

ESTUDIO DEL PERMISO DE MATERNIDAD EN LA HISTORIA

STUDY OF MATERNITY LEAVE IN HISTORY

Beatriz Escarpenter Suárez¹

Fecha de recepción: 20/05/2023

Fecha de aceptación: 22/07/2023

RESUMEN: Este trabajo pone de manifiesto la evolución que ha experimentado el permiso de maternidad en España desde su origen allá por el año 1900 hasta la actualidad, teniendo en cuenta que las diferentes fases históricas que ha experimentado el país han marcado el camino a seguir (guerra, ideales políticos, dictadura), tanto a favor como en contra de estos derechos. Dividido en tres etapas muy diferenciadas entre sí, nos proporciona una visión global, en una primera, la aparición de los derechos de maternidad y lactancia durante la Revolución Industrial, momento en el cual la mujer se incorporó al mercado laboral en las fábricas, una segunda etapa coincidiendo con el franquismo donde se limitaron e incluso eliminaron algunos de estos derechos relegando el papel de la mujer al ámbito doméstico apartándola del ámbito laboral, desandando lo andado, llegando finalmente a una tercera etapa que coincide con el nacimiento de la democracia en nuestro país, recuperando los derechos perdidos e incluso ampliándolos a lo largo de décadas para facilitar no sólo la incorporación de la mujer al mundo laboral sino también asegurando su continuidad en el mismo adoptando medidas conciliadoras que permitan ser madre y trabajadora al mismo tiempo sin mermar ninguna de las facetas en favor de la otra. En esta última etapa hay que destacar las medidas adoptadas recientemente y las que en un futuro se pretenden adoptar provenientes de la nueva “Ley de Familias” cuyo anteproyecto fue aprobado en diciembre de 2022 por el Consejo de Ministros y que va a suponer un cambio revolucionario en los permisos de maternidad, lactancia y cuidado de menores, entre otros, con la finalidad de conseguir una conciliación real de la vida familiar y laboral, haciendo especial hincapié en las familias monomarentales y monoparentales cuya conciliación es arduo complicada.

PALABRAS CLAVE: Maternidad, lactancia, Revolución Industrial, franquismo, democracia, igualdad

¹ Universidad de Granada. bescarpenter@ugr.es

ABSTRACT: This work shows the evolution of maternity leave in Spain from its origin in 1900 to the present day, considering that the different historical phases that the country has undergone have marked the path to follow (war, political ideals, dictatorship), both for and against these rights. Divided into three very different stages, it provides us with a global vision, in the first, the appearance of maternity and breastfeeding rights during the Industrial Revolution, when women joined the labour market in factories, a second stage coinciding with the Franco regime when some of these rights were limited and even eliminated, relegating the role of women to the domestic sphere, taking them away from the labour sphere, Finally, a third stage coincided with the birth of democracy in our country, recovering the rights lost and even extending them over the decades to facilitate not only the incorporation of women into the world of work but also to ensure their continuity in it by adopting conciliatory measures that make it possible to be a mother.

and a worker at the same time without reducing either of these facets in favour of the other. In this last stage, it is important to highlight the measures adopted recently and those to be adopted in the future from the new "Family Law" whose preliminary draft was approved in December 2022 by the Council of Ministers and which will entail a revolutionary change in maternity, breastfeeding and childcare leave, among others, with the aim of achieving a real reconciliation of family and work life, with special emphasis on single-parent and single-parent families whose reconciliation is arduous and complicated.

KEY WORDS: Motherhood, nursing, Industrial Revolution, democracy, equality.

1. Etapa de la revolución industrial siglo XIX

1.1. *Introducción: las consecuencias de la industrialización en el trabajo de la mujer*

Aunque la mujer ha trabajado a lo largo de las diferentes etapas de la historia, realmente no tenemos referencias a la maternidad hasta el siglo XIX donde la revolución industrial proporcionó un papel más relevante a la mujer al hacerse más visible su trabajo.

En este sentido Cabeza² manifiesta que esta nueva situación desencadenaba una serie de preguntas que quizás hasta ese momento no se habían planteado: ¿podría la mujer compaginar las labores domésticas, el cuidado de la familia y el trabajo fuera de casa?, ¿debía trabajar la mujer a cambio de una remuneración?, ¿qué tipo de trabajo podría realizar según su condición física?...

² Cabeza Sánchez-Albornoz S. (1985). Legislación protectora de la maternidad en la época de la Restauración. *Cuadernos de la historia moderna y contemporánea*, 6, 147-162.

la mujer por aquel entonces tenía la misma consideración que un niño, aunque esta percepción de la mujer iba a cambiar con el proceso de la industrialización.

Cuesta³ habla del conflicto que suponía el paso de la mujer del terreno familiar al de las fábricas como consecuencia de la industrialización, no sin antes, enfrentarse al pensamiento machista de la época, que como mínimo era el pensar que la mujer sólo debía trabajar sino tenía marido, descendencia o si éste no podía hacerse cargo de su propia familia.

Es en esta etapa es donde comenzaron a hacerse más visibles las diferencias entre trabajadores y trabajadoras, éstas ejercen su actividad laboral en las fábricas en pésimas condiciones de salubridad, explotación, etc.

Debemos tener en cuenta que a finales de siglo las mujeres representaban más del 70% de la población trabajadora en los centros industriales, debido en parte a que los empresarios contrataban más mano de obra femenina porque les pagaban salarios más bajos realizando éstas las mismas funciones que los hombres, aumentando así sus ganancias y minorando sus costes.

Estas circunstancias evidenciaban la necesidad de una legislación específica para las mujeres.

En España pronto nos encontramos dos posturas enfrentadas, una a favor y otra en contra de la intervención estatal para regular la situación laboral de la mujer. A pesar de la oposición, el Estado establecerá unas leyes específicas para las mujeres entendiendo que este colectivo por sus especiales circunstancias (diferencias físicas, situaciones familiares, domésticas etc.) necesita de una especial protección. Dicha protección no solo abarcará la maternidad, entendiendo que la mujer necesita protección no solo durante el periodo de gestación y el postparto sino a lo largo de toda su vida profesional, evitando así un deterioro físico innecesario.

Estas medidas trataban de limitar la duración de la jornada laboral, el trabajo nocturno, las funciones insalubres, tóxicas o peligrosas y en general aquellas actividades que pudieran dañarlas físicamente o a su futura descendencia.

Lo que pretendía el Estado con este tipo de medidas era proteger a la mujer, sobre todo en los periodos de gestación, como mínimo en las seis semanas inmediatamente posteriores al parto en las que la mujer se recupera del mismo, (el útero recupera su estado normal y se inicia la secreción láctea) y en el periodo de lactancia.

³ Cuesta J. (2012). La maternidad en España, primer tercio del siglo XX. Encrucijada de trabajo, salud y género. *Diversité Recherches et terrains*, 3, 1-20.

1.2 La Comisión de Reformas Sociales

Cabeza⁴ da una visión global de que era y cómo funcionaba en aquella época La Comisión de Reformas Sociales, fue un órgano gubernamental de finales del siglo XIX y principios del siglo XX en España, creado con dos objetivos principales: era el responsable de observar las condiciones en las que vivía y trabajaba la clase obrera de la época y también planteaba reformas de carácter legislativo para mejorarlas. El primero en legislar en favor de las madres trabajadoras ya que en 1891 encargó a Vicente Santamaría de Paredes que elaborara un proyecto de ley sobre el trabajo de la mujer. En el proyecto presentado el 9 de marzo de 1891, encontramos la primera referencia a la maternidad al establecer que: “Las paridas no podrán ser admitidas en los establecimientos industriales o mercantiles, sino después de las cuatro semanas siguientes al parto”, aunque el 14 de abril de ese mismo año la propia Comisión cambió algunos puntos del proyecto de Santamaría de Paredes dando lugar a la emisión de un nuevo documento en el que ya no hacía referencia al artículo dedicado a la protección de la madre. Habrá que esperar hasta el 25 de mayo de 1891, momento en el cual, Cánovas del Castillo presentó un nuevo proyecto de Ley con iniciativa legislativa para la protección de la maternidad al hablar en su artículo 32 de forma literal que: “Se prohíbe emplear a las mujeres, durante los días inmediatos al parto, en trabajos notoriamente perjudiciales para la salud” aquí ya si se establece una secuencia de tiempo, y a quién se extendía la protección, mujeres recién paridas que trabajaran en industrias o comercios. También hay que mencionar dos proyectos a iniciativa de los liberales Alberto Aguilera en 1894 y Ruiz Capdepón en 1899, en los cuales se regulaba el trabajo femenino, aunque en ninguno de los dos se trataba el tema maternal.

1.3. *El reconocimiento de la baja por maternidad y el Seguro Obligatorio de Maternidad*

Habrá que esperar al Gobierno de Eduardo Dato, abogado y político español que fue ministro y presidió el Consejo de Ministros durante la Restauración, para que este tema vuelva a quedar consignado en los artículos del proyecto que se presentó ante las Cortes el 30 de noviembre de 1899. Este fue un proyecto muy debatido, cargado de discusiones y modificaciones hasta que llegó a ser sancionado por la Reina Regente María Cristina, convirtiéndose en la Ley 13 de marzo de 1900⁵, reguladora del trabajo de las mujeres y los niños en los establecimientos industriales y mercantiles. Esta Ley fue de vital importancia para la mujer ya que por primera vez se le concedían importantes derechos tales como:

- prohibición para que la mujer trabajara las tres semanas posteriores al alumbramiento.
- posibilidad de pedir la baja en el trabajo antes del parto.

⁴ Cabeza Sánchez-Albornoz S. (1985). Legislación protectora de la maternidad en la época de la Restauración. *Cuadernos de la historia moderna y contemporánea*, 6, 147-162.

⁵ Ley 13 de marzo de 1900, reguladora del trabajo de las mujeres y los niños en los establecimientos industriales y mercantiles (Gaceta número 73).

- reserva del puesto de trabajo a la madre durante su ausencia al trabajo por causa de embarazo y parto.
- establecimiento de una hora de permiso retribuido durante la jornada laboral para la lactancia, dejando en manos de la propia mujer la opción de dividir la hora concedida en dos períodos de media hora cada uno.

Con la Ley de 13 de marzo de 1900 se consiguió en lo que se refiere al contrato de trabajo de la mujer un descanso obligado antes y después del parto, el permiso de lactancia y la protección del empleo durante su ausencia, literalmente la ley dice: “No se permitirá el trabajo a las mujeres durante las tres semanas posteriores al alumbramiento. Cuando se solicite por causa de próximo alumbramiento por una obrera el cese, se le reservará el puesto desde que lo haya solicitado y tres semanas después de dicho alumbramiento”. Las mujeres que tengan hijos en el período de la lactancia tendrán una hora al día, dentro de las del trabajo, para dar el pecho a sus hijos. Esta hora se dividirá en dos períodos de treinta minutos, aprovechables, uno, en el trabajo de la mañana, y otro, en el de la tarde. Estas medias horas serán aprovechables por las madres cuando lo juzguen conveniente, sin más trámite que participar al director de los trabajos, y al entrar en ellos, la hora que hubieren escogido. No será de manera alguna descontable, para el efecto de cobro de jornales, la hora destinada a la lactancia.

Como importante también fue el Decreto 938 de 22 de marzo de 1929⁶ firmado por el rey Alfonso XIII en el que se establecieron las medidas de seguridad social referidas a las prestaciones de maternidad, estableciendo el Seguro Obligatorio de Maternidad que entró en vigor el 1 de octubre de 1931, este seguro perseguía la protección en el embarazo tanto en el ámbito asistencial y sanitario como en el económico (pensiones, subsidio por lactancia u otro tipo de subsidios), la asistencia facultativa en el embarazo y en el parto y en el caso de que fuera necesario garantizar los recursos necesarios para que la mujer pudiera cesar en el trabajo antes y después del parto, fomentando así la creación y sostenimiento de Obras de Protección a la Maternidad y a la Infancia. Este seguro facilitaba a las madres un permiso de 12 semanas. El aspecto económico era clave en este periodo ya que muchas mujeres no cumplían con el descanso por maternidad porque la necesidad económica de llevar sustento al hogar era superior anteponiéndolo incluso al cuidado de su propia salud. Blasco⁷ hace referencia a este seguro como resultado del nuevo planteamiento generado en torno al concepto de maternidad, en el que el Instituto Nacional de Previsión (INP) tuvo un papel principal con sus propuestas y aportaciones como parte colaboradora destacando la figura de Severino Aznar sociólogo, académico y periodista integrado en el movimiento del catolicismo social de la época que se documentó viajando a diferentes países de Europa en busca de información acerca de la protección de la maternidad en dichos países y finalmente redactando los informes necesarios como base de dicho proyecto.

⁶ Decreto 938 de 22 de marzo de 1929, medidas de seguridad social referentes maternidad (Gaceta número 24, 27).

⁷ Blasco Herranz, I. (2016). Género y reforma social en España: elaboración del seguro Obligatorio de Maternidad (1915-1929). *Asociación de Historia contemporánea y Marcial Pons Ediciones de Historia*, 102, 23-45.

Con este decreto se consiguieron considerables beneficios para las mujeres trabajadoras, cabe destacar derechos tan importantes como son:

- la asistencia gratuita de matrona, médico y farmacia.
- la indemnización correspondiente por razón del descanso.
- la utilización gratuita de las Obras de Protección a la Maternidad y a la Infancia que puedan ponerse a su disposición.
- un subsidio cuando lacte su hijo.
- una indemnización extraordinaria en casos especiales como puede ser una enfermedad persistente del hijo, una operación quirúrgica a la madre o de enfermedad derivada del parto, un parto múltiple o un parto forzoso de la madre que exceda de seis semanas de descanso legal.

Estas medidas supusieron un gran logro en el camino a la protección real de la mujer en esta etapa tan importante de la misma como es ser madre, por ejemplo, el derecho a matrona o médico supuso un gran adelanto en el cuidado y vigilancia de la salud tanto de la madre como del bebé, en esta época era muy común que se produjeran contratiempos durante el parto debido a las condiciones de mala higiene y de dar a luz en lugares poco apropiados para ello, al igual que el proporcionar una indemnización que aseguraba el sostenimiento básico de ambos mientras la madre no puede incorporarse al trabajo.

Pero además de estas medidas tan importantes a la vez que necesarias, Cabeza⁸ hace referencia a lo que se llamaba las “Obras de Protección a la Maternidad y a la Infancia” con carácter preventivo para evitar la elevada mortalidad de la época por las complicaciones que ocurrían en el embarazo y en el parto, buscando mejorar la salud de la madre, intentando prevenir y tratar las posibles complicaciones que pudieran surgir. Las medidas abarcaban diferentes aspectos importantes que se mostraban a las madres como, por ejemplo:

- Enseñar a las madres los cuidados y prácticas convenientes a sus estados de gestantes, parturientas y puérperas, y, en general, a conservar su vida, su salud y la de su hijo, mediante las llamadas Escuelas de Puericultura.
- Atenuando la miseria en los casos en que la probabilidad de enfermedad y muerte eran elevados, mediante los comedores de madres lactantes, los asilos de madres convalecientes del parto o sanatorios y guarderías infantiles.
- Evitando que la madre diera a luz sin los cuidados necesarios, o en habitaciones inmundas sin las condiciones de salubridad adecuadas para garantizar que durante el parto no corriera peligro la madre y el hijo, facilitando la asistencia en clínicas o salas de parto.

⁸ Cabeza Sánchez-Albornoz S. (1985). Legislación protectora de la maternidad en la época de la Restauración. *Cuadernos de la historia moderna y contemporánea*, 6, 147-162.

Pero las medidas de protección no terminaban aquí ya que en el propio Decreto hay un apartado llamado “indemnizaciones especiales”, que establece que a medida que lo permitiera el propio fondo se adjudicarían bonificaciones especiales en los siguientes casos:

- con motivo de las enfermedades persistentes del hijo desde el fin del plazo legal del descanso hasta terminar el sexto mes posterior al parto.
- con motivo de las operaciones quirúrgicas a la madre por enfermedades derivadas del parto; o en casos de parto múltiple.
- en caso de parto forzoso de la madre que exceda de los plazos en que tiene derecho a que se le reserve la plaza, según el Real decreto de 21 de agosto de 1923⁹.

Pero no se quedan solo en estas medidas, sino que con cargo a este fondo se “atenderá también a las prestaciones correspondientes a las beneficiarias no cotizantes por razón de edad”.

La indemnización consistiría en diferentes medidas como:

- la asistencia médica o quirúrgica gratuita.
- en caso de parto múltiple o de parto forzoso de la madre será en metálico siendo su cuantía semanal, como máximo, igual a la indemnización semanal de maternidad que hubiere percibido durante su descanso legal.

En el Convenio C003 sobre la protección de la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1919 ratificado por España el 22 de febrero de 1929¹⁰ sólo incluía prestaciones para la manutención de madre e hijo, siendo estas claramente insuficientes cuando en la mayoría de los casos se tenía más de un hijo o hija.

1.4. *La aparición del subsidio por lactancia*

Otra de las medidas que merecen especial atención fue el subsidio por lactancia, un derecho para las madres que daban pecho a sus hijos consistente en abonar la cantidad de 5 pesetas por semana y por hijo durante 10 semanas, que se destinaría forzosamente a mejorar la alimentación de la madre. Las entidades cooperadoras estaban autorizadas para entregarlo en especie (leche o en otras sustancias alimenticias) asegurando dicho fin, debiendo velar porque la lactante lo percibiera con oportunidad, y, si fuere en especies, de que éstas fueran de buena calidad; además de instruir a la madre en los plazos y procedimientos higiénicos y eficaces de la lactancia, así como también certificar, en su día, que la beneficiaria dio pecho a su hijo y el tiempo durante el que lo hizo. El pero, consistía en que no estaban integradas en este subsidio todas las mujeres trabajadoras, sólo se amparaba a las obreras que trabajaban a jornal y no a las

⁹ Real Decreto de 21 de agosto de 1923 tras la ratificación por España en 1922 del Convenio sobre la protección de la obrera, antes y después del parto, que fue adoptado en la sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, (Gaceta número 172).

¹⁰ Convenio C003 de la OIT (2019) número 3 sobre protección de la maternidad.

que lo hacían a destajo. Ante este hecho de grave desigualdad se redactó la Real Orden de 28 de junio de 1913¹¹, en la que se incluían en los beneficios de la Ley de 1900 a las mujeres que trabajasen a destajo en cualquier clase de industria y que tuvieran hijos en período de lactancia, estableciendo dicha Orden además, que el patrón tenía que abonar a la trabajadora a destajo el sueldo por el trabajo realizado y una cantidad para la lactancia, que sería igual al cociente de dividir su remuneración total por el número de horas invertidas en el trabajo, dicha cantidad representaría exactamente el valor de la hora que las obreras podrían emplear en dar el pecho.

El Gobierno elaboró el reglamento para la aplicación de la Ley de 13 de marzo de 1900, este reglamento amplió los derechos que previamente se habían concedido a la mujer trabajadora en dicha Ley al establecer lo siguiente:

- la posibilidad de que las mujeres en su octavo mes de embarazo pudieran pedir licencia por parto. Aunque esto ya estaba en cierta manera reflejado en la ley, no determinaba el período de descanso anterior al parto, únicamente hablaba de “próximo el alumbramiento”.
- la posibilidad de ampliar a cuatro semanas el permiso por parto cuando el médico certificase que la mujer no estaba en condiciones de reincorporarse a su puesto una vez transcurridas las tres semanas que la Ley y el Reglamento le concedían.
- la posibilidad de dividir la hora de la lactancia en cuatro fases de quince minutos cada uno, dos por la mañana y dos por la tarde, siempre que el niño le fuera llevado a la madre al lugar donde trabajaba.
- la posibilidad de ampliar el tiempo de lactancia en más horas, las cuales les serían descontadas de su respectivo jornal.

Estas medidas, como apunta Sánchez¹² aunque muy positivas fueron consideradas insuficientes y en el VIII Congreso de la Unión General de Trabajadores celebrado en mayo de 1905 en la ciudad de Madrid, se decidió proponer una moción que se presentó el 18 de enero de 1906 ante el Instituto de Reformas Sociales cuya dirección ostentaban Gumersindo de Azcárate republicano y miembro de lo que se denominaba Institución Libre de Enseñanza, organización que defendía la intervención del Estado como herramienta para resolver las cuestiones sociales que se venían planteando nombrado por el Gobierno de la época y Adolfo González Posada catedrático de derecho además de político sociólogo y senador por Asturias ambos con bagaje suficiente para llevar a cabo el cometido para el cual fueron elegidos, estando firmada por F. Mora, F. Largo Caballero y R. Serrano, representantes de la clase obrera en aquella época. La moción se basaba en diferentes aspectos como:

- la especial condición de la mujer en el período anterior y posterior al parto.
- las consecuencias nocivas del trabajo para los hijos.
- la opinión en el campo de la medicina como son los acuerdos de la Conferencia Internacional de Berlín celebrada en 1890, los de la Sociéte

¹¹ Real Orden de 28 de junio de 1913, beneficios de la Ley de 1900 a las mujeres que trabajasen a destajo en cualquier clase de industria y que tuvieran hijos en período de lactancia.

¹² Sánchez Marín A.L. (2014). El instituto de Reformas Sociales origen, evolución y funcionamiento. *Crítica de la Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, 8, 7-22.

Obstetricale de Francia de 1916, además de lo establecido en la legislación extranjera que ampliaba el período de descanso posterior al parto a cuatro semanas en la mayoría de los países.

Los objetivos que se perseguían con la presentación de dicha moción fueron los siguientes:

- ampliar el plazo de descanso para la mujer entre cuatro a seis semanas después de haber dado a luz.
- modificar la redacción del segundo párrafo del artículo 9 de la Ley por el primer párrafo del artículo 18 del Reglamento que fijaba el momento en que la mujer podía dejar de trabajar antes del parto.
- cuando la obrera tuviera que dejar el trabajo, a causa del parto, quedando sin un salario justo cuando más lo necesitaba, se le concediera una protección económica. Por este motivo se pidió al Instituto de Reformas Sociales la creación de una Institución como las Cajas de Asistencia Obrera de Alemania, sostenida por el Estado, los industriales y trabajadores. Esta Institución sería la encargada de otorgar pensiones a los obreros que por vejez, enfermedad, embarazo o puerperio no pudieran trabajar, evitando así la situación de miseria y abandono en que solían quedar al perder el salario.

El Instituto de Reformas Sociales, consideró justas las reformas propuestas y aceptó añadir:

- una semana más de descanso legal obligatorio posterior al parto
- establecer un descanso en las semanas anteriores al parto, que, por razones de humanidad, de previsión social y moral aconsejaban el reposo de la mujer en las semanas próximas al parto.

Con este período de descanso de la mujer anterior al parto, España y Suiza se convirtieron en países pioneros que incluyeron en su legislación tal hecho.

Con estas medidas se consiguió una protección social inexistente hasta entonces, al establecer el descanso de la futura madre, se cuida de hijo y madre proporcionándoles cierta calidad de vida, y al imponer al patrón la obligación de reservar el puesto de trabajo durante el descanso se la protege contra el patrono y en teoría se le asegura el sustento de ella y de su familia al poder reincorporarse a su trabajo.

1.5. Consecuencias de la Primera Conferencia Internacional del Trabajo

Es destacable la influencia que ejerció la Primera Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Washington el 29 de octubre de 1919, asistiendo una representación de 40 estados incluida España, dos delegados pertenecientes al gobierno, un representante de los empleadores y uno por parte de los trabajadores, pudiendo estar acompañados de cierto número de consejeros en función de la importancia de los países participantes, firmando un convenio que

ampliaba los derechos de las madres trabajadoras. España tardaría alrededor de unos 10 años en llevar acabo un desarrollo de los acuerdos internacionales allí establecidos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹³ es la encargada de la elaboración, adopción y supervisión de la normativa internacional relativa al trabajo.

Se trataba de dar protección a las obreras de cualquier edad, estado, o nacionalidad que desempeñaran sus actividades laborales en la industria o el comercio, excluyendo a las que trabajaban en talleres de familia o en la agricultura.

Los beneficios conseguidos en Washington para la madre trabajadora fueron los siguientes:

- el derecho a descansar seis semanas anteriores al parto, previo certificado médico que justificara el parto en aproximadamente en las seis semanas siguientes.
- la prohibición de trabajar dentro de las seis semanas posteriores al parto.
- la conservación del puesto de trabajo durante este tiempo, incluyendo la posibilidad de alguna semana más, si la mujer, por causa de su embarazo o parto contrajese alguna enfermedad que la impidiese incorporarse a su puesto de trabajo.
- el derecho durante todo el tiempo que permaneciera de baja, a recibir asistencia médica gratuita y una indemnización por los salarios perdidos durante su ausencia. Dicha cantidad sería fijada por las autoridades nacionales y satisfecha por el Estado o un sistema de seguro si lo hubiera, en una cuantía suficiente para asegurar la manutención de la madre y el hijo.
- El derecho a dos descansos de media hora, dentro del horario de trabajo, para poder amamantar a su hijo.

Este convenio fue firmado por los delegados españoles, representantes del Gobierno, patronos y obreros, el Estado, con la Ley de 13 de julio de 1922¹⁴, autorizó al Gobierno a crear una Caja de Seguro obligatorio de maternidad bajo la dependencia del ministro de Trabajo, Comercio e Industria, previos los informes del Instituto de Reformas Sociales y del Nacional de Previsión. El presupuesto saldría de las arcas del Estado.

De esta conferencia también surgió el Real Decreto¹⁵ de 21 de agosto de 1923 que modificaba por segunda vez la Ley de 13 de marzo de 1900, presentado por el Ministro de trabajo, Joaquín Chapaprieta Torregosa, en el que aparecen reflejadas las primeras medidas de seguridad social estableciéndose un subsidio de maternidad provisional de 50 pesetas, que pagaría el estado provisionalmente

¹³ Organización Internacional del Trabajo, INFORM Oficina de Biblioteca y Servicios de Información 2015.

¹⁴ Ley de 13 de julio de 1922 primer sistema de previsión para las madres en España.

¹⁵ Real Decreto de 21 de agosto de 1923 tras la ratificación por España en 1922 del Convenio sobre la protección de la obrera, antes y después del parto, que fue adoptado en la sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, (Gaceta número 172).

procedente del crédito de 100.000 pesetas del Fondo Inicial de Maternidad de la Ley de presupuestos de 1922.

Las mujeres beneficiarias de este subsidio debían cumplir los siguientes requisitos:

- Estar afiliadas en el régimen obligatorio de retiro obrero
- No abandonar al recién nacido
- Abstenerse de todo trabajo durante dos semanas
- Solicitarlo por escrito antes de los tres meses de haber ocurrido el nacimiento

Estos requisitos son beneficiosos para la protección de los bebés y las madres, los bebés porque en cierta manera se aseguraba que la madre no abandonara al bebé tras su nacimiento como ocurría en demasiadas ocasiones debido a la situación precaria que vivían las mujeres de la época y a las madres porque se les aseguraba el no trabajar después del parto, de hecho, se les sancionaría privándolas de la correspondiente indemnización si trabajaban en el período de descanso forzoso.

Se debe destacar, por su importancia, la aparición de sanciones a los patronos que infringieran la ley, hasta el momento no había represalias contra ellos, y es una medida de presión bastante importante, sobre todo en aquella época:

- De 50 a 500 pesetas para los patronos que no hubieran satisfecho la cuota trimestral compuesta por su aportación y la de la obrera
- De 150 a 500 pesetas al patrono que admitiera al trabajo a una mujer durante el tiempo

Esta etapa con la Revolución Industrial como eje principal está llena de cambios respecto a los derechos de las mujeres, teniendo que empezar a legislar en diferente normativa la nueva situación de las trabajadoras: maternidad, descanso madre anterior al parto, lactancia, subsidios, etc...

2. Etapa franquista, desde 1939 a 1975

2.1. *Introducción*

Para analizar la situación en esta etapa debemos partir desde el punto de lo que representa una dictadura, una forma autoritaria de gobierno tiene un solo líder o un grupo de líderes y una escasa o nula tolerancia. Esta definición nos pone en situación con respecto a lo que va a suceder con los derechos de la mujer durante este periodo. Con respecto al ámbito laboral antes de que finalizara la guerra civil ya podemos encontrar normativa que supondría en la práctica la eliminación de la mujer casada del mercado laboral como es el Decreto de 9 de marzo de 1938 que regulaba los derechos y obligaciones profesionales de los

trabajadores¹⁶ o el Decreto aprobado el 31 de diciembre del 1938¹⁷ estableciendo en su introducción que “la mujer debía dedicarse a la atención del hogar y separarse de los puestos de trabajo” y en su artículo 4 “la prohibición del empleo de la mujer casada a partir de un determinado ingreso de su marido”. El trabajo remunerado fuera del hogar estaba vetado para las mujeres casadas, las solteras que podían trabajar lo hacían cobrando menos salario que los hombres y sin posibilidad de ocupar puestos de responsabilidad. La gran mayoría de ordenanzas laborales y normativa establecían el despido forzoso de las trabajadoras al contraer matrimonio y algunos reglamentos incluso prohibían ejercer puestos de dirección a sus trabajadoras, como ejemplo la Orden del Ministerio de Trabajo de 27 de septiembre de 1939¹⁸ que prohibió a los funcionarios femeninos obtener la categoría de jefe de administración. En definitiva, la normativa jurídica vigente durante el franquismo fue discriminatoria y restrictiva de los derechos de las mujeres.

Finalizada la Guerra Civil, con la aparición del Nuevo Estado, los derechos laborales de la mujer se verán mermados, un claro ejemplo es la casi desaparición en el mercado de trabajo de las mujeres casadas. Nos encontramos con un cambio radical en el ámbito laboral de la mujer, ejemplo claro de ello es que, excepto las salvedades contempladas en la Orden de 27 de diciembre de 1938¹⁹, las mujeres casadas dependiendo del nivel salarial del marido, no podían trabajar fuera de casa y las solteras que trabajaban no eran madres mientras estaban en activo, una prohibición ésta en cubierto.

El Régimen Franquista supuso un importante retroceso en los derechos de las mujeres conseguidos anteriormente como el permiso de lactancia, el descanso antes y después del parto o el subsidio, devolviendo a la mujer a su papel tradicional de esposa y madre.

Según queda reflejado en el propio BOE número 183 de 31 de diciembre de 1938²⁰, se pretendía que la mujer dejara el terreno laboral para dedicarse exclusivamente a las tareas del hogar, pero teniendo en cuenta que España está en guerra en este momento histórico, son muchas las mujeres que han quedado como cabeza de familia, a éstas se les permitiría trabajar para el sostenimiento de su familia y casa. Es más, se hace una distinción en las Oficinas y Registros de Colocación entre las inscripciones de mujeres y hombres en paro, pero no sólo eso, sino que además las mujeres debían aportar en dichas inscripciones los datos del marido, tales como: si trabajaba o estaba desempleado, profesión, lugar de trabajo, salario, número de hijos, edad de los mismo y sexo. Preguntas que a día de hoy no tienen cabida en nuestra sociedad, es más provocan cierta repulsa ante un machismo exacerbado.

¹⁶ Decreto de 9 de marzo de 1938 que regulaba los derechos y obligaciones profesionales de los trabajadores (BOE número 1, 1 de julio de 1938).

¹⁷ Decreto aprobado el 31 de diciembre del 1938.

¹⁸ Orden del Ministerio de Trabajo de 27 de septiembre de 1939.

¹⁹ Orden de 27 de diciembre de 1938.

²⁰ BOE número 183 de 31 de diciembre de 1938.

Esta etapa se va a caracterizar por cambios continuos respecto a la situación laboral de las mujeres, es una época muy convulsa a pesar de la dictadura hay mucho movimiento popular en favor de las mujeres y sus derechos.

En 1944, tras unos años de dictadura, ya podemos observar cambios importantes en la normativa como los artículos 166 a 168 de las Leyes de Contrato de embarque, aprendizaje y trabajo de mujeres y niños²¹, donde encontramos una regulación de la protección de la maternidad y la lactancia, si leemos detenidamente lo concerniente a la lactancia, la redacción es muy similar a la de la Ley de 13 de marzo de 1900 anteriormente mencionada:

“Aun cuando no conste en el contrato, las mujeres, mientras tengan hijos en período de lactancia, tendrán derecho, siempre dentro de la jornada de trabajo, a una hora de descanso al día, divisible en dos períodos de media hora cada uno. Estos descansos serán utilizados por las madres cuando lo juzguen conveniente, sin más que comunicar al director o representante de la empresa, al entrar al trabajo, la hora que hubieren escogido. No será en manera alguna descontable de los jornales el tiempo destinado a la lactancia”.

La Ley 56/1961, de 22 de julio de 1961, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer²² dio un paso hacia adelante muy importante prohibiendo la discriminación laboral y salarial en función del sexo, modificó la excedencia forzosa por razón del matrimonio impuesta por el régimen a excedencia voluntaria, las mujeres que contrajeran matrimonio a partir de ahora (porque la medida no tenía carácter retroactivo), podrían elegir entre seguir trabajando, la rescisión de su contrato de trabajo con la correspondiente indemnización, o quedar en situación de excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco, devolviendo a la mujer trabajadora el derecho de elección sobre su futuro laboral, El Decreto 258/1962 de 1 de febrero²³, concreta lo expuesto en la ley mencionada anteriormente, entre otras cosas se equiparaba a los trabajadores de ambos sexos en sus derechos laborales, al establecer que el estado civil no podía ser un motivo para romper la relación laboral, siempre teniendo en cuenta la rigidez moral del régimen respecto a la defensa de la familia. Este avance de tipo legal daba la oportunidad para que existiera una mayor presencia femenina en las empresas.

Mediante la Ley 96/1966 de 29 de diciembre de 1966²⁴ se eliminó la prohibición para que las mujeres pudieran acceder a las carreras de juez, magistrado y fiscal, un paso muy importante hacia la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral teniendo en cuenta además que nos encontrábamos en una Dictadura que había estado eliminando sistemáticamente derechos sobre todo a las mujeres por considerar que su sitio estaba en casa al cuidado de los hijos y la familia.

²¹ Leyes de Contrato de embarque, aprendizaje y trabajo de mujeres y niños (BOE número 102) de 11 de abril de 1944.

²² Ley 56/1961, de 22 de julio de 1961, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer (BOE número 175) de 24 de julio de 1961.

²³ Decreto 258/1962 que equipara a trabajadores de un sexo con respecto a los de otro en sus derechos laborales (BOE número 41) de 16 de febrero 1962.

²⁴ Ley 96/1966, (BOE número 311), de 29 de diciembre de 1966.

También podemos encontrar Ordenanzas laborales en sectores específicos como son la enseñanza, el comercio o la producción donde las mujeres estaban muy presentes, unas a favor y otras en contra de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras:

- La Ordenanza Laboral para la enseñanza no estatal de 30 de septiembre de 1970²⁵ (BOE número 251 página 17035) y la Ordenanza Laboral para los centros de enseñanza de 25 de septiembre de 1974²⁶ (BOE número 232 página 19731) en su artículo 40 referían que las mujeres en periodo de gestación disfrutarían de una licencia retribuida de dos meses antes de la fecha aproximada del parto finalizando 45 días posteriormente al mismo.
- La Orden de 28 de junio de 1946²⁷ (BOE número 185 página 5363) en la que se aprobó la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Compañía “Tabacalera, S.A.”, en su artículo 25 establece varios aspectos destacables a tener en cuenta de las diferentes situaciones en que podían quedar las trabajadoras de la compañía:
 - 1- “El personal femenino que ingrese al servicio de la Compañía con posterioridad a la publicación de este Reglamento, quedará en excedencia forzosa al contraer matrimonio, pero en concepto de dote se entregará a la interesada una indemnización”.
 - 2- “Si posteriormente falleciese el marido o se incapacitara para el trabajo, la mujer podrá reintegrarse al servicio de la Compañía, reingresando por el puesto que ocupara al cesar en la misma, siempre que acredite la obligada idoneidad para la función respectiva y su edad no exceda de cuarenta y cinco años”.
 - 3- “Las mujeres casadas que actualmente trabajen en la Compañía, podrán optar entre continuar trabajando o solicitar la excedencia con los mismos derechos establecidos en los párrafos anteriores. Igual opción tendrán, al casarse, las solteras empleadas antes de la publicación de esta Reglamentación”.
- La Orden de 31 de octubre de 1959²⁸ (BOE número 302 página 16137) por la que se aprobó la Reglamentación Nacional de Empresa “Galerías Preciados, S.A.”, en su artículo 87 establecía como uno de los motivos de excedencia forzosa el matrimonio del personal femenino y en su artículo 90 establecía literalmente “El personal femenino que contraiga matrimonio quedará en situación de excedencia forzosa, en tanto no se constituye en cabeza de familia; cuándo esto ocurra deberá solicitar el reingreso dentro de los treinta días siguientes al hecho que lo determina, y deberá adjudicársele la primera vacante que se produzca en su misma categoría, si no hubiere otro excedente de los determinadas en el artículo 87. Este personal tendrá derecho, en concepto de dote a una cantidad equivalente

²⁵ Ordenanza Laboral para la enseñanza no estatal de 30 de septiembre de 1970 (BOE número 251 página 17035).

²⁶ Ordenanza Laboral para los centros de enseñanza de 25 de septiembre de 1974 (BOE número 232 página 19731)

²⁷ Orden de 28 de junio de 1946 (BOE número 185 página 5363).

²⁸ Orden de 31 de octubre de 1959 (BOE número 302 página 16137).

a tantas mensualidades como años de servicio haya prestado, sin que pueda exceder de seis mensualidades. El tiempo de esta excedencia no se computará a ningún efecto”.

Podemos comprobar que en ninguna de estas normativas existía una regulación específica al derecho de las mujeres trabajadoras con hijos/as en edad de lactar para dedicar una parte de la jornada laboral a este cometido. Se puede decir que tanto en reglamentos nacionales de trabajo como convenios u ordenanzas municipales existía una clara y notoria falta de regulación específica respecto a este tipo de permiso.

Ante la ausencia de normativa específica que regulara el permiso de lactancia, las numerosas trabas para incorporarse al mercado de trabajo, la excedencia forzosa tras el matrimonio en otros muchos casos y en líneas generales la falta total de medidas que permitiesen conciliar vida familiar y laboral de la época, no es de extrañar que muchas mujeres optasen por no trabajar con el objetivo de poder cuidar a los bebés en edad de tomar pecho y en general de la familia.

El artículo escrito por Fernández²⁹, enmarcado en un proyecto del Grupo de Investigación “La experiencia de la sociedad moderna en España 1870-1990” narra las experiencias de cuatro mujeres entre 66 y 85 años pertenecientes a distintas clases sociales que vivieron la etapa franquista, su visión de la maternidad en aquella época cuando se convirtieron en madres y la educación que recibieron de pequeñas encaminada a ese fin. El papel principal de la mujer era ser ama de casa y desde pequeñas se las adoctrinaba para ello, la Ley³⁰ de Educación Primaria de 1945 en su artículo 11 diferenciaba currículos para niñas y niños, a las niñas se las preparaba para las tareas del hogar, a pesar de que diversos sectores educativos se quejaron de este tipo de educación esta se extendió también en el bachillerato denominada “Enseñanzas de Hogar”, la Sección Femenina se encargaba de que recibieran estudios en cocina, doncella, costurera, bordadora, planchadora, enfermera, etc. Es curioso como dos de las mujeres entrevistadas, de clases sociales diferentes, que tuvieron que dejar los estudios porque sus padres prefirieron que se quedaran en casa para aprender las tareas del hogar tengan sentimientos tan diferentes una lo recuerda con tristeza porque era buena estudiante y quería seguir en la escuela y otra está satisfecha con lo que aprendió. De las otras dos mujeres entrevistadas una ingresó en un convento con 12 años y otra se fue a servir a la capital en una casa con 14. Cuatro mujeres con futuros en principio diferentes pero un mismo fin general, estar destinadas a ser amas de casa y madres, no es de extrañar que la normativa referente a maternidad o lactancia sea tan escasa en esta etapa, el porcentaje de mujeres que conseguían incorporarse al mercado laboral era insignificante sin contar con la educación machista que consideraba que el sitio de la mujer era en su casa. A diferencia de hoy día las mujeres fueron educadas para quedarse en casa cuidando de los hijos y haciendo las tareas del hogar no para ser independientes económicamente, trabajar en lo que les haga sentirse realizadas y a la vez que ser madres.

²⁹ Fernández E.D. (2014). Domesticidad y familia: ambigüedad y contradicción en los modelos de feminidad en el franquismo, (enmarcado en un proyecto del Grupo de Investigación “La experiencia de la sociedad moderna en España 1870-1990”), *Feminismos*, 23, 23-46.

³⁰ Ley de Educación Primaria de 1945 (BOE número 199) de 18 de julio de 1945.

Por otra parte, Moraga³¹ nos da una visión global muy interesante de la situación jurídica de la mujer en los principales ámbitos del derecho: educación, trabajo, penal y familia. En su artículo especifica en el ámbito familiar que normativa derogó el franquismo en detrimento de los derechos de las mujeres:

- Ley de 12 de marzo de 1938³², declara la vigencia del Título IV del Libro I del Código Civil de 1889, que fue derogado durante la Segunda República, esta norma establece la discapacidad jurídica de la mujer como principio general.
- Ley de matrimonio civil de 28 de junio de 1932³³ derogada por la Ley de 12 de marzo de 1938, que supuso la abolición del matrimonio civil al igual que las inscripciones que se realizaron en el Registro Civil, ya que fue una ley con carácter retroactivo.
- Ley de 23 de septiembre de 1939³⁴ que derogó la Ley de divorcio de 1932, este estado dictatorial no concebía la igualdad jurídica de los cónyuges que otorgaba a la mujer el papel de persona emancipada sin necesidad de la tutela del marido.

El franquismo sólo reconocía una forma de matrimonio que era el canónico, propio de creyentes y familias católicas.

En el ámbito penal lo más significativo es que el régimen solo protegía a las “mujeres honestas” las mujeres embarazadas solteras o las que quedaban en estado fuera del matrimonio no tenían derechos. La Ley de 11 de mayo de 1942 condena tanto el adulterio como el concubinato.

En el ámbito educativo el Régimen en sus comienzos aprobó la Ley de 20 de septiembre de 1938³⁵ consolidando definitivamente un modelo conservador, separando niños y niñas en las escuelas, alegando para ello «razones de orden moral y eficacia pedagógica. La Sección Femenina en la publicación Libro para las Margaritas³⁶ ya adoctrinaba hacia la incultura de las mujeres “no hay que ser nunca una niña empachada de libros, no hay que ser una intelectual”, además de indicarles el camino correcto a seguir si querían seguir estudiando una carrera, para ellas solo cabía ser enfermeras, puericultoras o maestras.

Con respecto al ámbito laboral la Dictadura vetó el trabajo remunerado fuera del hogar a las mujeres, reservándole el ámbito doméstico por tanto cuando realizaban algún trabajo remunerado o fuera del hogar, sólo lo hacían provisionalmente para auxiliar a los hombres. Se aceptaba el trabajo de las mujeres que fueran solteras, ya que cuando contraían matrimonio su lugar era con su marido ocupándose de su familia. Su ocupación estaba en el servicio

³¹ Moraga García M.A. (2008). Notas sobre la situación jurídica de la mujer en el franquismo. *Feminismos*, 12, 229-252.

³² Ley de 12 de marzo de 1938 (BOE número 85) de 23 de septiembre de 1938.

³³ Ley de matrimonio civil de 28 de junio de 1932 (Gaceta número 71) de 11 de marzo de 1932.

³⁴ Ley de 23 de septiembre de 1939 que derogó la Ley de divorcio de 1932 (BOE número 278) de 5 de octubre de 1939.

³⁵ Ley Educativa de 20 de septiembre de 1938 (BOE número 85) de 23 de septiembre de 1938

³⁶ Aguilar M. (1940). El libro de las Margaritas. Falange Española Tradicionalista y de la JONS. Madrid.

doméstico general y esporádicamente podrían trabajar fuera de casa cobrando menos salario que los hombres, y sin posibilidad de acceder a puestos de responsabilidad.

En 1961 se redacta la Ley 56/1961 sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer³⁷, BOE núm. 175, de 24 de julio de 1961, dicha ley reconoce a la mujer los mismos derechos que al hombre para toda clase de actividades políticas, profesionales y de trabajo, con las únicas limitaciones que las establecidas en la presente Ley.

Con la redacción del Decreto 2310/1970, de 20 de agosto³⁸, llega una medida que equipara en parte la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral ya que en su artículo 1 establece que “La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello idéntica remuneración” desapareciendo en la teoría la discriminación laboral sufrida durante el Régimen por las mujeres con un pero que consistía en conservar el hecho de que el marido tenía que dar su autorización. Esta autorización fue abolida en 1975 al final de la dictadura franquista tras la reforma de los Códigos Civil y de Comercio.

3. Etapa democrática, desde 1977 a la actualidad

3.1 Introducción

Tras el periodo franquista donde la mujer había sido relegada al ámbito doméstico y familiar y casi vetada en el ámbito laboral, llega la democracia a nuestro país, desde entonces ha habido una notable incorporación de esta al mercado laboral de manera progresiva. Por este motivo se ha hecho realmente necesario ir avanzando hacia una política que concilie la vida familiar y laboral de las mujeres trabajadoras. Tanto es así que en 1989 se amplió el permiso de maternidad de 12 semanas aprobado durante II República hasta 16 semanas (Ley 3/1989)³⁹ con la obligación de que las seis semanas inmediatamente posteriores al parto sean de descanso obligatorio para la madre por considerarse que es el tiempo necesario para la recuperación de la mujer tras el parto. En esta etapa debemos destacar la aparición de normativa que, aunque no aborda directamente la materia que nos ocupa hace cierta referencia a la misma. como son las siguientes:

1) Constitución⁴⁰:

³⁷ Ley 56/1961 sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer, (BOE núm. 175), de 24 de julio de 1961.

³⁸ Decreto 2310/1970 de 20 de agosto de 1970, por el que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961 (BOE número 202), de 24 de agosto de 1970

³⁹ Ley 3/1989, de 3 de marzo (BOE número 57), por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

⁴⁰ Constitución Española (BOE número 311), de 29 de diciembre de 1978.

- 35.1” 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”.
- 39.1 “Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia”.
- 41 “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad...” ,

2) El Estatuto de los Trabajadores⁴¹:

- 37.4 “las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses... podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella”.
- 45.1 “El contrato de trabajo podrá suspenderse...D) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes”, E) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- 48.4 “El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre...”

3) Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁴²:

- 26 Protección de la maternidad “La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una

⁴¹ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE número 75) de 29 de marzo de 1995.

⁴² Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales (BOE número 269), de 10 de noviembre de 1995.

posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada... Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado... tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto... Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo...

Transcurridos 22 años de democracia se procedió a redactar una ley específica que fundamentalmente recogía e integraba las normas que ya existían pero que se encontraban dispersas ampliándolas en primer lugar respecto a quien podía disfrutarlas como es el caso de los padres que ahora pueden hacer uso de este derecho y en segundo lugar ya no solo van dirigidas a los hijos sino también a familias dependientes en general, la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral, aprobada en noviembre de 1999⁴³ destinada a facilitar las obligaciones familiares y laborales especialmente en el caso de la existencia de hijos e hijas. En su articulado podemos encontrar la regulación de los permisos de maternidad, lactancia y riesgo durante el embarazo, además de la protección ante el incumplimiento por parte del empresario de los mismos, un importantísimo paso hacia adelante en favor de las mujeres que no quieren renunciar a su carrera laboral ni al derecho que la propia naturaleza les concede, ser madres.

- Art 2 lactancia, “Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”.
- Art 5 Reserva del puesto de trabajo después del parto, se establece el tiempo de disfrute, que en este caso es de dieciséis semanas y la diferente casuística que conlleva este derecho como puede ser los casos en que la madre fallece o si ambos progenitores trabajan.
- Art 6 Riesgo durante el embarazo, que modifica el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores en su apartado 5, “la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado”.
- Art 7 Extinción del contrato de trabajo, establece las faltas de asistencia al trabajo, siendo lo más importante de este artículo que no considera “faltas de asistencia las relacionadas con la maternidad, riesgo durante el

⁴³ Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras(BOE número 266), de 6 de noviembre de 1999.

embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos". Estableciendo en su apartado dos que el empresario que despida a una trabajadora que se encuentre en situación de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión, dicho despido será nulo.

Tampoco podemos olvidar la entrada de España en la Unión Europea en 1986, desde mediados de los años 90 hasta la actualidad se ha producido un periodo expansivo en lo que a conciliación familiar se refiere, podemos distinguir dos etapas una primera que comprende los años 1997-2010, periodo en el cual la conciliación adquirió un papel prioritario con el lanzamiento de la "Estrategia Europea de Empleo", en 1997, año en el que se aprobó también el "Tercer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres", el propio comisario europeo de empleo, asuntos sociales e inclusión Lázló Andor dijo textualmente que "Para lograr una buena conciliación de la vida laboral y personal se requiere un aumento de la flexibilidad en el trabajo y la disponibilidad de una red más amplia de centros de cuidados infantil" tarea todavía pendiente a día de hoy. La segunda etapa se ubica en 2010, año en el que se ponía en marcha la Estrategia 2020, en la que la conciliación ocupaba un segundo plano, 2010 fue un mal año para España en lo que se refiere a políticas sociales ya que la crisis económica que venía padeciendo se agravó hasta el punto de tener que incorporar un paquete de medidas que suspendía e incluso eliminaba algunas de las medidas de conciliación que se habían conseguido entre 1997-2009.

El 22 de marzo de 2007 fue aprobada la Ley Orgánica de Igualdad⁴⁴ que supuso un punto de inflexión en las políticas que hasta ahora habían surgido en materia de igualdad en nuestro país. En su artículo 8 establece como "discriminación directa por razón de sexo" cualquier trato desfavorable a las mujeres que esté relacionado con el embarazo o la maternidad de las mismas y en su artículo 10 además establece la nulidad de los actos que causen este tipo de discriminación como forma de proteger a las mujeres de este tipo de prácticas. Pero no se queda ahí su redacción, sino que además esta ley también trata aspectos tan importantes como la integración activa del principio de igualdad en el sistema educativo y por tanto en la educación desde el colegio hasta la universidad eliminando comportamientos sexistas y rechazando estereotipos que discriminan a las mujeres prestando especial atención a los materiales educativos y libros de texto. Sin olvidar otros ámbitos de igual importancia como son la sanidad, la cultura, el ámbito rural, medios de comunicación o el deportivo.

En el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo⁴⁵ podemos observar que la duración de este permiso no se verá reducido en el supuesto de fallecimiento del hijo o hija salvo que finalizadas las seis

⁴⁴ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (BOE número 71), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁴⁵ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Que esta situación quede recogida normativamente es un gran paso hacia adelante para ambos progenitores, entendiéndose que no es menos importante el poder disponer de un tiempo de duelo para poder aceptar y sobrellevar lo que implica la pérdida de un hijo o hija.

En 2022 se publicó en el BOE la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación⁴⁶, pretendiendo crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona y que aborde todos los ámbitos desde los que esta se pueda producir, acogiendo la concepción más moderna de los derechos humanos, entre ellos el derecho a ser madre.

También se elaboró un borrador por el Ministerio de Derechos Sociales, un anteproyecto bajo el título “Ley de las Familias”, que pretende apoyar a la crianza, garantizar el derecho de conciliación, reconocer los diferentes tipos de familia actuales con una especial protección a los derechos de los menores, siendo aprobado en primera lectura en diciembre de 2022. Con esta Ley se pretende entre otros la ampliación del permiso parental a un total de 24 semanas incrementándose en dos semanas adicionales cada año hasta el 2026 que llegaría a su totalidad. Otro avance importantísimo hacia la conciliación real es que esta ley pretendiera ampliar a un año el permiso a las familias monoparentales y monomarentales posibilitando la opción de ceder la mitad del permiso (seis meses), a un conviviente o familiar que estuviera cotizando a la Seguridad Social.

Finalmente, en marzo de 2023 el Consejo de Ministros ha dado luz verde en segunda lectura y lo ha remitido al Congreso de los Diputados donde solicitará su tramitación por la vía de urgencia, pasado este trámite entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE). Esta ley se ha dirigido fundamentalmente a la ampliación de la protección social a las familias, reconociendo jurídicamente los diferentes tipos de familia existentes en la actualidad, el apoyo a la crianza, el derecho de la conciliación y la protección de los derechos de niños y niñas.

Estas medidas acercarán a España a otros países europeos como Suecia, Bulgaria o Reino Unido que están a la cabeza en estas cuestiones desde hace ya tiempo.

Si comparamos España con otros países europeos estamos en clara desventaja, la siguiente tabla Rovati (2008)⁴⁴ aporta datos objetivos con los cuales podemos hacer una comparativa de la situación actual respecto al permiso de maternidad.

⁴⁶ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Tabla 3.1 Duración del permiso de maternidad en diferentes países europeos

Países europeos	Duración permiso maternidad
Suecia	16 meses
Bulgaria	12 meses
Reino Unido	12 meses
Albania	12 meses
Noruega	10 meses
Grecia	Aproximadamente 10 meses
Irlanda	Casi 10 meses
Macedonia	Aproximadamente 9 meses
República Checa	Aproximadamente 8 meses y medio
Croacia	Aproximadamente 7 meses
España	4 meses

Esta tabla demuestra objetivamente que España debe seguir adoptando las medidas necesarias que permitan en pro de la igualdad a mujeres y hombres el poder compaginar su actividad familiar con la laboral de forma real y no una en detrimento de la otra.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es que en anteriores legislaciones cabía la posibilidad, en algunos casos, que determinados permisos pudieran ser excluyentes, por ende, hay que destacar positivamente que, desde 2023, los derechos son compatibles entre sí, los progenitores se podrán beneficiar de todos los permisos individuales que generen sin que unos excluyan a otros. Permisos que se han visto mejorados por la Ley como son los siguientes:

En lo referente al permiso de lactancia hay que destacar mejoras importantes, teniendo en cuenta que es un derecho intransferible que no puede cederse de un progenitor a otro, ahora ambos pueden hacerlo de forma simultánea.

También se podrá solicitar la adaptación de la jornada laboral solicitando el teletrabajo, un cambio en el horario o turno sin tener que reducir la jornada o el sueldo.

Desde enero de 2023 han entrado en vigor nuevas ayudas a la maternidad/paternidad para facilitar la crianza de los hijos, tales como:

Ampliación de la ayuda de 100 euros mensuales por hijos de 0 a 3 años para las madres trabajadoras y como novedad a las madres que estén percibiendo una prestación por desempleo tanto contributiva como no contributiva y las que tengan un empleo temporal o a tiempo parcial. Medida lógica ya que las madres que trabajan menos horas o no trabajan generan una necesidad económica

mayor, incluyendo a las familias que se encuentren en situación de monoparentalidad o monomarentalidad cuando uno de los progenitores esté ingresado durante más de un año o se encuentre en prisión o porque la guardia y custodia la tenga solo uno de ellos.

En la negociación de los Presupuestos Generales del Estado de 2023 se ha recogido como novedad el permiso de ocho semanas sin remunerar para padres trabajadores hasta que el niño cumpla ocho años con el objetivo de incluirlo en la Ley de Familias.

4. Conclusiones

La realización de este trabajo me ha resultado muy interesante, no sólo por el tema, que es de total actualidad y de reivindicación generalizada por la mayoría de los sectores que forman nuestra sociedad sino también por lo descubierto en las dos primeras etapas (Revolución Industrial y Franquismo) tras mi labor de investigación, sobre todo en leyes aprobadas e incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico y artículos periodísticos.

En una primera etapa no existían referencias ni a la maternidad ni al permiso de lactancia o al descanso obligatorio de las madres principalmente porque las mujeres estaban en casa dedicándose a las tareas del hogar y al cuidado de sus hijos. Con la llegada de la Revolución Industrial esto cambiará ya que las mujeres se incorporarán al mercado de trabajo sobre todo en las fábricas. Este hecho hace necesario un planteamiento de protección hacia las mujeres tanto en su periodo de gestación como en el parto, postparto y lactancia y hacia los bebés también de forma indirecta. A lo largo de esta etapa se desarrollan una serie de medidas muy importantes para proteger a las mujeres trabajadoras y a sus bebés como son las enumeradas anteriormente en este trabajo, podemos deducir que a veces aunque las medidas han sido adecuadas a la vez han sido insuficientes, un claro ejemplo es el subsidio por lactancia que abonaba una cantidad a la madre por ella y su bebé pero no tenía en cuenta a los demás hijos de la familia lo que conllevaba en la mayoría de ocasiones a la reincorporación prematura de la madre al trabajo poniendo en riesgo su salud y la del bebé, estrictamente por la necesidad de subsistir llevando alimento a todo el núcleo familiar. En cualquier caso, es muy sorprendente que en una época machista en la que la mujer era equiparada a un niño menospreciando sus capacidades surgieran toda una serie de medidas pioneras que sentaran las bases de lo que hoy día llamamos medidas conciliadoras que posteriormente los Gobiernos solo se han ido encargando de recuperar y mejorar en su caso. También me ha sorprendido muy gratamente que ya en esta etapa se regularan las horas de lactancia para que las madres pudieran disponer de las mismas en periodos de 15 minutos o medias horas y así amamantar a sus vástagos, tenía la creencia errónea de que esta medida se había incorporado en la actualidad.

Refiriéndome a una segunda etapa que abarca el Régimen franquista, me he encontrado con todo lo contrario este es un periodo oscuro que recorta y elimina los derechos de las mujeres en todos los ámbitos importantes de la vida como el

educativo, el laboral, el civil, el penal e incluso el familiar, relegando a la mujer a un segundo plano en nuestra sociedad, inculcándole desde la escuela como objetivos principales en la vida el cuidado de la familia y la realización de las tareas del hogar. Si una mujer estudiaba, en el colegio le enseñaban a ser una buena ama de casa y una buena madre, si tenía la suerte de poder seguir estudiando y no era puesta a servir en una casa, la Sección Femenina se encargaba de su adoctrinamiento con los mismos fines que en la escuela y si era una privilegiada y continuaba en la universidad sus opciones eran enfermería, puericultura o maestra, lo correcto y lo que se esperaba de ella en una sociedad patriarcal bajo el yugo de un Régimen dictatorial.

Todo lo que se había avanzado en la etapa anterior se retrocede en esta, hablar de permiso de maternidad o lactancia carece de sentido cuando las mujeres no tienen acceso al mercado de trabajo es más ni siquiera pueden abrir una cuenta en el banco sin el consentimiento de su marido. Las que consiguen acceder al ámbito laboral lo hacen en inferioridad de condiciones, menores salarios que los hombres y sin posibilidad de ascender.

Esta etapa se caracteriza también por la redacción de leyes restrictivas y eliminatorias de derechos conseguidos anteriormente como pueden ser el acceso al mercado laboral de las mujeres, el matrimonio civil, el divorcio, etc...

La hermana de José Antonio Primo de Rivera, político fascista y fundador de la Falange, formación que aspiraba a ser la representación del fascismo en España, realizó una serie de comentarios referentes a la mujer que refleja perfectamente el adoctrinamiento del régimen para crear mujeres sumisas y dependientes de sus maridos: "Las mujeres nunca descubren nada; les falta el talento creador reservado por Dios para inteligencias varoniles". "La vida de toda mujer, a pesar de cuanto ella quiera simular o disimular no es más que un eterno deseo de encontrar a quien someterse", (Pilar Primo de Rivera, 1958)

Es cierto que dependiendo de la clase social de las mujeres de la época su punto de percepción de la realidad vivida es en cierto modo diferente, en mi investigación para la realización de este trabajo he leído entrevistas a mujeres de diferente clase social que sufrieron las mismas consecuencias de vivir en una dictadura, dejar de estudiar a muy temprana edad para servir en casas o para aprender las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, por regla general las que pertenecían a una clase social media alta o alta tienen una percepción más positiva de haber dejado los estudios para dedicarse a sus menesteres en cambio las de clase obrera recuerdan estas circunstancias con tristeza y melancolía el no haber podido proseguir con sus estudios, la gran mayoría fueron buenas estudiantes.

Dejando atrás el Régimen franquista, etapa restrictiva de derechos para todos, aunque principalmente para las mujeres, llegamos al principio de la democracia en España, esta etapa se caracteriza por la recuperación de los derechos perdidos y su ampliación.

En esta etapa hay que destacar un desarrollo normativo muy importante como la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de prevención de riesgos

laborales o la ley de conciliación, que recogen nuevamente los derechos adquiridos en la etapa de la Revolución Industrial, en algunos de los supuestos incluso mejorándolos. En este periodo entramos en la Unión Europea que tiene entre sus objetivos la conciliación real y efectiva de sus trabajadores y trabajadoras y también debemos tener en cuenta los altos y bajos coincidentes con las grandes crisis económicas vividas en España.

De esta etapa destacaría la existencia de un borrador, una normativa muy ambiciosa cuyo título “Ley de Familias” nos indica de forma clara hacia que colectivo va dirigido. Elaborado este anteproyecto por el Ministerio de Derechos Sociales, recoge una serie de objetivos clave para la protección de las familias: ampliar la protección social a las mismas, apoyar la crianza, garantizar el derecho a la conciliación, reconocimiento jurídico pleno de los diferentes tipos de familia existentes en la actualidad y la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes. Para lograr dichos objetivos se crearán una serie de permisos y ayudas. Con esta nueva ley las madres que perciban una prestación por desempleo ya sea contributiva o no y las que tengan un empleo temporal o parcial ahora podrán beneficiarse de la ayuda de 100 euros al mes por la crianza de un menor de 3 años ya existente anteriormente destinada exclusivamente al colectivo de madres trabajadoras, medida indiscutiblemente discriminatoria a la par que carecía de toda lógica porque dejaba desprotegidas a las madres más vulnerables por una situación laboral precaria o inexistente, cuyos recursos económicos son menores para sostenibilidad de su familia.

También proporciona protección a las familias monoparentales y monomarentales con dos hijos o más equiparándolas en cierta medida a las familias numerosas, por ejemplo, en el ámbito educativo se facilita el que puedan recibir una beca, una reducción o exención de los precios públicos con bonificaciones que van del 20% hasta el 50%. Además, esta ayuda se amplía a las familias que temporalmente se encuentren en esta situación porque uno de los progenitores esté ingresado en prisión durante más de un año o porque la guardia y custodia la tenga solo uno de ellos.

La norma crea nuevos permisos destinados a la tan ansiada conciliación familiar y laboral, uno de cinco días al año, retribuido para atender a un familiar hasta segundo grado o a un conviviente, con o sin relación de parentesco; un permiso parental de ocho semanas, que podrá disfrutarse de manera continua o discontinua y a tiempo parcial o completo, este permiso se aplicará de forma progresiva siendo en 2023 de seis semanas y de ocho semanas en 2024 hasta que el menor cumpla 8 años, y un permiso por ausencia por fuerza mayor familiar que será de 4 días retribuidos al año.

Esta ley generará un nuevo marco de reconocimiento y protección para las familias LGTBI que tengan algún miembro con discapacidad, las múltiples, adoptivas y acogedoras.

En el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio (publicado en el BOE-A-2023-15135 de 29 de junio de 2023) se recogen estas medidas que entraron en vigor el 30 de junio. Entre las medidas laborales adoptadas, modifica varios preceptos del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

para transponer a Derecho español la Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Si nos comparamos con otros países europeos como Suecia (16 meses), Bulgaria o Reino Unido (12 meses) entre otros donde las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral están mucho más desarrolladas ya que su mentalidad ha sido siempre más protectora en lo referente a la familia que la de nuestro país, resulta todavía insuficiente para equipararnos a estos países. Debemos tener en cuenta que jugamos con desventaja respecto a otros países, el retroceso tan importante que sufrió este país durante el tiempo que duró la Dictadura franquista, desde el final de la guerra civil el 1 de abril de 1939 hasta la muerte del dictador el 20 de noviembre de 1975, un total de 36 años en los que se eliminaron y limitaron derechos de vital importancia especialmente para las mujeres. Es un periodo muy largo de tiempo en el que no se avanza en medidas de conciliación familiares y laborales. Con la llegada de la Democracia a España en el año 1977 se empezó a recuperar la normativa que había sido abolida durante la Dictadura, normas que generaban derechos a los trabajadores, pero sobre todo a las trabajadoras y mujeres en general. Tuvieron que transcurrir más de veinte años hasta que en el año 1999 se redactara una ley específica para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, demasiado tiempo sin tener en cuenta las necesidades de las mujeres trabajadoras que se incorporaban al mercado laboral, muchas veces teniendo que renunciar al mismo al ejercer su faceta como madres por no disponer de los derechos necesarios para ejercitar ambas facetas a la vez.

Cuando hablamos del permiso de maternidad lo enfocamos hacia un derecho, que, por supuesto lo es, pero no asumimos una realidad palpable, ser padres conlleva una gran responsabilidad que en la mayoría de los casos nos ocupa todo nuestro tiempo (lactancia, cuidados del bebé, revisiones médicas, trámites administrativos obligatorios, realización de las tareas del hogar, etc.), cargas que hasta hace relativamente no mucho tiempo han soportado casi exclusivamente las mujeres porque el permiso de paternidad más que un permiso ha sido un chiste barato, no debemos olvidar que cuando una mujer da a luz su cuerpo necesita unas semanas de descanso para recuperarse del esfuerzo que implica el trabajo de parto y adaptarse a los cambios producidos por el nacimiento del bebé si además contamos la convalecencia después de una cesárea por ejemplo la cosa se complica aún más. Debemos ser realistas y entender que ser padres es cosa de dos por eso no es solo imprescindible que España se equipare a otros países con respecto a la maternidad sino también a la paternidad, sólo de esta manera se conseguirá la tan ansiada igualdad entre ambos progenitores, posibilitándoles la corresponsabilidad familiar que no es ni más ni menos que un reparto equilibrado de tareas/obligaciones, pero no nos quedemos sólo ahí que ya sería un importantísimo paso hacia la verdadera conciliación, sino que además evitaría la discriminación de la mujer en el mercado laboral (tanto en su incorporación al mismo como en su mantenimiento en el tiempo incluida la posibilidad de ascender y ocupar puestos que sin estar escrito parece que están sólo reservados a los hombres) , ya no se inclinaría la balanza hacia uno u otra en función de que la mujer se queda embarazada y tiene un permiso de maternidad porque el hombre tendría ese mismo tiempo de permiso, evitando en

la mayoría de los casos que ese hecho a tener en cuenta pese más que otros realmente objetivos como pueden ser (la formación, experiencia u otro tipo de cualidades muy necesarias para el desempeño de ciertos puestos de trabajo).

Ya es hora de que las mujeres no tengan que renunciar a su trabajo, carrera profesional, ascensos, etc... en definitiva a progresar dentro del terreno laboral sólo por el hecho de cumplir el deseo de ser madres, esto nunca debería ser un impedimento.

En cualquier caso, queda de manifiesto que hay que seguir desarrollando medidas que favorezcan la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres para que derechos como la maternidad y la lactancia sigan avanzando hasta llegar al equilibrio necesario y real de la conciliación en la actualidad. Vivimos una realidad, cada vez más mujeres se incorporan al mundo laboral con preparación suficiente para quedarse y ocupar puestos de especial relevancia teniendo claro que no quieren renunciar a su faceta como madres, por eso ahora más que nunca es el momento de apostar por políticas conciliadoras y actuales que realmente faciliten el que esto sea una realidad y no una utopía, equiparándonos a países punteros en estas medidas dentro de nuestro mismo entorno.

Bibliografía

Fuentes normativas:

- BOE número 183 de 31 de diciembre de 1938.
- Constitución Española (BOE número 311), de 29 de diciembre de 1978.
- Convenio C003 de la OIT número 3 (1919) sobre la protección de la maternidad.
- Decreto 2310/1970 de 20 de agosto de 1970, por el que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961 (BOE número 202), de 24 de agosto de 1970.
- Decreto 258/1962 que equipara a trabajadores de un sexo con respecto a los de otro en sus derechos laborales (BOE número 41) de 16 de febrero 1962.
- Decreto 938 de 22 de marzo de 1929: medidas de seguridad social referentes maternidad, Seguro Obligatorio de Maternidad. (Gaceta número 24, 27).
- Decreto aprobado el 31 de diciembre del 1938.
- Decreto de 9 de marzo de 1938 que regulaba los derechos y obligaciones profesionales de los trabajadores (BOE número 1, 1 de julio de 1938).
- Ley 13 de marzo de 1900, reguladora del trabajo de las mujeres y los niños en los establecimientos industriales y mercantiles (Gaceta número 73).
- Ley 3/1989, de 3 de marzo (BOE número 57), por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.
- Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales (BOE número 269), de 10 de noviembre de 1995.
- Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE número 266), de 6 de noviembre de 1999.
- Ley 56/1961, de 22 de julio de 1961, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer (BOE número 175) de 24 de julio de 1961.

- Ley 96/1966 de 29 de diciembre de 1966 (BOE número 311) eliminadora de la prohibición del acceso a las carreras de juez, magistrado y fiscal a las mujeres.
- Ley de 12 de marzo de 1938 (BOE número 85) de 23 de septiembre de 1938.
- Ley de 13 de julio de 1922 primer sistema de previsión para las madres en España.
- Ley de 23 de septiembre de 1939 que derogó la Ley de divorcio de 1932 (BOE número 278) de 5 de octubre de 1939.
- Ley de Educación Primaria de 1945 (BOE número 199) de 18 de julio de 1945).
- Ley de matrimonio civil de 28 de junio de 1932 (Caceta número 71) de 11 de marzo de 1932.
- Ley Educativa de 20 de septiembre de 1938 (BOE número 85) de 23 de septiembre de 1938.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (BOE número 71), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Leyes de Contrato de embarque, aprendizaje y trabajo de mujeres y niños (BOE número 102) de 11 de abril de 1944.
- Orden de 27 de diciembre de 1938.
- Orden de 28 de junio de 1946 (BOE número 185 página 5363).
- Orden de 31 de octubre de 1959 (BOE número 302 página 16137).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 27 de septiembre de 1939.
- Ordenanza Laboral para la enseñanza no estatal de 30 de septiembre de 1970 (BOE número 251 página 17035).
- Ordenanza Laboral para los centros de enseñanza de 25 de septiembre de 1974 (BOE número 232 página 19731).
- Real Decreto de 21 de agosto de 1923 tras la ratificación por España en 1922 del Convenio sobre la protección de la obrera, antes y después del parto, que fue adoptado en la sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, (Gaceta número 172).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE número 75) de 29 de marzo de 1995.
- Real Orden de 28 de junio de 1913, beneficios de la Ley de 1900 a las mujeres que trabajasen a destajo en cualquier clase de industria y que tuvieran hijos en período de lactancia.

Bibliografía general:

- Aguilar M. *“El libro de las Margaritas”*. Madrid: *Falange Española Tradicionalista y de la JONS*, 1940.
- Blasco Herranz, I. “Género y reforma social en España: elaboración del seguro Obligatorio de Maternidad (1915-1929)”. Tenerife: *Asociación de Historia contemporánea y Marcial Pons Ediciones de Historia*, N.102, 23-45, 2016.
- Cabeza Sánchez-Albornoz S. Legislación protectora de la maternidad en la época de la Restauración. Madrid: *Cuadernos de la historia moderna y contemporánea*, 6, 147- 162, 1985.
- Cuesta J. La maternidad en España, primer tercio del siglo XX. Encrucijada de trabajo, salud y género. Salamanca: *Diversité Recherches et terrains*, N. 3, 1-20, 2012.

- Espuny Tomás M.J. "Los antecedentes históricos del permiso de lactancia"
Revista Científica IUSLabor, N. 2, 1-4, 2006.
- Fernández E.D. "Domesticidad y familia: ambigüedad y contradicción en los modelos de feminidad en el franquismo" (enmarcado en un proyecto del Grupo de Investigación "La experiencia de la sociedad moderna en España 1870-1990). Alicante: *Feminismos*, N. 23, 23-46, 2014.
- Moraga García M.A. "Notas sobre la situación jurídica de la mujer en el franquismo". Alicante: *Feminismos* N. 12, 229-252, 2008.
- Sánchez Marín A.L. "El instituto de Reformas Sociales origen, evolución y funcionamiento". *Revista Crítica de la Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, N. 8, 2014, 7-22.
- Velo i Fabregat E. "El permiso de lactancia en la legislación social franquista. Análisis de normas sectoriales y de empresa". *Revista Científica IUSLabor* ISSN 1699- 2938, 355-373, 2019.