa de empleo femenino; y por otro, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la formación, el acceso y las condiciones laborales. Siendo la igualdad un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española, puede parecer que este segundo propósito carece de sentido, pero lo cierto es que, desde un principio, lo que existía realmente era una igualdad formal, que es aquella que se propugna por el mero hecho de estar reconocida en la ley. Ésta resulta insuficiente sino va acompañada de una igualdad material, que es la que debe primar en situaciones reales o prácticas, y no sólo en el ámbito teórico. Por ello, en los últimos años, la igualdad en todo el sentido de la palabra se erige como un requisito esencial del empleo de calidad, en cuya virtud se promueve el acceso de la mujer al mercado laboral bajo condiciones equiparables a las del hombre, sin que puedan admitirse en ningún caso diferencias basadas únicamente en el sexo del trabajador².

En general, la ardua tarea de conseguir la plena equiparación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral comienza con un cambio en la mentalidad social, pues resulta fundamental erradicar el arcaico pensamiento que alude a la inferioridad de la mujer respecto al hombre, además de los llamados roles de género, que constituyen el origen de la desigualdad. En pleno siglo XXI, no es admisible defender que ciertas funciones se asignen a uno u otro género de forma sistemática. Hay que dejar atrás la percepción del hombre como único sustento económico de una familia y la de la mujer como ama de casa. Y ello por cuanto, si las labores del hogar y el cuidado de los hijos siempre recaen por defecto sobre las féminas, éstas se ven obligadas a adoptar un papel secundario o reducido en lo que al trabajo se refiere, reduciendo así su capacidad de ascenso profesional.

En consonancia con las referidas ideas, en los siguientes epígrafes van a ser objeto de análisis: tanto la evolución de la posición de la mujer en el mercado laboral hasta llegar a nuestros días; como el marco normativo desarrollado en este sentido a nivel nacional para penalizar actuaciones discriminatorias. Ambas cuestiones nos van a conducir a la necesidad de normalizar y potenciar la corresponsabilidad para lograr una efectiva conciliación.

2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MUNDO LABORAL EN ESPAÑA.

En el Derecho romano primitivo³, era impensable que cualquier mujer pudiese trabajar fuera del ámbito privado de su casa, porque existía la llamada “tutela perpetua de las mujeres”. En su virtud, si una mujer perdía a su padre por el fallecimiento de

² Martín Hernández, M.L. “El derecho de las mujeres trabajadoras a la seguridad y salud en el trabajo. Un estudio desde la perspectiva de género”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 137, Sección Estudios. Civitas, 2008, pp.1.

³ Montoya Melgar, A., “El derecho del trabajo como instrumento de igualdad de mujeres y hombres”, en Sánchez Trigueros, C., *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Aranzadi, 2006, pp.29.

éste, quedaba bajo el poder y pasaba a depender del pariente varón más próximo, hasta tanto contrajera matrimonio, momento en el que entraba en la patria potestad del marido⁴.

Llegando a la antigua Roma⁵, en ciertos estamentos sociales de escasos recursos, se extendió la figura de la mujer esclava, que llegó a desempeñar múltiples oficios, dejando de estar limitada a la esfera privada. Por un lado, se encontraban las esclavas domésticas, encargadas de todas aquellas actividades necesarias para mantener a las familias e incluso determinados negocios. Y, por otro lado, se situaban las esclavas sexuales, que estaban obligadas a cumplir los deseos de su amo, siendo valoradas especialmente por su capacidad reproductora. Esto es, se las forzaba a concebir nuevos esclavos/as.

A lo largo de la Edad Media⁶, con carácter general la mujer seguía en una posición de inferioridad respecto al hombre. No obstante, dependiendo del estamento al que perteneciera, su vida podía concebirse de forma diversa, en lo que al ámbito laboral se refiere:

Las “damas o mujeres de la aristocracia”, seguían desempeñando un importante papel como esposas, madres y encargadas del hogar, pero en ausencia del marido (o si vivían solas), en su mayoría eran terratenientes. Podían manejarse con una independencia relativa, llegando a tener un peso considerable en la economía.

Las “mujeres trabajadoras o campesinas”, tenían la encomienda de ofrecerse para ser contratadas por familias de clases sociales más elevadas como empleadas domésticas, y ello con la finalidad de obtener un salario que les permitiese subsistir y ayudar en la economía de su hogar. Además, debían trabajar en el oficio de sus maridos.

Y las “monjas” estaban encargadas de la formación educativas de las niñas, dedicándose también a la escritura.

En la Edad Moderna⁷ la situación de la mujer sufrió un revés, por cuánto se produjo un veto generalizado al acceso de ésta a la política, la economía y la cultura. Según los políticos e intelectuales, los hombres representaban la fuerza mientras que el género femenino era débil y pasivo. Aunque lo más relevante era la creación, el cuidado y la conservación de la vida familiar, la mujer tuvo cierta influencia en el sistema de poder, pues desde la feminidad inspiraba la cultura, transmitía valores, educaba a los hijos y llevaba a cabo numerosos servicios sociales. No obstante lo anterior, podemos reseñar algunos ejemplos de mujeres que accedieron al gobierno y no siguieron las pautas sociales que se marcaban para las féminas, dejando una

⁴ Montoya Melgar, A., "Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: políticas y normas", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 129, sección Estudios, Civitas, 2006, pp. 5-30.

⁵ Rubiera Cancelas, C., *La esclavitud femenina en la Roma antigua: famvlae, ancillae et servae*, Trabe, Oviedo, 2014, pp.25-44.

⁶ Corleto Oar, R. W., "La mujer en la Edad Media: algunos aspectos", *Revista de la Facultad de Teología de la Pontificia Universidad Católica Argentina*, tomo XLIII, n.º 91, 2006, pp. 655-670. En línea: <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/18124>, consulta: 9 de octubre de 2025.

⁷ Bel Bravo, M.A. "Mujer y cambio social en la Edad Moderna". Ediciones Encuentro, S.A., 2009, pp.173-175 y 185.

impronta peculiar en las cuestiones tratadas que distaba mucho del proceder masculino de la época. Así sucedió con Isabel la Católica, Catalina de Aragón e Isabel Clara Eugenia.

En línea con las épocas anteriores, antes de producirse la Revolución Industrial⁸ (finales del s. XVIII, principios del S. XIX), la participación de las mujeres en el mundo laboral seguía siendo muy escasa ya que se les atribuía todo el peso doméstico, en especial si estaban casadas. De forma paulatina se fue produciendo la incorporación de la mujer al modelo industrial por medio de fábricas y talleres dedicados al textil, calzado, alimentos... Fue ahí donde comenzó a observarse una división sexual del trabajo, es decir, se definieron cuáles eran las ocupaciones femeninas y cuáles las masculinas, sentando los principios de diferenciación y desigualdad laboral. Asimismo, a pesar de que la idea de emancipación empezó a proyectarse, la mentalidad que relega a las mujeres al ámbito privado seguía presente y generando obstáculos en las labores desempeñadas en las fábricas. Tal es el caso de las primeras reclamaciones de los trabajadores contra la opresión de los empresarios, a las cuales se sumaron algunas mujeres, pero no fueron incluidas en dichas demandas, razón por la que se hizo patente que los principios revolucionarios sólo se habían configurado para los hombres.

En plena Revolución, la referida división del trabajo atendiendo a cuestiones de sexo se apoyaba en la alegada inferioridad que por “naturaleza” tiene la mujer para desempeñar ciertas tareas. Básicamente se tomaban en consideración cualidades físicas y biológicas asociadas a la debilidad para despreciar la capacidad trabajadora del género femenino, y con ello justificar los ínfimos salarios atribuidos. En este sentido, surgieron creencias orientadas a defender que la capacidad de procreación de la mujer se podía ver pervertida por su trabajo, además de que la coexistencia en el trabajo de hombres y mujeres aumentaba los riesgos de exposición sexual, pudiendo provocar la corrupción moral de éstas. Ideas que se erigen como el germen de la institucionalización de la reducida capacidad productiva de la mujer.

En este momento, si bien, la mujer había dejado de estar limitada al ámbito doméstico, su nuevo status no era equiparable al del hombre porque se le atribuían actividades subsidiarias, se le prohibía el acceso a ciertos empleos y el salario nunca podía ser superior al de aquel. En esta línea, surgió el movimiento femenino cuyo fin era luchar contra la discriminación y lograr mejoras laborales. A pesar de lo expuesto, el género femenino se vio reforzado ya que adquirió importancia tanto a nivel general como familiar, idea a la que muchos hombres se oponían por ir en contra de la moral de la época. Tal fue el reconocimiento de la figura de la mujer en la industria, que cada vez era mayor la demanda de esta mano de obra, cosa que choca con la percepción de debilidad y poca productividad que se quería dar socialmente.

Durante la I República, que comenzó en el año 1873, en lo que respecta a la industria se mantuvo la situación referida en la época anterior, pues ésta seguía

⁸ Medina-Vicent, M., "El papel de las trabajadoras durante la industrialización europea del siglo XIX: construcciones discursivas del movimiento obrero en torno al sujeto «mujeres»", *Fòrum de Recerca*, n.º 19, 2014, pp. 149-163.

En línea: <http://dx.doi.org/10.6035/ForumRecerca.2014.19.11>, consulta: 14 de octubre de 2025.

creciendo y el valor de la mano de obra femenina se consolidó. Los cambios más relevantes se produjeron en el ámbito legislativo (tal y como se analizará en el epígrafe siguiente), pues se promulgaron las primeras leyes en materia laboral que amparaban a las mujeres. Al margen del sector industrial, cabe manifestar que se permitió el acceso libre de las mujeres a todas aquellas profesiones que pudieran incluirse en el Ministerio de Instrucción Pública y Bellas Artes, siempre y cuando estuviesen en posesión del título necesario⁹; además de permitirles obtener cualquier puesto de funcionario público pero con la limitación de la categoría de auxiliar¹⁰.

Con la II República, instaurada en el año 1931, se permitió a las mujeres formar parte de partidos políticos y ocupar cargos a los que, hasta ese momento, no habían podido acceder. Tal es el caso de algunas reseñables como Victoria Kent o Clara Campoamor, que se convirtieron en representantes políticas (diputadas), miembros de organismos con responsabilidad pública (ej. la Comisión de Constitución de las Cortes españolas) o representantes del gobierno ante la Sociedad de Naciones¹¹.

Las reformas legislativas ejecutadas en este momento histórico supusieron un gran avance en materia laboral para las mujeres: se reconoció el derecho a la igualdad de sexos, el derecho a voto femenino en igualdad de condiciones que los hombres, el derecho de cualquier persona a elegir su profesión sin distinciones de sexo y el derecho a sindicarse; se prohibió la discriminación; se fomentó la protección de la mujer en el trabajo, instaurando el seguro de maternidad; y se produjo una reforma de la concepción familiar al reconocer, no sólo el matrimonio civil, sino también el divorcio¹². Respecto a las pretensiones de los movimientos feministas, resulta de interés destacar que luchaban por la liberalización de la mujer, lo cual, venía dado por el acceso a la educación y el alcance de una remuneración por su trabajo que les permitiera ser independientes económicamente, pues todavía muchas estaban limitadas al ámbito doméstico. Entre las principales limitaciones laborales que todavía imperaban para las mujeres podemos encontrar la necesidad de cumplir los 18 años (para los hombres se situaba en los 16 años), la exclusión del trabajo nocturno en fábricas y talleres junto con la relativa a trabajos insalubres, peligrosos o duros, y la escasa presencia en los sindicatos.

Al estallar la Guerra Civil, la igualdad de derechos que se venía persiguiendo no pudo consolidarse, pero sí que se abrieron nuevos frentes para las mujeres, sobre todo en espacios públicos. En plena Guerra, la labor del género femenino se centró en cubrir las necesidades básicas de la población civil para que pudiese subsistir,

⁹ Tarea que se ejecutó con la promulgación del Real Orden de 2 de septiembre de 1910, *Gaceta de Madrid*. Año CCXLIX. Nº 247. Tomo III. Domingo 4 de septiembre 1910.

¹⁰ Concesión que se incluyó en el Reglamento de Funcionarios Públicos de 22 de Julio de 1918, *Gaceta de Madrid*, 24 de Julio 1918. Nº 205.

¹¹ Ruiz Franco, R. "La República de las mujeres", *Espacio, Tiempo y Forma, Serie V, Historia Contemporánea*, Nº 18, 2006, pp. 171-185.

¹² Díaz Fuentes, J.M. "República y primer franquismo: la mujer entre el esplendor y la miseria: 1930-1950", *Alternativas: Cuadernos de Trabajo Social*, nº 3, 1995, pp. 23-40. En línea <https://rua.ua.es/server/api/core/bitstreams/ffc4f75-5a60-45dd-b69f-4c15c8b43dbe/content> Consulta 16/10/2025 ; y Núñez Pérez, M^a.G. "Evolución de la situación laboral de las mujeres en España durante la Segunda República (1931-1936)", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 3, 13, 1993, pp. 19-21. En línea <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9393220013A/32659> Consulta 17/11/2025.

además de encargarse de la formación tanto cultural como profesional. Concluido el conflicto, la situación de muchas féminas se vio truncada en ocasiones por pérdidas familiares (viudedad, enfermedad, incapacidad, encarcelamiento de los padres o maridos), quedando sobre ellas toda la responsabilidad del hogar¹³.

La implantación del Régimen Franquista trajo consigo un retroceso en la consecución de la igualdad laboral, porque implicó que volviera la ideología centrada en el papel de la mujer como esposa, ama de casa y cuidadora de los hijos. En esta etapa, las mujeres se situaron en una posición donde carecían de derechos políticos y económicos. Entre otros logros, se restringió la posibilidad de que las mujeres trabajaran en turnos de noche, se las expulsó de las fábricas y talleres, y se les prohibió el acceso a empleos públicos (cuerpos de notarios, registradores de la propiedad, ministerios, cuerpo diplomático...). Además, quedó determinado el pago de las primas de maternidad y de los subsidios familiares únicamente al hombre de la casa¹⁴.

En esta línea, fue creada por José Antonio Primo de Rivera la Sección Femenina de la Falange, que desempeñaba funciones de adoctrinamiento, educación y de carácter asistencial para mujeres solteras y viudas sin hijos. La primera se basaba en impartir una formación teórica sobre el sindicalismo nacional y la estructura estatal; en la segunda se daban instrucciones sobre las labores del hogar (cocina, costura, limpieza...); y por último, se proporcionaba mano de obra gratuita a guarderías, asilos, comedores, hospitales... todo ello para formar a las mujeres como tales y poder obtener algunos derechos como hacer uso del dinero que tenían guardado en el banco¹⁵.

De forma excepcional, para aquellos casos en los fuese preciso auxiliar al marido en las cargas del ámbito doméstico, provisionalmente se permitía a las mujeres casadas trabajar fuera del hogar, pero era necesaria la llamada "licencia marital". En su virtud, el marido firmaba el contrato de trabajo de su mujer autorizándola a desempeñar un trabajo concreto. En cambio, las mujeres solteras si podían trabajar a cambio de un salario¹⁶.

En el año 1961 se volvió a prohibir toda forma de discriminación laboral basada en el sexo, aunque la capacidad jurídica de la mujer trabajadora siguió limitada al estar vigente la licencia marital. Ésta fue abolida en 1975.

¹³ Cuenca Gómez, P., "Mujer y Constitución: los derechos de la mujer antes y después de la Constitución Española de 1978", *Universitas: Revista de Filosofía, Derecho y Política*, nº 8, 2008, pp. 73-103.

En línea <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/cc122b47-7bf0-48ea-b966-b0b53fe2c976/content> Consulta 16/10/2025

¹⁴ Alonso, M. y Furio Blasco, E., "El papel de la mujer en la sociedad española", *Economía Aplicada - Grup d'Investigació - Nº 19* Economía, treball i territori, Hal open science, 2007, pp.8. En línea <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00133674/document> Consulta 28/10/2025

¹⁵ Ortiz Heras, M. "Mujer y dictadura franquista", *Aposta: Revista de ciencias sociales*, nº 28, Universidad de Castilla la Mancha, 2006, pp.6. En línea <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/ortizheras.pdf> Consulta 29/10/2025

¹⁶ Moraga García, Mª. A., "Notas sobre la situación jurídica de la mujer en el franquismo", *Feminismos*, nº 1, Universidad de Alicante, 2008, pp.229-252. En línea: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/11657/1/Feminismos_12_09.pdf Consulta 29/10/2025

Con la transición democrática se inició el período del cambio, aunque no fue hasta la aprobación de nuestra norma suprema que se empezaron a promulgar leyes relativas a la igualdad de género. Entre los movimientos feministas más destacables, cabe reseñar el Movimiento Democrático de Mujeres creado en 1965 (renombrado después a Movimiento de Liberalización de la Mujer), que demandaba mejoras en el acceso de las mujeres al ámbito laboral, así como una reforma de la normativa vigente que favorecía un trato desigual entre sexos¹⁷.

Finalmente, el año 1975 fue denominado el Año Internacional de la Mujer, debido al nacimiento de políticas de igualdad que perseguían acabar con la discriminación, si bien, en nuestro país al coincidir con el fallecimiento de Franco la relevancia fue muy limitada.

3. EL RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE AL TRABAJO FEMENINO A LO LARGO DE LA HISTORIA.

3.1 Antecedentes.

Con la I República se despertó el interés del legislador por regular todo lo relacionado con el trabajo de la mujer. Se desarrollaron diferentes proyectos de Ley sobre esta cuestión en el ámbito de la industria, siendo en 1900 cuando se proclamaron la Ley acerca del trabajo de mujeres y niños (en adelante, Ley Dato)¹⁸ y el Reglamento para la aplicación de ésta¹⁹.

Los preceptos más destacables²⁰, respecto a la materia que abordamos son el artículo 9 de la Ley Dato y los artículos 18-19 del Reglamento que la desarrolla, donde se prevé:

- i) La prohibición del trabajo a las mujeres durante un plazo de 4 a 6 semanas posteriores al alumbramiento, siendo el mínimo obligatorio 4, y el superior dependería de un certificado facultativo que indicase que supone un perjuicio para su salud reanudar antes el trabajo. Durante ese período de tiempo el patrono reservaba su puesto de trabajo a la obrera.
- ii) Una vez alcanzado el octavo mes de embarazo, las mujeres podían solicitar el cese en el trabajo, previa presentación de un informe facultativo favorable, también con reserva de puesto hasta 3 o 4 semanas después del alumbramiento dependiendo de lo especificado en el referido informe.
- iii) Aquellas mujeres que tuviesen hijos en período de lactancia tendrían para ello una hora al día, dentro de las horas de trabajo remuneradas, divisibles por la mañana y por la tarde en 2 periodos de 30 minutos o 4 de 15 minutos,

¹⁷ López Hernández, M^a. T., "El PCE y el feminismo en España (1960-1982)", *Investigaciones Feministas*, vol. 2, 2011, pp.299-318. En línea
[:https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/38557/37283](https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/38557/37283) Consulta 29/10/2025.

¹⁸ Ley de 13 de marzo de 1900 fijando las condiciones del trabajo de las mujeres y de los niños.

¹⁹ Reglamento de 13 de noviembre de 1900 para la aplicación de la Ley de 13 de marzo de 1900 acerca del trabajo de mujeres y niños.

²⁰ Tal y como se comenta en Capel Martínez, R.M. "La mujer española en el mundo del trabajo.1900-1930", Fundación Juan March, Madrid, 1989, pp.15. En línea
<https://cdnrepositorios.march.es/sites/default/files/images/node-53221-document.pdf> Consulta 29/10/2025

debiendo llevar al hijo al lugar donde desempeñan sus funciones. Si el tiempo de lactancia no excede de una hora no era descontable al efecto de cobro del jornal, pero en caso de necesitar más debía someterse el exceso al descuento que corresponda.

Tomando como referencia los derechos sentados en la Ley Dato, las posteriores disposiciones promulgadas abarcaban varias cuestiones:

Primero, los trabajos permitidos y los prohibidos a las mujeres, además de las condiciones en que debían ejecutarse. Por ejemplo, la llamada Ley Silla²¹, que obligó a los empleadores de tiendas, almacenes, oficinas, escritorios y cualquier establecimiento no fabril, a proporcionar a sus trabajadoras asientos para servirse de ellos cuando no lo impidan sus ocupaciones o durante las mismas si la naturaleza de éstas lo permite.

Segundo, las condiciones de la jornada laboral. Tal es el caso de sendos Reales Decretos²² que estipularon la duración de aquella, en un primer momento en 11 horas y finalmente en 8.

Tercero, las medidas protectoras de la maternidad. Entre la diversa casuística destacamos el aumento del descanso de 4 a 6 semanas²³ y la asistencia médica gratuita junto con un subsidio de 50 pesetas por alumbramiento²⁴.

En la II República se aprobó la Constitución republicana²⁵ que por primera vez reconoció y estableció de forma efectiva la igualdad entre hombres y mujeres, sentando que, entre otras razones, el sexo no podía ser fundamento de un privilegio jurídico.

Durante la Dictadura Franquista, se volvió a poner en vigor el Código Civil de 1889²⁶, en el cual, podemos encontrar ciertos preceptos donde se discriminaba de forma directa a las mujeres, tal es el caso del artículo 57 donde se establecía la obligación del marido de proteger a la mujer, junto con el deber de ésta de obedecer a aquel²⁷. Otras normas se centraron en prohibir a las mujeres trabajar durante la noche²⁸ y en mantener la obligación de aportar la firma del marido para poder suscribir un contrato de trabajo²⁹.

²¹ Ley de 27 de febrero de 1912. Gaceta de Madrid. Año CCLL. Nº 59. Tomo L. Miércoles 28 de febrero de 1912.

²² Real Decreto de 26 de junio de 1902. Gaceta de Madrid. Año CCXLL. Nº 17. Tomo II. Jueves 26 de junio de 1902; y Real Decreto de 23 de abril de 1919. Gaceta de Madrid. Año CCLVIII. Nº 94. Tomo II. Viernes 4 de abril de 1919.

²³ Ley de 8 de enero de 1907. Gaceta de Madrid. Año CCXLVI. Nº 8. Tomo I. Martes 8 de Enero de 1907.

²⁴ Real Decreto-Ley de 21 de julio de 1923. Gaceta de Madrid. Año CCLXII. Tomo III. Lunes 23 de julio de 1923.

²⁵ Constitución de la república española. 9 de diciembre de 1931.

²⁶ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. Gaceta de Madrid. Año CCXXVIII. Nº 206. Tomo III. Jueves 25 de julio de 1889.

²⁷ Literalmente la redacción inicial era la siguiente: "*El marido debe proteger a la mujer, y ésta obedecer al marido*".

²⁸ Decreto de 9 de marzo de 1938. BOE nº 505, de 10/03/1938.

²⁹ Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo. BOE nº 55, de 24/02/1944.

Las referidas limitaciones se mantuvieron hasta la promulgación de la Ley de Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer³⁰, cuyos preceptos se centraron en prohibir cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo, así como de forma expresa la discriminación salarial. Lo cierto es cierto que ambas prohibiciones fueron más formales que materiales, y ello por cuanto, de un lado, se equiparaba el acceso de las mujeres a carreras administrativas; pero de otro, se las excluía o se restringía en gran medida su acceso al ejército u otros institutos armados y a la carrera judicial y fiscal. Esta norma fue desarrollada mediante el Decreto por el que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961³¹.

Finalmente, con la muerte de Franco en 1975, comenzó la transición española que desembocó en la aprobación de nuestra Constitución Española (en adelante, CE)³², a la que nos vamos a referir en el siguiente epígrafe, por tratarse de una disposición que sigue vigente en nuestros días.

3.2 Régimen vigente en la actualidad.

De las cuestiones analizadas con anterioridad se desprende que la necesidad de regular jurídicamente la igualdad en el ámbito laboral no goza de un carácter novedoso, pues *“es una de las primeras exigencias de una sociedad democrática y sería, por lo tanto, una de las primeras cuestiones en torno a las cuales comenzarían a movilizarse las mujeres en el proceso de la transición”*³³. Nuestra CE, desde su redacción inicial proclamaba la importancia de establecer condiciones igualitarias entre las personas, con independencia de ciertos aspectos como puede ser el sexo, junto con el derecho de todos (hombres y mujeres) a trabajar sin discriminaciones. Entre los pronunciamientos consagrados respecto a la materia que nos ocupa, cabe destacar:

- De un lado, la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, prevista en el artículo 9 apartado 2, en el cual se dispone que *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

El contenido de este artículo recoge la igualdad material o real. El mecanismo utilizado para conseguir la plenitud de este aspecto es la desigualdad igualatoria, que según nuestro Tribunal Constitucional implica partir de la desigual posición de un colectivo (en nuestro caso el femenino) respecto a otro para justificar la adopción de medidas tendentes a establecer un equilibrio entre ambos. *“Se justifican así*

³⁰ Ley 56/1961, de 22 de julio, de Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer. BOE nº 175, de 24/07/1961.

³¹ Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, por el que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961. BOE nº 202, de 24/08/1970.

³² Constitución Española. BOE nº 311, de 29/12/1978.

³³ Ortiz Heras, M. pp.14.

*constitucionalmente medidas en favor de la mujer que estén destinadas a remover obstáculos que de hecho impidan a la realización de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, y en la medida en que esos obstáculos puedan ser removidos efectivamente a través de ventajas o medidas de apoyo hacia la mujer que aseguren esa igualdad real de oportunidades y no puedan operar de hecho en perjuicio de la mujer*³⁴. Esto es, a los efectos de salvar los inconvenientes que encuentran las mujeres en el ámbito laboral, se hacen concesiones o se actúa de forma positiva a favor de las mismas para asegurar un trato igualitario.

- De otro lado, el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación, previsto en el artículo 14, en cuya virtud *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Este precepto consagra la igualdad formal, en la medida en que contiene un mandato de no discriminación por razones específicas, en cuya virtud deben aplicarse consecuencias jurídicas idénticas a supuestos de hecho iguales. Por tanto, si las diferencias de trato se aplican a situaciones distintas debe concurrir la debida justificación.

A este respecto, el Tribunal Constitucional ha dispuesto en su consolidada jurisprudencia³⁵ la necesidad de observar determinados requisitos a la hora de dilucidar si una desigualdad de trato infringe este artículo. A esas condiciones o requisitos se les denomina “juicio de constitucionalidad” e incluyen la obediencia de fines lícitos y relevantes, junto con la proporción con el fin perseguido.

- Y en ulterior instancia, el derecho fundamental al trabajo, previsto en el artículo 35 apartado 1, donde se prevé que *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*.

En suma, la igualdad formal tiene su base o fundamento en la CE, pero ello no significa que la igualdad material esté implícita ni sea automática, pues la discriminación hacia la mujer, especialmente en el ámbito laboral, es una cuestión muy arraigada en nuestra sociedad³⁶.

Los referidos derechos han sido potenciados en España por medio de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI)³⁷, ya que a pesar de la existencia del mandato constitucional se ha seguido incumpliendo de forma sistemática lo dispuesto en el mismo. Esta norma introduce en el ordenamiento

³⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional 229/1992, de 14 de diciembre. BOE nº 16 de 19 de enero de 1993.

³⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional 76/1990, de 26 de abril. BOE nº 129 de 30 de mayo de 1990.

³⁶ En esta línea se pronuncia Moraga García, M^a. A. “La igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución Española de 1978”, *Feminismos*, nº 8, Universidad de Alicante, 2006, pp.53-69. En línea https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/1180/1/Feminismos_8_4.pdf Consulta 4/11/2025

³⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE nº 71, de 23/03/2007.

jurídico español el contenido de la Directiva 76/207/CEE³⁸ y la Directiva 2004/113/CE³⁹. En su Exposición de motivos se menciona la especial dedicación conferida al tratamiento de las desigualdades en materia laboral, y en concreto, la norma actúa desde una doble perspectiva:

- Primero, estableciendo mecanismos concretos para eliminar la discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta, así como para incentivar el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo justas para las mujeres. Esto es, se obliga a los poderes públicos a modular sus actuaciones en sintonía con el consagrado principio de igualdad, lo que implica ejecutar acciones positivas o medidas específicas que permitan materializarlo⁴⁰.

Del clausulado de la LOI se desprende que, dependiendo del aspecto a tratar, la actuación requerida deberá adoptar un carácter promocional y centrarse en la prevención de las desigualdades; o, por el contrario, defender la obligatoriedad de las políticas y medidas. Esto último, se aplica en aquellos ámbitos donde la posición de la mujer es peor porque la inferioridad es más notable (algunos de ellos pueden ser el derecho al trabajo, el derecho de acceso a carreras y funciones públicas o incluso el derecho a la participación política).

Las referidas acciones positivas se materializan principalmente en los conocidos planes de igualdad de las empresas, los cuales, se definen como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*. En lo que respecta a su aplicación, se ha impuesto como obligatoria para todas aquellas empresas que cuenten con 50 o más trabajadores; además de las que así lo tengan establecido en su convenio colectivo⁴¹. Las empresas que destaquen por la efectiva y correcta aplicación de su plan⁴² obtendrán como reconocimiento el distintivo empresarial en materia de igualdad creado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales⁴³.

³⁸ Directiva del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (76/207/CEE). DOCE N° 6 39/40.

³⁹ Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. DOUE L 373/37.

⁴⁰ Sevilla Merino, J. y Ventura Franch, A. “Fundamento Constitucional de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Especial referencia a la participación política”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. VII, septiembre 2007, pp.15-50. En línea <https://vlex.es/vid/fundamento-organica-efectiva-mujeres-hombres-455632> Consulta 6/11/2025

⁴¹ Artículos 46 apartado 1 y 45 apartados 2-3, respectivamente, de la Ley Orgánica 3/2007.

⁴² De conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, a estos efectos se observarán, entre otros elementos, la ausencia de publicidad sexista en sus productos o servicios, la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de gobierno, la adopción de medidas innovadoras de fomento...

⁴³ Para mayor ahondamiento sobre los planes de igualdad y el distintivo empresarial nos remitimos a Sánchez Trigueros, C. “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, N° 141, Sección Estudios, Civitas, 2009, pp. 59-114.

- Y segundo, asumiendo el principio de transversalidad de la perspectiva de género, para lo cual consagra una serie de derechos irrenunciables con la intención de facilitar la conciliación familiar.

Con el término conciliación el legislador se refiere al conjunto de medidas y derechos que permiten a los trabajadores compatibilizar su vida profesional con sus responsabilidades familiares y personales. Si bien, es imprescindible que exista corresponsabilidad, que implica entender que las responsabilidades familiares no deben atribuirse solo a la mujer, sino que han de ser compartidas por ambos progenitores.

La integración de los referidos derechos ha tenido lugar por medio de la Disposición adicional décimo primera que modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET)⁴⁴, en cuya virtud:

1. Se introduce un apartado 8 en el artículo 34 que incluye el derecho a la adaptación de la jornada.
2. Se modifica el apartado 2, junto con los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3 del artículo 46 que aborda el derecho a solicitar una excedencia.
3. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48 que trata el permiso por nacimiento y cuidado del menor.
4. Se modifica el párrafo segundo del apartado y se añaden dos nuevos apartados 4 y 5 al artículo 37 que abarca el derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares.

En consonancia con las modificaciones introducidas por la LOI, nos encontramos con que en estos últimos años la Unión Europea también ha desarrollado un marco normativo tendente a proteger a las familias por medio de mecanismos que incrementen la corresponsabilidad de los hombres respecto al cuidado de los hijos. Nos referimos a la Directiva (UE) 2019/1158⁴⁵, que pretende constituir ciertas

⁴⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255, de 24/10/2015.

⁴⁵ 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 progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. DOUE L 188/79.

Las normas de transposición de esta Directiva al ordenamiento jurídico español son:

· Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. BOE nº 154, de 29/06/2023.

· Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición 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 progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. BOE nº 124, de 22/05/2024.

· Y Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento

garantías para los trabajadores sobre los que recaigan responsabilidades de cuidado, de modo que incide en las diferencias existentes en el mercado laboral entre hombres y mujeres. En concreto, regula el permiso parental y el permiso para cuidadores, además de fórmulas de trabajo flexible para aquellos trabajadores que tengan la condición de progenitores o de cuidadores⁴⁶.

Dada la importancia de los diversos instrumentos instaurados por el régimen jurídico vigente, a nivel nacional y comunitario, vamos a analizarlos de forma individual en el siguiente epígrafe.

4. MECANISMOS TENDENTES A FAVORECER TANTO LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y PROFESIONAL COMO LA CORRESPONSABILIDAD.

a) *Permiso parental.*

En el artículo 48 bis del ET (introducido por el Real Decreto-ley 5/2023) se prevé la posibilidad de que los progenitores y acogedores (cuando lo sean por tiempo superior a un año) puedan solicitar la suspensión del contrato laboral para cuidar de un hijo o menor acogido hasta que cumpla 8 años.

La duración no será superior a 8 semanas, pudiendo disfrutarse de forma fraccionada o ininterrumpida, pero siempre por semanas completas. No cabe el disfrute por días.

Se exige un preaviso a la empresa de 10 días de antelación, informando de la fecha de inicio y fecha de fin de cada periodo, salvo que concurra un supuesto de fuerza mayor.

Siempre y cuando se cumplan los requisitos legalmente establecidos, la empresa se encuentra obligada a aceptar el permiso. Pero en el supuesto de que sean dos trabajadores de la misma empresa quienes hagan la solicitud y por el mismo causante, se podrá aplazar el mismo ofreciendo una alternativa flexible⁴⁷.

b) *Permiso para ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor.*

El Real Decreto-ley 5/2023 ha incorporado al artículo 37 del ET un apartado 9, según el cual la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor en cuya virtud sea necesaria su presencia inmediata por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente.

En concreto, los trabajadores tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia equivalentes a 4 días al año (equivalentes a 4 jornadas de trabajo), conforme

Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. BOE nº 182, de 30/07/2025.

⁴⁶ Cristóbal Roncero, M^a del R. "La conciliación de la vida familiar y profesional den la Unión Europea", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm 8, 2024, pp.73-97.

⁴⁷ Aragón Gómez, C. "La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español: análisis de los nuevos permisos por razón de cuidado del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 480, 2024, pp.99-103.

a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Hay que tener en cuenta que se exige justificación al trabajador, aunque no preaviso, precisamente por la situación de urgencia prevista⁴⁸.

c) Permisos retribuidos.

El artículo 37 del ET establece diferentes permisos, en virtud de los cuáles el trabajador se podrá ausentar de su puesto de trabajo manteniendo la retribución. Entre ellos destacamos los permisos referidos a cuestiones de índole familiar, tales como los debidos a:

Matrimonio o registro de pareja de hecho: 15 días naturales.

Traslado de domicilio habitual: 1 día.

Realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y preparación de la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: tiempo indispensable.

Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella (denominado permiso para cuidadores): 5 días.

Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días o 4 si con tal motivo el trabajador tiene que desplazarse.

Hospitalización de hijos prematuros a continuación del parto por cualquier causa: 1 hora de la jornada diaria.

d) Modificaciones sobre la jornada de trabajo o fórmulas de trabajo flexible.

Reducción de jornada

La ley permite reducir la jornada laboral, es decir, el número de horas de jornada establecidas en el convenio colectivo que resulte de aplicación, con la correspondiente reducción de salario, para el cuidado de un menor o de un familiar. El trabajador tiene derecho a elegir la concreción horaria de esta reducción, teniendo en cuenta que es un derecho intransferible, y es la empresa la que debe justificar de manera objetiva cualquier denegación.

En caso de nacimiento, adopción o guarda con tales fines, el trabajador tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo que puede dividirse en 2 fracciones de media hora, para el cuidado del lactante hasta que cumpla 9 meses. También es posible reducir la jornada laboral en media hora o acumular las fracciones para jornadas completas. En concreto, a las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve

⁴⁸ *Ibidem* pp.95-98.

meses, se les concede el derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones⁴⁹.

Si el nacimiento tiene lugar de forma prematura o el menor debe permanecer hospitalizado, el trabajador puede reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas.

Igualmente, aquellos trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años; una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida; o precisen encargarse del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

En el supuesto de hijos afectados de cáncer o cualquier otra enfermedad grave que conlleve implícito el ingreso hospitalario de larga duración, junto con la necesidad de cuidados directos, continuos y permanentes (debidamente acreditado por el órgano competente) se podrá solicitar una reducción de al menos la mitad, pudiendo disfrutarla en jornadas completas.

Adaptación de jornada o flexibilidad

El trabajador puede solicitar una adaptación de la duración y distribución de su jornada, tanto respecto a la ordenación del tiempo de trabajo como de la forma de prestación del mismo, incluyendo la modalidad de trabajo a distancia, sin necesidad de reducción.

En concreto, se ha previsto expresamente la posibilidad de solicitar la adaptación de la jornada ante las necesidades de cuidado del cónyuge, de la pareja de hecho, de los hijos mayores de 12 años, de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes cuando convivan en el mismo domicilio. No obstante, para que se genere el derecho, estos familiares o convivientes no podrán valerse por sí mismos por razones de edad, accidente o enfermedad y se deberán justificar las circunstancias en las que se fundamenta la petición.

Las adaptaciones en todo caso deben ser razonables y proporcionadas a las necesidades del trabajador en relación a las de la empresa.

La empresa está obligada a negociar la solicitud, comunicar por escrito su respuesta y justificarla, especialmente si se trata de una negativa, debiendo plantear una propuesta alternativa de conciliación siempre que sea posible. En el supuesto de que transcurra el periodo de negociación reconocido de 15 días, se presume que la adaptación se ha concedido en los términos solicitados, es decir, opera el silencio positivo⁵⁰.

⁴⁹ En un principio este derecho se instauró como un permiso de lactancia, pero con la promulgación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE nº 57, de 7/03/2019, quedó configurado como un derecho a la reducción de jornada.

⁵⁰ Aragón Gómez, C. *loc. cit.*, pp.89-91.

e) Suspensiones del contrato de trabajo.

Prestación por nacimiento y cuidado de menor

Hasta ahora, cada progenitor tenía derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas con motivo del nacimiento de un menor, y en caso de parto múltiple se ampliaba en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. Con la promulgación del Real Decreto-ley 9/2025, el permiso pasa de 16 a 19 semanas. De las 3 nuevas semanas incorporadas, una debe disfrutarse durante el primer año posterior al nacimiento, guarda, adopción o acogimiento; y respecto a las otras dos existe flexibilidad para su disfrute hasta que el menor cumpla 8 años. Este derecho podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026, aunque se han previsto efectos retroactivos y las familias con hijos nacidos a partir del 2 de agosto de 2024 podrán acogerse a la ampliación.

Resulta admisible solicitar la suspensión del permiso una vez transcurridas las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, de modo que el interesado podrá distribuir el resto del tiempo según sus necesidades. No obstante:

Si se produce un parto prematuro y/o por cualquier causa el neonato debe ser hospitalizado, el periodo de suspensión se podrá computar desde la fecha del alta hospitalaria. Además, si el neonato nace con falta de peso o la hospitalización precisada es superior a 7 días, dicha suspensión se ampliará tantos días como dure la misma, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Y en el supuesto de discapacidad del hijo, la suspensión contractual tendrá una duración adicional de 2 semanas.

La equiparación de este derecho y la posibilidad de que ambos progenitores hagan uso de los mismos es el pilar de la corresponsabilidad legal y efectiva. La verdadera igualdad solo se alcanzará cuando la corresponsabilidad no sea una opción, sino un principio de vida y de organización social y familiar.

Excedencia

Cualquier trabajador que tenga como mínimo un año de antigüedad en la empresa puede solicitar una excedencia voluntaria, que implica suspender el contrato de trabajo, con reserva del puesto, para el cuidado de hijos o familiares que no puedan valerse por sí mismos por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad.

El plazo va desde los 4 meses hasta los 5 años, aunque tratándose de los hijos el límite se sitúa en 3 años y si el causante es un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad serían 2 años como máximo.

Hay que tener en cuenta que el uso de esta herramienta debe enfocarse desde una perspectiva restringida, pues el mero hecho de tener un hijo no ampara la solicitud de excedencia de cuidado de hijos o de familiares, con la correspondiente suspensión del contrato de trabajo. Y ello por cuanto, solo queda amparada en la misma la casuística detallada: hijo de hasta 3 años, o hijo o familiar de más de 3 años que se encuentre en alguna de las situaciones descritas (edad, accidente, enfermedad o discapacidad).

De todos los mecanismos o instrumentos analizados puede desprenderse que el legislador se ha centrado en la constitución de medidas que repercuten de forma indiferente tanto a hombres como mujeres, y ello con la finalidad de potenciar la conciliación familiar y tratar de abolir los roles de género que pesan sobre el reparto de las responsabilidades familiares.

No obstante, la mayoría de los supuestos constituyen derechos individuales de los trabajadores, o sea, no son de ejercicio obligatorio, lo cual puede llevar a la falta de adopción para evitar represalias en el puesto de trabajo. Incluso, tratándose de una pareja donde proceda el ejercicio para ambos progenitores, es frecuente que sólo uno de ellos (la mujer) actúe. En este sentido, podemos decir que la conciliación está feminizada.

Cierto es que podemos encontrar casos donde se han establecido límites al ejercicio de los permisos o derechos cuando ambos trabajadores (los progenitores) formen parte de la misma empresa y generen esos derechos por el mismo causante, situación en la que el empresario está facultado para limitar la simultaneidad. Sin embargo, los empresarios también deben tomar conciencia de que facilitar la corresponsabilidad no es perjudicial para sus negocios, sino que puede ser un elemento eficiente para establecer un buen clima laboral, retener o captar talento, aumentar o mantener la productividad e incluso reducir el absentismo laboral.

5. CONCLUSIONES.

A lo largo de la historia nuestro país ha vivido distintas etapas que han permitido a las mujeres avanzar hacia la igualdad en el ámbito laboral, como puede ser la II República. En contraposición, otras han supuesto un retroceso por el cambio de mentalidad acaecido, tal es el caso de la Dictadura Franquista. Si bien es cierto que, a pesar de los altibajos, el papel de la mujer en la sociedad poco a poco fue poniéndose en alza y la evolución general hasta llegar a nuestros días ha sido muy positiva. Ello no quita que el género femenino aún se siga enfrentando a múltiples obstáculos en ciertos ámbitos sociales, y es que los logros conseguidos no permiten dar por zanjada la cuestión.

Tomando como referencia el estudio contenido en el Análisis del Ministerio de trabajo y economía social “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2024”⁵¹ resulta de interés poner de relieve ciertos datos que permiten forjar una idea del panorama laboral existente.

En lo referente a la participación laboral, la tasa de actividad de las mujeres de 16 a 64 años ha sido del 71,8%. Ello supone 0,1 punto más que en 2023 y 1,8 puntos por encima de la del 2015. La diferencia entre las tasas de actividad masculina y femenina se ha reducido 2,6 puntos en los últimos 9 años, desde 10,8 puntos en 2015 hasta 8,2 puntos en 2024.

⁵¹ “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2024”. NIPO: 117-20-006-X. En línea https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2024.pdf Consulta 12/11/2025

Si ponemos atención en el nivel de formación, resulta que el 49,8% de las mujeres activas en 2024 cuentan con estudios superiores, el 24% con un nivel de estudios medios y el 26,2% con nivel bajo. Las mujeres son mayoría entre los ocupados con un nivel de estudios alto (52,3%).

En esta línea, las mujeres ocupadas de 16 años y más fueron 10.052.475 en 2024, un 2,5% más que en 2023. La tasa de ocupación alcanza el 47,1% entre las mujeres de 16 años y más, y el 62,6% entre las de 16 a 64 años. Estas cifras suponen un incremento de 0,6 puntos y 0,9 puntos respectivamente respecto a 2023. La diferencia entre las tasas de ocupación masculina y femenina para la población de 16 a 64 años es de 9,2 puntos en 2024, 0,4 puntos menos que en 2023.

En el ámbito de la contratación, los contratos registrados se han reducido en 24.101 con respecto a 2023, un 0,2% menos. En el caso de contratos a mujeres, ha habido un aumento del 0,4% pero también ha aumentado el porcentaje de contratos temporales para las mujeres un 1,6% (en comparación al 1% para los hombres). Con respecto a la duración de la jornada, en 2024 la contratación a tiempo parcial se aumentó un 4,8% interanual para las mujeres (10,3% entre los hombres). El empleo a tiempo parcial lo concentran las mujeres, que suponen, en 2024, el 73,2% de los ocupados con ese tipo de jornada.

Respecto a los sectores de actividad, las mujeres desarrollan su actividad mayoritariamente en el sector servicios, donde trabaja el 88,6% de las mujeres con empleo; siendo relativamente muy baja la presencia femenina en construcción con 1,3% de empleadas y en agricultura con un 2% de ocupadas. El mayor avance del empleo femenino en el 2024 se ha concentrado en "Actividades sanitarias y de servicios sociales" (65,3%).

Y en lo relativo al salario, nos encontramos con que en el año 2023 el 68,7% de la población que está entre el primer y segundo decil de los salarios, son mujeres. El salario medio bruto mensual a tiempo completo entre las mujeres fue de 2.403,20€, un 6,6% superior que en 2022. Entre los hombres, alcanzó los 2.581,30€, con una variación del 8% respecto al año anterior.

De los datos expuestos se desprende que la incorporación de la mujer al mundo laboral ha alcanzado un nivel considerable y, efectivamente, las actuaciones legislativas analizadas y los mecanismos instaurados han contribuido en tal sentido. No obstante, también queda patente que los obstáculos encontrados por el género femenino no han sido superados en su totalidad, pues a título ejemplificativo podemos destacar que las tasas de empleo siguen siendo menores y los salarios más bajos. Estos inconvenientes, devienen de forma directa de un reparto desigual de las responsabilidades domésticas y familiares entre hombres y mujeres.

La igualdad formal se ha alcanzado en su plenitud gracias a la CE, a LOI y a los posteriores Real Decreto-ley que se han promulgado sobre la materia, no pudiendo afirmar lo mismo de la igualdad material porque en la práctica siguen presentes numerosas barreras que dificultan el camino de las mujeres hacia la completa efectividad de sus derechos. La situación desventajosa en la que se sitúan respecto a los hombres deviene de la *“oposición entre el hogar y el trabajo, entre la maternidad*

*y el trabajo asalariado, entre feminidad y productividad*⁵². O sea, el verdadero cambio no sólo precisa voluntad política, sino también social. Y es que de poco sirve un marco normativo que ampare el acceso de las mujeres a determinados sectores y a ciertos puestos de trabajo favoreciendo además una economía inclusiva, si la sociedad en general no toma conciencia de la importancia del papel de la mujer en el ámbito laboral. Aunque en las últimas décadas se está observando un cambio importante en la mentalidad de la sociedad, pues las nuevas generaciones cada vez son más conscientes de que las labores del hogar y el cuidado de los hijos son tareas que deben desempeñarse de forma compartida, la igualdad real entre los dos sexos sigue siendo una tarea pendiente.

BIBLIOGRAFÍA.

FUENTES NORMATIVAS

Constitución de la República Española. 9 de diciembre de 1931.

Constitución Española. BOE nº 311, de 29/12/1978.

Directiva del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (76/207/CEE). DOCE Nº 6 39/40.

Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. DOUE L 373/37.

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 progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. DOUE L 188/79.

Ley de 13 de marzo de 1900 fijando las condiciones del trabajo de las mujeres y de los niños.

Ley de 8 de enero de 1907. Gaceta de Madrid. Año CCXLVI. Nº 8. Tomo I. Martes 8 de enero de 1907.

Ley de 27 de febrero de 1912. Gaceta de Madrid. Año CCLL. Nº 59. Tomo L. Miércoles 28 de febrero de 1912.

Ley 56/1961, de 22 de julio, de Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer. BOE nº 175, de 24/07/1961.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE nº 71, de 23/03/2007.

⁵² Scott, J.W “La mujer trabajadora en el siglo XIX”, Duby G. y Perrot, M. “Historia de las mujeres”. Tomo 4: El siglo XIX, Taurus, Madrid, 1993, pp.381. En línea <https://seminarioteoriasocialfeministaunpsjb.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/04/duby-georges-historia-de-las-mujeres-en-occidente-el-siglo-xx-1.pdf> Consulta 14/10/2025

Decreto de 9 de marzo de 1938. BOE nº 505, de 10/03/1938.

Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo. BOE nº 55, de 24/02/1944.

Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, por el que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961. BOE nº 202, de 24/08/1970.

Real Decreto de 26 de junio de 1902. Gaceta de Madrid. Año CCXLL. Nº 17. Tomo II. Jueves 26 de junio de 1902.

Real Decreto de 23 de abril de 1919. Gaceta de Madrid. Año CCLVIII. Nº 94. Tomo II. Viernes 4 de abril de 1919.

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. Gaceta de Madrid. Año CCXXVIII. Nº 206. Tomo III. Jueves 25 de julio de 1889.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255, de 24/10/2015.

Real Decreto-Ley de 21 de julio de 1923. Gaceta de Madrid. Año CCLXII. Tomo III. Lunes 23 de julio de 1923.

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. BOE nº 57, de 7/03/2019.

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. BOE nº 154, de 29/06/2023.

Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición 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 progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. BOE nº 124, de 22/05/2024.

Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición 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 progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. BOE nº 182, de 30/07/2025.

Real Orden de 2 de septiembre de 1910. Gaceta de Madrid. Año CCXLIX. N° 247. Tomo III. Domingo 4 de septiembre 1910.

Reglamento de 13 de noviembre de 1900 para la aplicación de la Ley de 13 de marzo de 1900 acerca del trabajo de mujeres y niños.

Reglamento de Funcionarios Públicos de 22 de Julio de 1918. Gaceta de Madrid. 24 de Julio 1918. N° 205.

JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal Constitucional 76/1990, de 26 de abril. BOE nº 129 de 30 de mayo de 1990.

Sentencia del Tribunal Constitucional 229/1992, de 14 de diciembre. BOE nº 16 de 19 de enero de 1993.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

Alonso, M., y Furio Blasco, E., "El papel de la mujer en la sociedad española", *Economía Aplicada – Grup d'Investigació*, n.º 19, *Economia, treball i territori*, HAL Open Science, 2007.

En línea: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00133674/document>, consulta: 28 de octubre de 2025.

Aragón Gómez, C., "La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español: análisis de los nuevos permisos por razón de cuidado del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)* 480, 2024, pp. 85-100.

Bel Bravo, M. A., *Mujer y cambio social en la Edad Moderna*, Madrid, Ediciones Encuentro, 2009.

Capel Martínez, R. M., "La mujer española en el mundo del trabajo, 1900-1930", Madrid, Fundación Juan March, 1989, pp. 1-15.

En línea: <https://cdnrepositorios.march.es/sites/default/files/images/node-53221-document.pdf>, consulta: 29 de octubre de 2025.

Corleto Oar, R. W., "La mujer en la Edad Media: algunos aspectos", *Revista de la Facultad de Teología de la Pontificia Universidad Católica Argentina*, tomo XLIII, n.º 91, 2006, pp. 655-670.

En línea: <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/18124>, consulta: 9 de octubre de 2025.

Cristóbal Roncero, M.^a del R., "La conciliación de la vida familiar y profesional en la Unión Europea", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n.º 8, 2024, pp. 73-97.

Cuenca Gómez, P., "Mujer y Constitución: los derechos de la mujer antes y después de la Constitución Española de 1978", *Universitas: Revista de Filosofía, Derecho y Política*, n.º 8, 2008, pp. 73-103.

En línea: <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/cc122b47-7bf0-48ea-b966-b0b53fe2c976/content>, consulta: 16 de octubre de 2025.

- Díaz Fuentes, J. M., "República y primer franquismo: la mujer entre el esplendor y la miseria (1930-1950)", *Alternativas: Cuadernos de Trabajo Social*, n.º 3, 1995, pp. 23-40.
En línea: <https://rua.ua.es/server/api/core/bitstreams/ffcf4f75-5a60-45dd-b69f-4c15c8b43dbe/content>, consulta: 16 de octubre de 2025.
- López Hernández, M.ª T., "El PCE y el feminismo en España (1960-1982)", *Investigaciones Feministas* 2, 2011, pp. 299-318.
En línea: <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/38557/37283>, consulta: 29 de octubre de 2025.
- Martín Hernández, M. L., "El derecho de las mujeres trabajadoras a la seguridad y salud en el trabajo: un estudio desde la perspectiva de género", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 137, sección Estudios, Civitas, 2008.
- Medina-Vicent, M., "El papel de las trabajadoras durante la industrialización europea del siglo XIX: construcciones discursivas del movimiento obrero en torno al sujeto «mujeres»", *Fòrum de Recerca*, n.º 19, 2014, pp. 149-163.
En línea: <http://dx.doi.org/10.6035/ForumRecerca.2014.19.11>, consulta: 14 de octubre de 2025.
- Montoya Melgar, A., "El derecho del trabajo como instrumento de igualdad de mujeres y hombres", en Sánchez Trigueros, C., *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Aranzadi, 2006.
- Montoya Melgar, A., "Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: políticas y normas", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 129, sección Estudios, Civitas, 2006, pp. 5-30.
- Moraga García, M.ª A., "La igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución Española de 1978", *Feminismos*, n.º 8, Universidad de Alicante, 2006, pp. 53-69.
En línea: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/1180/1/Feminismos_8_4.pdf, consulta: 4 de noviembre de 2025.
- Moraga García, M.ª A., "Notas sobre la situación jurídica de la mujer en el franquismo", *Feminismos*, n.º 12, Universidad de Alicante, 2008, pp. 229-252.
En línea: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/11657/1/Feminismos_12_09.pdf, consulta: 29 de octubre de 2025.
- Núñez Pérez, M.ª G., "Evolución de la situación laboral de las mujeres en España durante la Segunda República (1931-1936)", *Cuadernos de Relaciones Laborales* 13, 1993, pp. 19-21.
En línea: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9393220013A/32659>, consulta: 17 de noviembre de 2025.
- Ortiz Heras, M., "Mujer y dictadura franquista", *Aposta: Revista de Ciencias Sociales*, n.º 28, Universidad de Castilla-La Mancha, 2006.
En línea: <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/ortizheras.pdf>, consulta: 29 de octubre de 2025.
- Rubiera Cancelas, C., *La esclavitud femenina en la Roma antigua: famvlae, ancillae et servae*, Trabe, Oviedo, 2014.
- Ruiz Franco, R., "La República de las mujeres", *Espacio, Tiempo y Forma*, serie V, Historia Contemporánea, n.º 18, 2006, pp. 171-185.

En línea: <https://revistas.uned.es/index.php/ETFV/article/view/3138/2998>, consulta: 16 de octubre de 2025.

Sánchez Trigueros, C., "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 141, sección Estudios, Civitas, 2009, pp. 59-114.

Scott, J. W., "La mujer trabajadora en el siglo XIX", en Duby, G., y Perrot, M., *Historia de las mujeres*, tomo 4: *El siglo XIX*, Madrid, Taurus, 1993, pp. 380-411.

En línea: <https://seminarioteoriasocialfeministaunpsjb.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/04/duby-georges-historia-de-las-mujeres-en-occidente-el-siglo-xx-1.pdf>, consulta: 14 de octubre de 2025.

Sevilla Merino, J., y Ventura Franch, A., "Fundamento constitucional de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: especial referencia a la participación política", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º VII, septiembre de 2007, pp. 15-50.

En línea: <https://vlex.es/vid/fundamento-organica-efectiva-mujeres-hombres-455632>, consulta: 6 de noviembre de 2025.