



**Universidad
de La Laguna**

ESCUELA DE DOCTORADO Y ESTUDIOS DE POSGRADO

Gestión de la Maternidad y Conciliación Familiar en el Sector Marítimo Español

Trabajo Fin de Máster

Máster Universitario en Gestión Náutica y Transporte Marítimo

Enero de 2024

Autor:

ELENA RODRIGUEZ DE LA SIERRA CASTRO

Tutor/a:

Prof. Dr. Salomón Iván Ramón Concepción Cáceres

Escuela Politécnica Superior de Ingeniería

Sección Náutica, Máquinas y Radioelectrónica Naval

Universidad de La Laguna; Escuela de Doctorado y Estudios de Posgrado

D. Salomón Iván Ramón Concepción Cáceres, Profesor de la UD de Ciencias y Técnicas de la Navegación, perteneciente al Departamento de Ingeniería Civil, Náutica y Marítima de la Universidad de La Laguna:

Expone que:

Dña. **Elena Rodríguez de la Sierra Castro** con **DNI 78641975-F**, ha realizado bajo mi dirección el trabajo fin de grado titulado: **Gestión de la Maternidad y Conciliación Familiar en el Sector Marítimo**.

Revisado dicho trabajo, estimo reúne los requisitos para ser juzgado por el tribunal que sea designado para su lectura.

Para que conste y surta los efectos oportunos, expido y firmo el presente documento.

En Santa Cruz de Tenerife, a 10 de enero de 2023.

Fdo.: Salomón Iván Ramón Concepción Cáceres

Tutor/a del trabajo.

Rodríguez de la Sierra Castro, E. (2024). Gestión de la Maternidad y Conciliación Familiar en el Sector Marítimo Español. Trabajo de Fin de Máster. Universidad de La Laguna.

RESUMEN

El estudio aborda la temática del embarazo, la maternidad, el período de lactancia natural y la conciliación familiar en el contexto de la Marina Mercante española. Esta área ha sido escasamente explorada en la literatura, a pesar de su importancia en el ámbito laboral y social. El propósito de este trabajo es analizar las condiciones laborales y el apoyo institucional destinado a las mujeres que desempeñan roles en la Marina Mercante española durante las etapas de embarazo, maternidad, lactancia y su reincorporación al trabajo y la conciliación de este con la crianza del menor. Se busca identificar barreras y facilitadores en la conciliación familiar y laboral en este contexto. Se empleó un diseño de estudio transversal, combinado con cuestionarios estandarizados para recopilar datos cuantitativos y cualitativos. Los resultados revelaron que un porcentaje significativo de mujeres marinas experimenta dificultades en la conciliación familiar y laboral durante el embarazo, la maternidad y la lactancia. La discusión se centró en la necesidad de implementar políticas y medidas que promuevan la equidad de género en la Marina Mercante española. Se sugiere la creación de protocolos específicos para situaciones de maternidad y lactancia, así como la sensibilización y formación del personal. La conclusión más relevante que podemos sacar es que la promoción de la igualdad de género y la facilitación de la conciliación familiar en la Marina Mercante no sólo representa una cuestión de justicia social, sino que también es una inversión en el capital humano y la sostenibilidad de la industria marítima. La implementación de políticas y prácticas inclusivas es un paso fundamental hacia un sector más equitativo y competitivo.

Palabras claves: embarazo, maternidad, conciliación familiar

Rodríguez de la Sierra Castro, E. (2024). Gestión de la Maternidad y Conciliación Familiar en el Sector Marítimo Español. Trabajo de Fin de Máster. Universidad de La Laguna.

ABSTRACT

The study addresses the topic of pregnancy, motherhood, natural breastfeeding period, and family reconciliation in the context of the Spanish Merchant Navy. This area has been sparsely explored in the literature, despite its importance in the labor and social sphere. The purpose of this work is analyzing the working conditions and institutional support provided to women performing roles in the Spanish Merchant Navy during the stages of pregnancy, motherhood, breastfeeding, their return to work, and the reconciliation of this with childcare. The aim is to identify challenges and facilitators in family and work reconciliation in this context. A cross-sectional study design was employed, combined with standardized questionnaires to collect quantitative and qualitative data. The results revealed that a significant percentage of female seafarers experience difficulties in family and work reconciliation during pregnancy, motherhood, and breastfeeding. The discussion focused on the need to implement policies and measures that promote gender equity in the Spanish Merchant Navy. The creation of specific protocols for maternity and breastfeeding situations, as well as the sensitization and training of personnel, is recommended. The most relevant conclusion we can draw is that promoting gender equality and facilitating family reconciliation in the Spanish Merchant Navy represents not only a matter of social justice but also an investment in human capital and the sustainability of the maritime industry. The implementation of inclusive policies and practices is a crucial step toward a more equitable and competitive sector.

Keywords: pregnancy, motherhood, family reconciliation

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido de manera significativa a la realización de este trabajo. Este proyecto no habría sido posible sin su apoyo constante.

En primer lugar, quiero agradecer a mi familia, la de sangre y la elegida, por su incondicional apoyo y comprensión durante todo este proceso. A pesar de la distancia física, siempre han estado a mi lado, brindándome su amor y apoyo incondicional.

A mi estrella, por siempre guiarme.

Por supuesto, quiero agradecer a mi hija por ser mi mayor inspiración y motivación en este camino. La perspectiva de convertirse en madre en la marina mercante ha dado un significado más profundo a este estudio y me ha impulsado a explorar y comprender este tema de manera más completa y comprometida. Al igual que al mejor hombre que pude elegir para compartir mi vida. Estoy completamente segura que será el mejor de los ejemplos para nuestra hija.

Gracias a todos por formar parte de este viaje y por contribuir a la realización de este Trabajo de Fin de Máster. Su apoyo ha sido fundamental y valoro profundamente cada una de sus contribuciones.

Atentamente,

Elena Rodríguez de la Sierra Castro

Índice del TFM

1. Introducción.....	2
2. El embarazo en profesionales de la mar.....	4
2.1. Reconocimiento médico previo al embarque.....	4
2.2. Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales.....	5
2.2.1. Protección de la maternidad.....	5
2.3. Estatuto de los Trabajadores.....	6
2.3.1. Suspensión del contrato de trabajo.....	6
2.4. Prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo.....	7
2.4.1. Procedimiento para el reconocimiento del derecho a la prestación.....	8
2.4.2. Evaluación de riesgos laborales.....	9
3. La maternidad y la lactancia.....	12
3.1. Prestaciones y permisos de maternidad.....	12
3.1.1. Requisitos para la prestación de maternidad.....	14
3.2. Lactancia natural.....	14
3.2.1. Subsidio por riesgo durante la lactancia natural.....	15
4. Conciliación familiar y laboral.....	17
5. Estudio sobre maternidad y conciliación familiar.....	19
Gráfica I. Edad de los encuestados.....	19
Gráfica II. Pertenencia al sector marítimo.....	20
Gráfica III. Puestos de trabajo de los encuestados.....	21
Gráfica IV. Conocer casos de mujeres que hayan abandonado su carrera profesional por ser madres.....	22
Gráfica V. Existencia de políticas o programas específicos de apoyo a la maternidad..	23
Gráfica VI. Políticas de apoyo a la maternidad.....	23
Gráfica VII. ¿Conoce marinos que hayan sido madres?.....	24
Gráfica VIII. Mujeres que han continuado navegando tras ser madres.....	25
Gráfica IX. La cultura laboral en la marina mercante es favorable o no para las mujeres que desean ser madres.....	26
Gráfica X. Medidas para mejorar la conciliación en la marina mercante.....	27
Gráfica XI. Diferencias de trato en mujeres que son madres en comparación con los hombres que son padres.....	28
Gráfica XII. ¿Existen estigmas o prejuicios asociados a la maternidad en la marina mercante?.....	29
6. Conclusiones.....	30
7. Bibliografía.....	33

1. Introducción

La flota mercante española juega un papel vital en la economía del país como pilar del comercio y la conectividad globales. Pero a pesar de su importancia, todavía existen problemas importantes que afectan a una parte importante de la población activa: las mujeres. En particular, la cuestión de la maternidad y la reconciliación familiar surgió como una cuestión urgente que requería un análisis cuidadoso y atención inmediata. Este estudio profundiza en un área crítica y relacionada que ha recibido una atención relativamente limitada en la literatura académica. En el contexto de la marina mercante española, la maternidad era una compleja intersección de roles profesionales y personales, donde las mujeres marinos enfrentan obstáculos únicos derivados de la variabilidad y las exigencias de su profesión.

El objetivo de este trabajo es arrojar luz sobre el marco legal existente en España para la toma de decisiones relacionadas con la maternidad y explorar políticas y prácticas de mediación familiar que podrían contribuir a una inclusión más igualitaria de las mujeres en este sector concreto. El estudio se divide en cuatro partes principales. En primer lugar, se proporciona la base jurídica para el embarazo en el banquillo de los acusados, en particular los riesgos durante el embarazo. A continuación, se revisa la regulación legal de los permisos de maternidad y paternidad. Seguiremos analizando la posibilidad de que los trabajadores puedan solicitar la mediación familiar en situaciones difíciles en el trabajo. Finalmente, se analizan las investigaciones sobre maternidad y mediación familiar en la marina mercante.

Esta investigación tiene implicaciones importantes en un contexto donde la equidad y la igualdad en el lugar de trabajo son de vital importancia tanto para la sociedad como para la economía. La industria marítima española no puede hacer la vista gorda ante esta evolución y debe aceptar el reto de crear un entorno favorable

en el que las mujeres puedan desempeñar su papel profesional al mismo tiempo que satisfacen sus necesidades y ambiciones de formar una familia.

Lograr este equilibrio no sólo beneficiará a las mujeres marinos, sino que también fortalecerá la industria en su conjunto y aumentará el potencial de talento diverso y altamente calificado. En definitiva, este artículo pretende contribuir a la reflexión y el debate sobre la maternidad y la conciliación familiar en la Marina Mercante española aportando un análisis sustentado en investigaciones empíricas y una revisión exhaustiva de la literatura existente. Crear un entorno inclusivo, respaldado por políticas eficaces, es esencial para garantizar que las mujeres puedan contribuir plenamente al desarrollo y la prosperidad de este importante sector de la economía española y su papel en la industria marítima mundial.

2. El embarazo en profesionales de la mar

El embarazo es un período de transformación y expectativas que implica no sólo cambios físicos, sino también una profunda reconfiguración de prioridades y responsabilidades. Sin embargo, para las mujeres que integran la Marina Mercante, este proceso adquiere dimensiones singulares y desafiantes. En un entorno donde la precisión y la seguridad son imperativos, la gestación plantea interrogantes fundamentales sobre cómo armonizar las demandas profesionales con las necesidades de salud y bienestar materno y del feto.

2.1. Reconocimiento médico previo al embarque

El RD 1696/2007, de 14 de diciembre, regula los reconocimientos médicos previos al embarque marítimo.

El objetivo de los mismos es garantizar que el marino disponga de unas condiciones psicofísicas que se adecúen al puesto que ejerce y no suponga un peligro para el marino, para el resto de la tripulación ni ponga en tela de juicio la seguridad de la navegación.

El resultado final del reconocimiento médico podrá ser:

Apto: en el caso de que el tripulante, en el momento del reconocimiento, reúna las condiciones necesarias a criterio del médico.

Apto con restricciones: este resultado será decisión del facultativo en el caso de que el tripulante presente alguna limitación que no lo incapacite totalmente para el ejercicio de sus funciones.

No apto: Será el resultado de aquel tripulante que tenga alguna limitación psicofísica que lo limite para el ejercicio de sus funciones.

Entre los exámenes a realizar, en el caso de las mujeres, se les realizará un test de embarazo. Si durante el reconocimiento médico, se detecta que la tripulante está embarazada, el médico deberá determinar su idoneidad, teniendo en cuenta la condición biológica de la examinada y las restricciones impuestas por el trabajo. Si esa persona es calificada como no apta o apta con restricciones, el médico reconecedor deberá ponerlo en conocimiento del médico responsable de iniciar el proceso a los efectos del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. (1)

2.2. Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales

El propósito de esta ley es aumentar la seguridad y el bienestar de los trabajadores mediante la implementación de medidas adecuadas y la promoción de actividades requeridas para prevenir riesgos laborales.

Una de las disposiciones adoptadas por esta ley implica la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva, como se detalla en el artículo 16. Este artículo establece la obligación del empresario de llevar a cabo una evaluación de riesgos inicial, la cual debe ser realizada teniendo en consideración *“la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.”* (2)

2.2.1. Protección de la maternidad

La evaluación de riesgos previamente mencionada, *“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 durante la evaluación se identifica algún riesgo para la seguridad, la salud, o se detecta algún obstáculo relacionado con el embarazo o la lactancia, la empresa

debe implementar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo. Estas medidas pueden incluir ajustes en las condiciones o en el horario de trabajo de la empleada.

Según la legislación, el empleador debe elaborar una lista de puestos de trabajo exentos de riesgos para aquellos casos en los que no sea factible adaptar el puesto de trabajo de la empleada afectada. Esta lista debe ser revisada por la representación de los trabajadores.

Si el cambio de puesto de trabajo no resulta viable debido a razones técnicas u objetivas, la trabajadora será sometida a una suspensión del contrato debido al riesgo durante el embarazo.

(2)

2.3. Estatuto de los Trabajadores

Este Real Decreto Legislativo, cuya última modificación es del 29 de junio de 2023, es un marco normativo cuyo objetivo es regular las relaciones laborales entre los profesionales por cuenta ajena y los empresarios.

2.3.1. Suspensión del contrato de trabajo

Como comentamos anteriormente, en el caso de no poder adaptar el puesto de trabajo a la nueva situación de la trabajadora, se deberá ofrecer un puesto de trabajo que sí cumpla con esos requisitos. Si no existiera o resultara técnica u objetivamente imposible, la trabajadora pasará a una situación de suspensión de contrato que viene recogido en el Art. 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Específicamente, el apartado 1.e) establece que el contrato laboral puede ser interrumpido debido a “*Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses*”. (3)

2.4. Prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo

Las empleadas por cuenta ajena que se encuentren en una situación de suspensión del contrato debido a riesgos durante el embarazo serán quienes soliciten esta prestación.

Esta asignación corresponderá al total del porcentaje de la base reguladora adecuada y se determinará mediante el siguiente cálculo:

- La base reguladora será idéntica a la fijada para una incapacidad temporal originada por contingencias profesionales. Si no se tienen en cuenta estas contingencias profesionales, se utilizará la equivalente a la prestación por contingencias comunes.
- Para las trabajadoras con contratos a tiempo parcial, se realizará una división de la suma de las bases de cotización correspondientes a los tres últimos meses previos a la suspensión del contrato. En el caso de no contar con una antigüedad de tres meses, la división se llevará a cabo por el número de días correspondientes a dicha antigüedad.

El derecho al subsidio se disfrutará desde el momento de la suspensión del contrato y se extinguirá en los siguientes casos:

- En el caso de que pase a ser una suspensión de empleo por maternidad.
- Reincorporación a su puesto de trabajo o a uno que no conlleve riesgo.
- Despido, teniendo en cuenta las causas legalmente establecidas.
- Aborto.
- Fallecimiento de la trabajadora.

El desembolso de esta prestación será responsabilidad de la entidad gestora o de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, con la que la empresa cuente con cobertura en el momento de la suspensión del contrato. (4)

2.4.1. Procedimiento para el reconocimiento del derecho a la prestación

Deberá ser la trabajadora quien realice la solicitud. El procedimiento será el que sigue:

1. Se llevará a cabo un informe proporcionado por un profesional del Servicio Público de Salud, en el cual se incluirá el estado de embarazo y la fecha estimada del parto.
2. La trabajadora deberá requerir a la empresa un certificado que detalle la labor que desempeña y las características del puesto de trabajo. Asimismo, gestionará la emisión del certificado médico que confirme la presencia de riesgo durante el embarazo, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
3. Cuando se confirme el riesgo y no sea factible la reubicación laboral, la empresa deberá proceder con la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.
4. Para que se apruebe el subsidio, la trabajadora deberá presentar la solicitud ante la mutua, adjuntando la siguiente documentación:
 - a. Certificado médico que confirme la presencia de riesgo durante el embarazo.
 - b. Confirmación de la empresa de que no hay otro puesto de trabajo que sea compatible con el estado de embarazo.
 - c. Certificado de la empresa que indique la base de cotización de la trabajadora por contingencias profesionales del mes previo a la suspensión del contrato.

Después de examinar todos los documentos, la entidad gestora emitirá una resolución en un plazo no superior a treinta días a partir de la recepción de la solicitud. (4)

2.4.2. Evaluación de riesgos laborales

Como mencionamos anteriormente, corresponderá a la trabajadora realizar la solicitud del certificado médico que confirme la existencia de riesgo durante el embarazo en el caso de aquellas que desempeñen su labor como empleadas por cuenta ajena.

Sin embargo, parte de esta solicitud ha de ser rellenada por parte de la empresa, concretamente, el apartado de riesgos laborales.

Los riesgos a informar para la evaluación del riesgo durante el embarazo son los siguientes:

1. Riesgos por agentes físicos:
 - a. Radiaciones. Si son ionizantes o no ionizantes y en el caso de las primeras, dosis efectiva de las mismas
 - b. Vibraciones. Exposición diaria de cuerpo entero
 - c. Temperaturas extremas (frío o calor). Se diferencia en trabajos sedentarios y no sedentarios. Habrá que especificar tanto la temperatura como el tiempo de exposición a la misma.
 - d. Ruido. Nivel diario al que se está sometido en decibelios.
 - e. Atmósferas de sobrepresión elevada e ingravidez.
2. Riesgos por agentes químicos. En caso afirmativo, se deberá aportar evaluación específica de químicos.
3. Riesgo por agentes biológicos.
4. Riesgo por condiciones de trabajo:
 - a. Manejo de cargas
 - b. Escalas y postes verticales
 - c. Escaleras manuales
 - d. Flexionar tronco
 - e. Bipedestación estática
 - f. Bipedestación Dinámica
5. Riesgo por horario de la trabajadora. Se deberá especificar el tipo de jornada y las horas que realiza la trabajadora semanalmente, la postura de trabajo empleada y el ritmo de descansos o cambio de postura.

6. Trabajo en solitario
7. Otros riesgos
8. Se deberá informar de la categoría de la trabajadora
9. Declaración de “Que el puesto de trabajo desempeñado (SI/NO) _____
figuran como exentos de riesgo en la relación de puestos de trabajo que ha
confeccionado la empresa previa consulta con los representantes de los
trabajadores.
10. Medidas realizadas para adaptar el puesto de trabajo a la condición.
11. Razones por las que se ha imposibilitado la adaptación del puesto de trabajo.

(5)

Una trabajadora de la mar está sometida a muchos de estos riesgos. Dependiendo del tipo de barco, la navegación que realice o el puesto de trabajo que desarrolle le afectará más que otros. Veamos un ejemplo de una Primer Oficial de Puente, de un buque tipo fast ferry en línea interinsular.

Con respecto a los riesgos físicos, será afectada, especialmente, por las vibraciones propias del tipo de buque.

Dentro de los riesgos por condiciones de trabajo, nos encontramos con escalas verticales, flexiones de tronco, bipedestación estática y bipedestación dinámica.

Los horarios de trabajo son de jornada intensiva, con posturas de trabajo que pueden llegar a ser de pie sin moverse, de pie en movimiento y sentada y de pie, mientras que el ritmo de descanso o cambios de postura será de dos horas o menos.

Otros riesgos a tener en cuenta son los golpes con objetos, caídas al mismo y distinto nivel o los atropellos en el garaje.

Debido a la naturaleza del puesto de trabajo, la empresa previa consulta con los representantes de los trabajadores, no debería incluir este puesto de trabajo en la lista de puestos exentos de riesgos.

Además, debido a lo especial de la situación, no es posible adaptar el puesto de trabajo debido a trabajos a turnos sometidos a agentes estresores, bipedestación prolongada de más del 33% de la jornada, flexión del tronco, riesgo de golpes contra objetos móviles e inmóviles y vibraciones.

3. La maternidad y la lactancia

La maternidad y la lactancia son etapas fundamentales en la vida de cualquier mujer, marcando no solo la llegada de una nueva vida, sino también una transformación profunda en el rol y las responsabilidades de la madre. Sin embargo, para las mujeres que forman parte de la Marina Mercante, estas experiencias adquieren matices únicos y a menudo desafiantes. En un entorno caracterizado por su exigencia y movilidad constante, la maternidad y la lactancia plantean interrogantes importantes sobre cómo conciliar las responsabilidades profesionales con las necesidades de cuidado y crianza.

3.1. Prestaciones y permisos de maternidad

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 ámbito laboral tiene como propósito principal asegurar la igualdad de trato y oportunidades, erradicando cualquier forma de discriminación, ya sea directa o indirecta.

Esta protección se aplica tanto en caso de nacimiento de un hijo o hija como en situaciones de adopción o acogimiento familiar, siempre y cuando la custodia sea por un período superior a un año y se trate de menores de seis años.

El subsidio económico por nacimiento y cuidado de menor corresponderá al cien por ciento de una base reguladora equivalente a la de incapacidad temporal por contingencias comunes.

El pago de este subsidio será gestionado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), o en el caso de trabajadoras pertenecientes a la marina mercante, por el Instituto Social de la Marina (ISM).

El Real Decreto-ley 6/2019 marca un hito significativo en la protección de los derechos de la maternidad en España. Este marco legal introduce importantes cambios en las prestaciones y permisos destinados a las mujeres que se encuentran en el periodo de maternidad. Estos cambios reflejan un compromiso con la igualdad de género y el reconocimiento de la importancia de apoyar a las madres en su rol crucial como cuidadoras y contribuyentes a la sociedad. Este ensayo explora las principales modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 6/2019 y su impacto en la sociedad española.

El Real Decreto-ley 6/2019 ha extendido el permiso de maternidad a 16 semanas, permitiendo a las madres tener un mayor período para recuperarse del parto y establecer un vínculo sólido con sus bebés. Esta extensión beneficia tanto a la madre como al recién nacido al proporcionar un entorno más favorable para el desarrollo físico y emocional del niño.

Una de las innovaciones más notables es la introducción de la opción de distribuir el permiso de maternidad de manera flexible, permitiendo a las madres adaptar el tiempo de cuidado a sus necesidades individuales. Esta flexibilidad puede mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar, promoviendo así la participación de las mujeres en el mercado laboral y reduciendo la brecha de género.

El Real Decreto-Ley 6/2019 ha nivelado el permiso de paternidad con el de maternidad, fijando una duración de 16 semanas. Esta igualdad de derechos no solo promueve la corresponsabilidad en la crianza, sino que también desafía los estereotipos de género arraigados en la sociedad.

El Real Decreto-ley 6/2019 garantiza una prestación económica del 100% del salario durante el permiso de maternidad y paternidad, lo que brinda a las familias una mayor seguridad financiera durante estos periodos cruciales. Esto alivia la carga

económica que a menudo acompaña a la llegada de un nuevo miembro a la familia.
(6)

3.1.1. Requisitos para la prestación de maternidad

1. Encontrarse afiliada y en alta en la Seguridad Social.
2. Tener un período de cotización mínimo que varía según la edad de la trabajadora.
 - a. En el caso de las menores de 21 años no se les exigirá período de cotización mínimo.
 - b. Aquellas trabajadoras entre 21 y 26 años, se les exigirá alguna de las siguientes condiciones:
 - i. 90 días dentro de los 7 años anteriores o
 - ii. 180 días a lo largo de su vida laboral
 - c. Para trabajadoras de más de 26 años se les exigirá una de las siguientes opciones:
 - i. 180 días dentro de los 7 años anteriores o
 - ii. 360 días a lo largo de su vida laboral.
3. La trabajadora deberá estar al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.

(6)

3.2. Lactancia natural

La lactancia materna es un componente fundamental en el desarrollo y bienestar de los lactantes. Sin embargo, para muchas madres trabajadoras, encontrar el equilibrio entre las demandas laborales y el compromiso con la lactancia natural puede ser un desafío considerable.

Hicimos mención previamente al Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, cuando tratamos el tema de la prestación por riesgo durante el embarazo.

El Real Decreto 295/2009 reconoce la lactancia materna como un derecho fundamental de la madre y el bebé, en línea con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) que promueve la lactancia exclusiva durante los primeros seis meses de vida.

El decreto garantiza a las madres trabajadoras el derecho a una hora de ausencia remunerada al día para la lactancia o para la reducción de jornada. Esta disposición permite a las madres continuar con la lactancia materna incluso después de regresar al trabajo, lo que es esencial para el bienestar del bebé.

Además de los permisos de lactancia, el decreto prevé la posibilidad de adaptar el horario laboral para facilitar la práctica de la lactancia. Esta flexibilidad proporciona un entorno más favorable para las madres que desean continuar amamantando a sus bebés.

Al garantizar permisos y adaptaciones laborales para las madres, el decreto contribuye a promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Facilita que las mujeres continúen con sus carreras profesionales sin tener que renunciar a la importante responsabilidad de la lactancia materna. (4)

3.2.1. Subsidio por riesgo durante la lactancia natural

Se considerará como una situación protegida por riesgo durante la lactancia natural aquella en la que se encuentre la trabajadora durante la suspensión del contrato de trabajo, en los casos en los que, a pesar de que la trabajadora deba cambiar o adaptar su puesto de trabajo a uno compatible con su situación, no sea factible debido a razones técnicas u organizativas.

La asignación económica por exposición a riesgos durante la lactancia natural será otorgada a la mujer empleada de acuerdo a los términos, condiciones y procedimientos establecidos en el apartado IV para la asignación por riesgo durante

el embarazo. Todas las disposiciones incluidas en dicho apartado serán consideradas aplicables, tomando en cuenta la naturaleza distinta del riesgo.

El reconocimiento de la asignación económica por riesgo durante la lactancia natural no surtirá efecto hasta que haya concluido el periodo de descanso por maternidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.4.

El derecho al subsidio finalizará en los siguientes casos:

1. El hijo alcance los nueve meses de edad.
2. La mujer trabajadora se reintegre a su puesto de trabajo previo o a otras actividades profesionales compatibles con su condición.
3. Finalización del contrato de trabajo conforme a las causas legalmente establecidas o cese en el ejercicio de la actividad profesional.
4. Interrupción de la lactancia natural
5. Fallecimiento de la beneficiaria o del hijo en período de lactancia.

Tanto la empleada como la entidad empleadora están encargadas de comunicar a la institución gestora o colaboradora cualquier situación que resulte en la suspensión o extinción del derecho al subsidio.

La gestión y administración de la asignación económica por exposición a riesgos durante la lactancia natural será responsabilidad de la entidad gestora o colaboradora competente. Esto se regirá según los mismos criterios que previamente mencionamos para el riesgo durante el embarazo.

4. Conciliación familiar y laboral

La conciliación familiar se refiere al equilibrio entre las responsabilidades y obligaciones laborales y las necesidades y prioridades de la vida personal y familiar. Es la capacidad de una persona para combinar satisfactoriamente su vida profesional con su vida personal, permitiéndole atender tanto a sus compromisos laborales como a sus responsabilidades y deseos familiares. Esto implica contar con políticas, prácticas y recursos que faciliten a los trabajadores cumplir con sus roles en el trabajo y en el ámbito familiar de manera satisfactoria y sin que uno interfiera excesivamente en el otro. La conciliación familiar busca promover un ambiente en el que las personas puedan lograr un balance positivo entre estas esferas, lo que contribuye a su bienestar y calidad de vida.

La última modificación realizada al Estatuto de los Trabajadores, publicada el 26 de junio de 2023, establece ciertas mejoras.

La primera, la podemos encontrar en el artículo 4.2, en su apartado c) se indica que no se permitirá la discriminación directa o indirecta a aquellos trabajadores y trabajadoras que ejerzan su derecho a la conciliación familiar y laboral.

Por otra parte, se establece el derecho a permiso parental de ocho semanas para el cuidado de hijos o hijas hasta el momento en el que el o la menor cumpla ocho años. Este permiso podrá ser continuo o discontinuo, además de poder elegir entre jornada completa o a tiempo parcial.

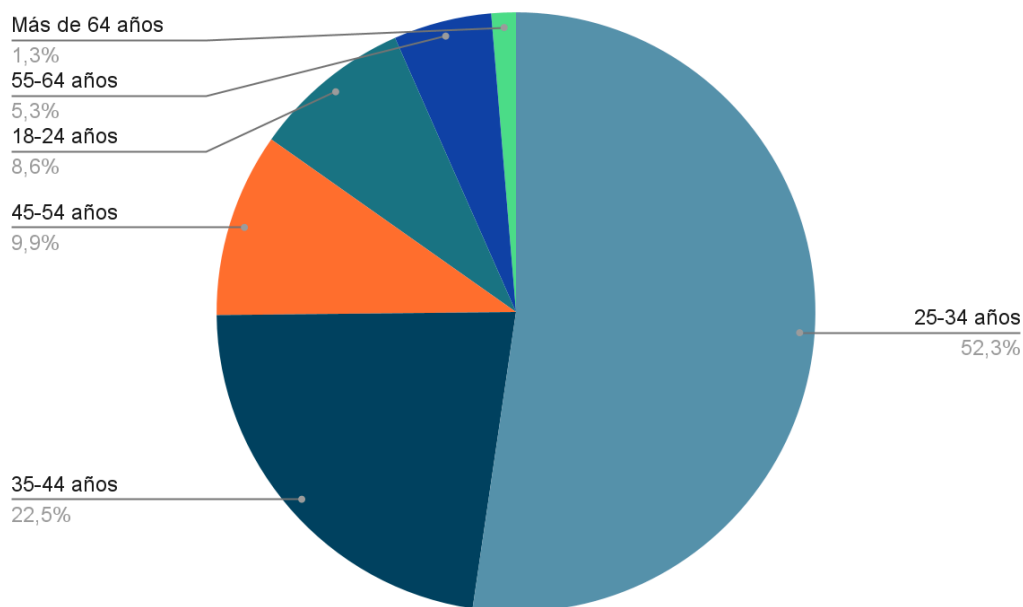
Además, en el artículo 34.8 del ET, se recoge el derecho de los trabajadores y trabajadoras a solicitar una adaptación de la jornada, incluyendo la opción del teletrabajo, para la conciliación familiar y laboral. Estas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionales a las necesidades tanto de la empresa como del

trabajador o trabajadora. Esta solicitud podrá realizarse hasta que el menor o la menor cumpla los doce años de edad.

Según el artículo anterior, cuando el trabajador o la trabajadora solicite una adaptación de jornada para realizar una conciliación familiar, la empresa deberá abrir un proceso de negociación en un plazo máximo de quince días, considerando concedida en el caso de la no negación en ese plazo. En caso de que la empresa no considere viable la conciliación solicitada, deberá plantear otra alternativa o denegar la petición de conciliación con razones objetivas para la no aceptación. (3)

5. Estudio sobre maternidad y conciliación familiar

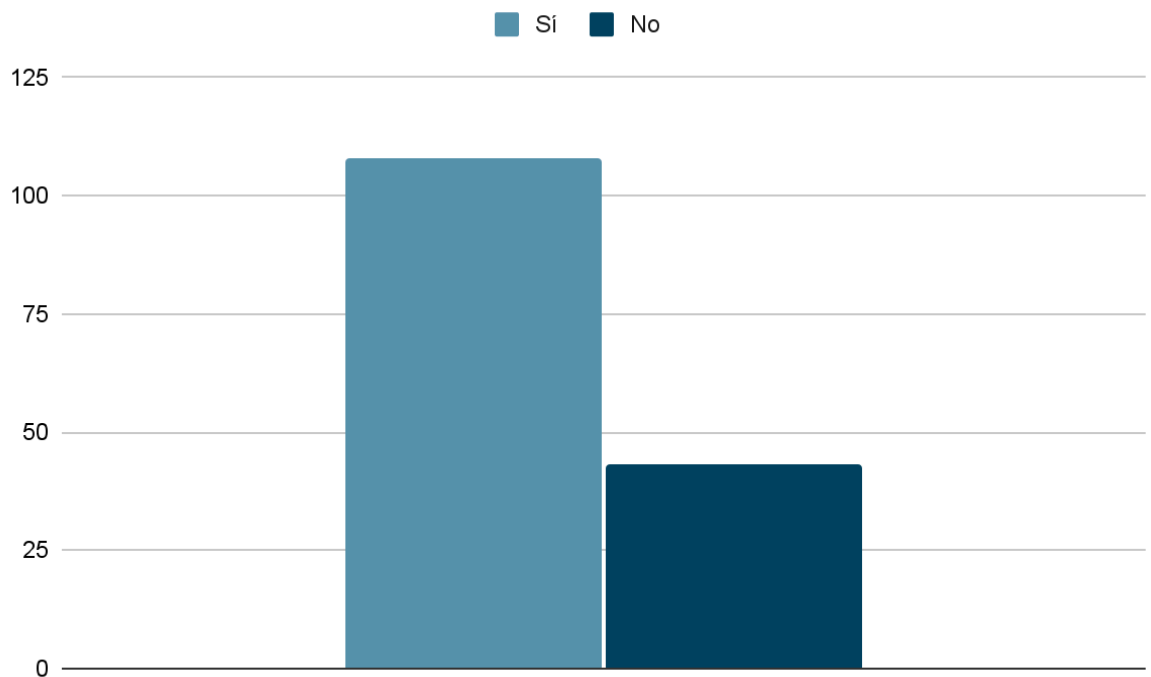
Para la realización de este trabajo se ha realizado una encuesta a un total de 150 personas que pasamos a detallar a continuación.



Gráfica I. Edad de los encuestados

Como podemos observar en el gráfico, la mayoría de los encuestados están en grupos de edad laboral, mientras que solamente el 1.3% de los encuestados se encuentran en edad de jubilación.

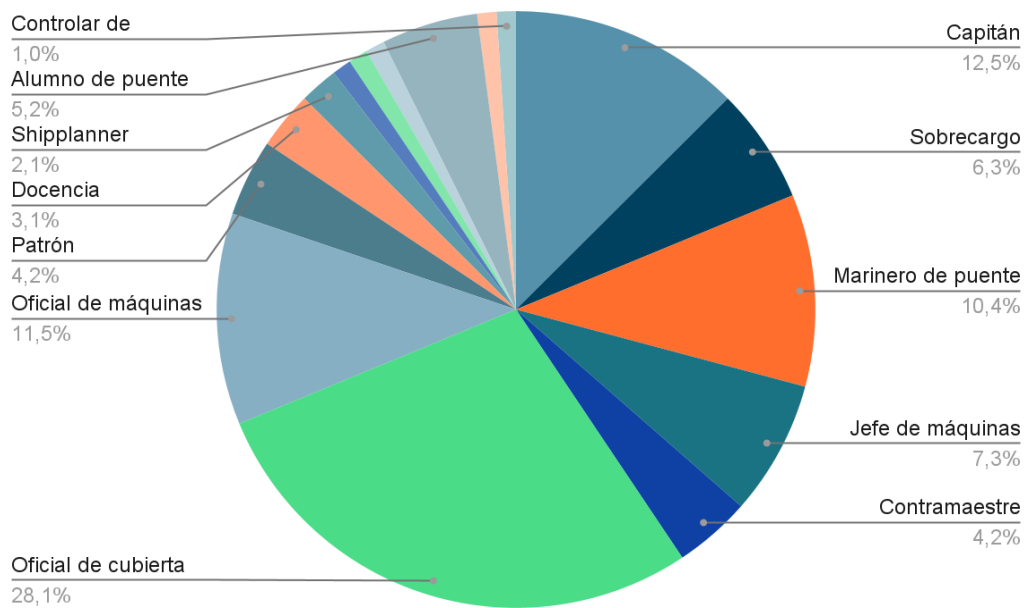
La siguiente pregunta, es si el encuestado pertenece o no al sector marítimo.



Gráfica II. Pertenencia al sector marítimo

De esta gráfica, podemos afirmar que casi tres cuartas partes de los encuestados están vinculados al sector marítimo de alguna de las formas.

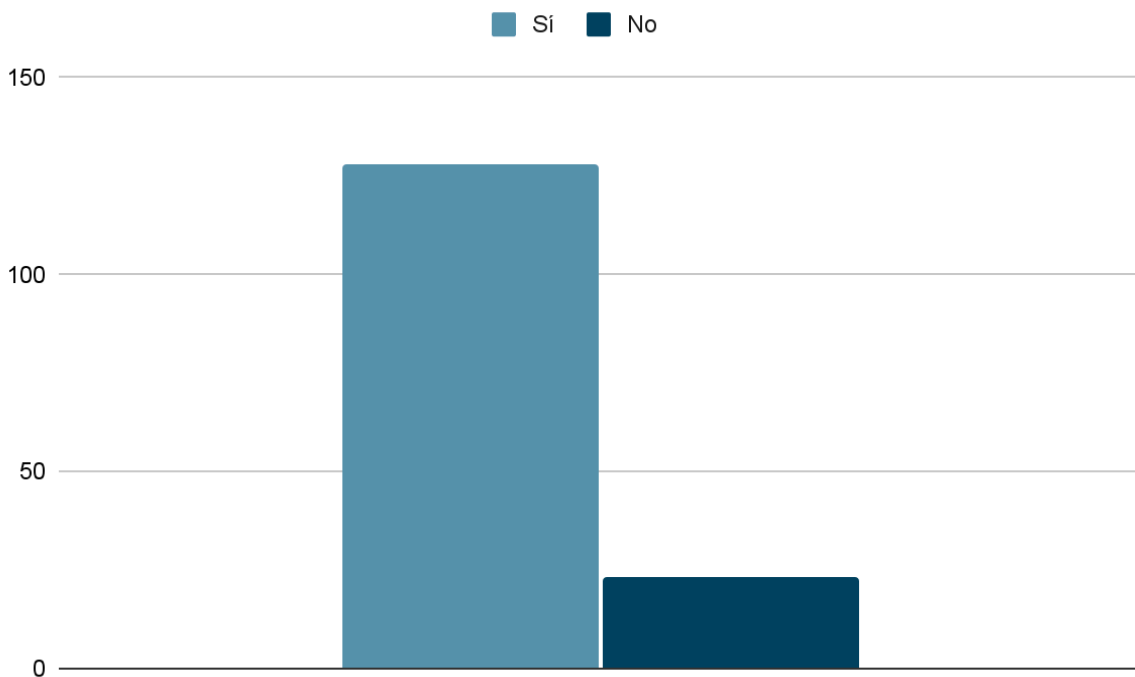
Además, a aquellas personas que pertenecen al sector, se les ha preguntado por sus puestos de trabajo, siendo el resultado el siguiente:



Gráfica III. Puestos de trabajo de los encuestados

De este gráfico, deducimos que se encuentra representado la mayoría de los puestos de trabajo relacionados con el sector marítimo, lo que nos puede dar una visión de la idea de los trabajadores de los mismos.

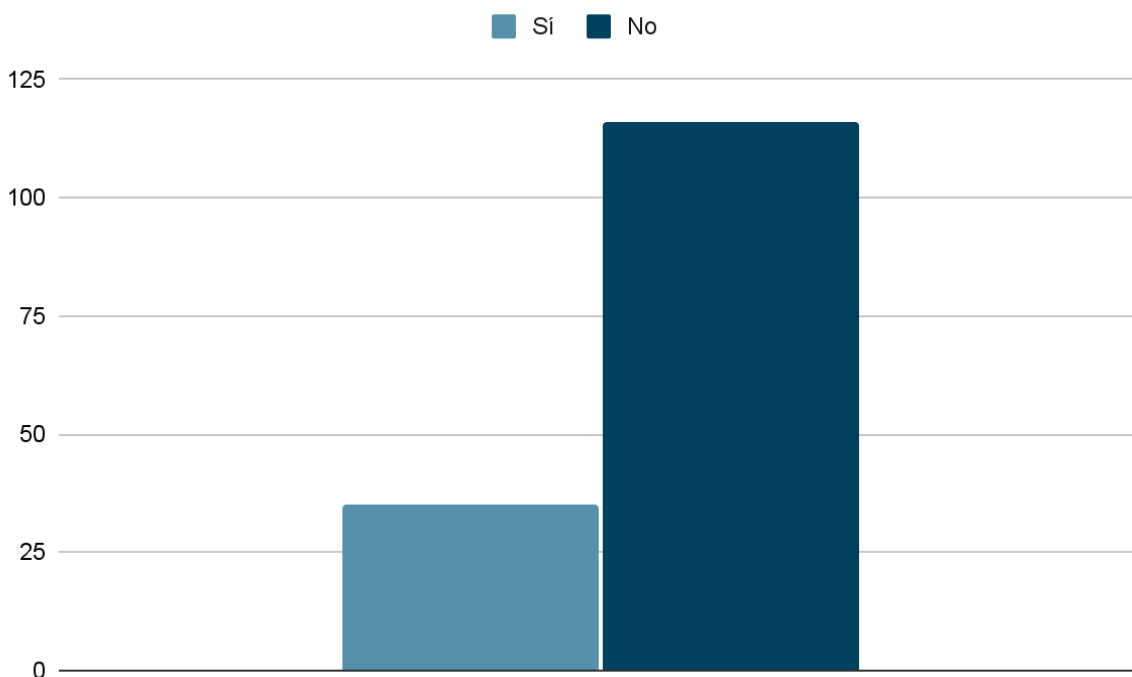
Por otra parte, se le ha cuestionado si conocen casos de mujeres que hayan dejado su carrera profesional por ser madres, independientemente del sector al que pertenezca.



Gráfica IV. Conocer casos de mujeres que hayan abandonado su carrera profesional por ser madres

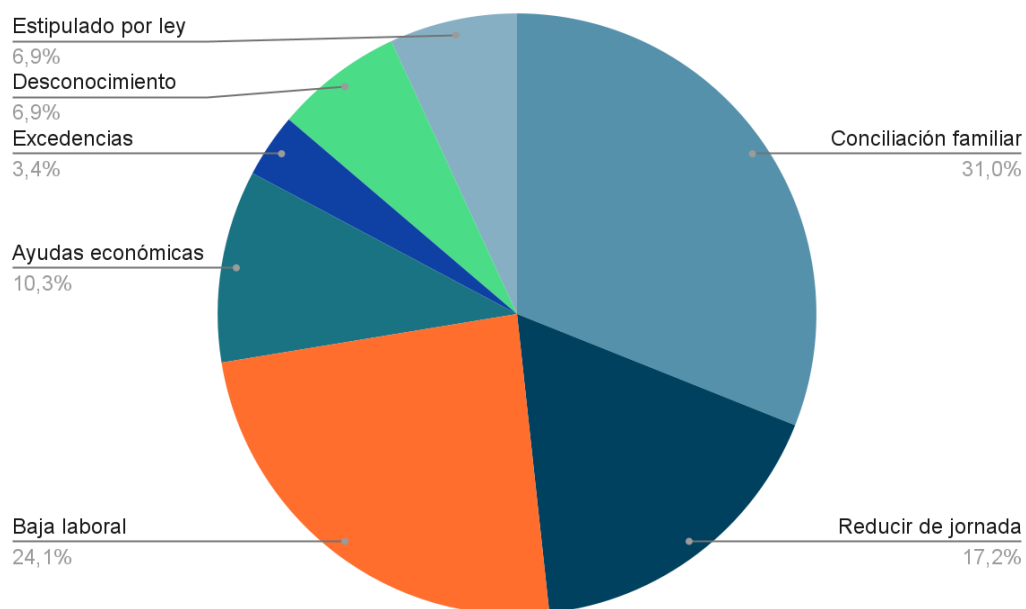
La conclusión que podemos sacar de esta cuestión es que la inmensa mayoría conoce de algún caso, sea el sector que sea, en el que la trabajadora ha dejado su carrera profesional por ser madre.

También, se les ha preguntado si existen políticas o programas específicos de apoyo a la maternidad en la empresa para la que trabajan.



Gráfica V. Existencia de políticas o programas específicos de apoyo a la maternidad

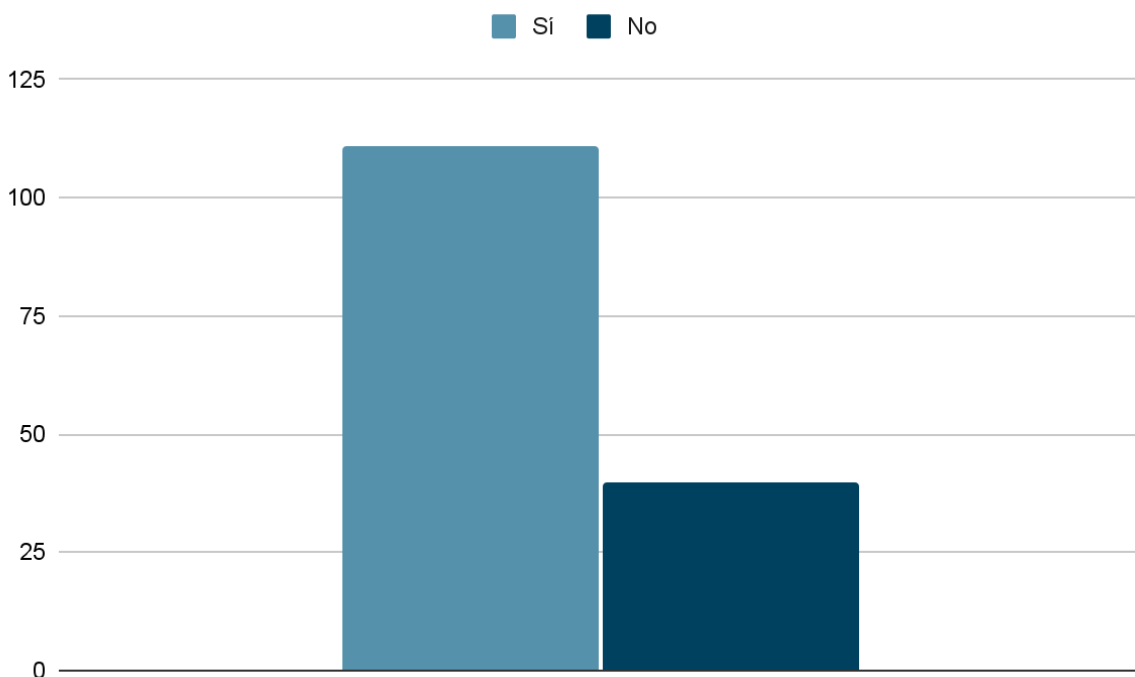
Además, se les ha pedido que en caso afirmativo a la cuestión anterior, enumeren algunas de esas políticas.



Gráfica VI. Políticas de apoyo a la maternidad

De esta cuestión, concluimos que la mayoría no distingue entre políticas de apoyo, como pueden ser las ayudas económicas para guarderías, material escolar, etc. a lo estipulado en la legislación sobre conciliación familiar.

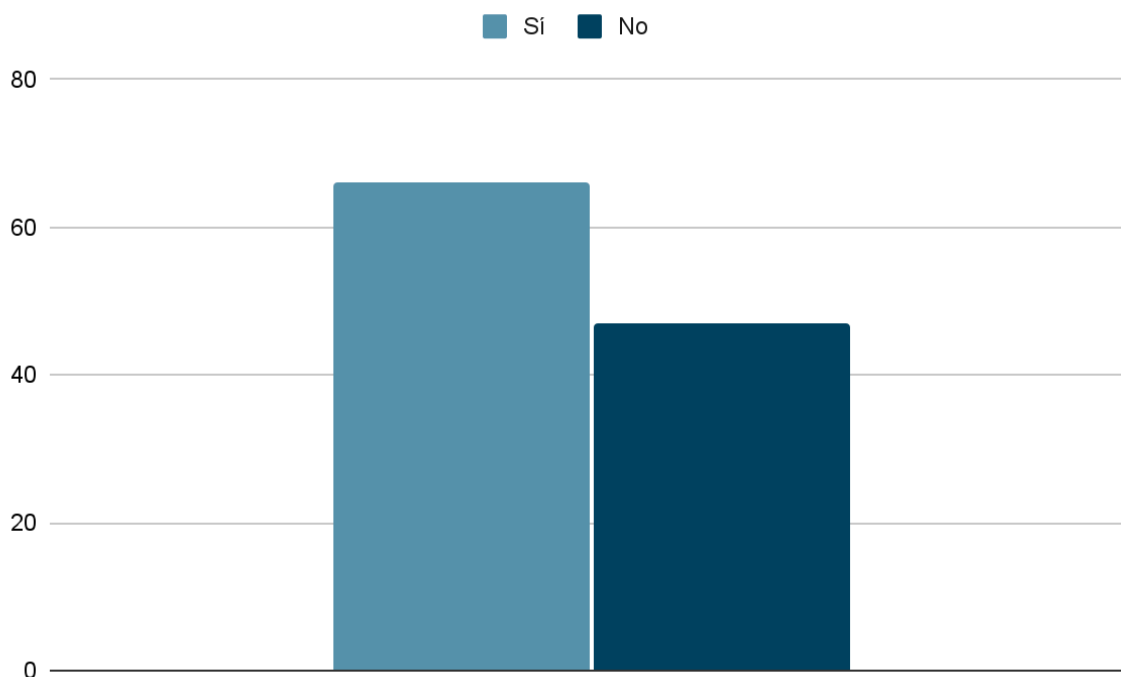
Continuando con la encuesta, preguntamos si se conoce casos de mujeres que hayan trabajado en la marina mercante y hayan sido madres.



Gráfica VII. ¿Conoce marinos que hayan sido madres?

Casi tres de cada cuatro encuestados confirman conocer de alguna trabajadora de la mar que se ha quedado embarazada alguna vez.

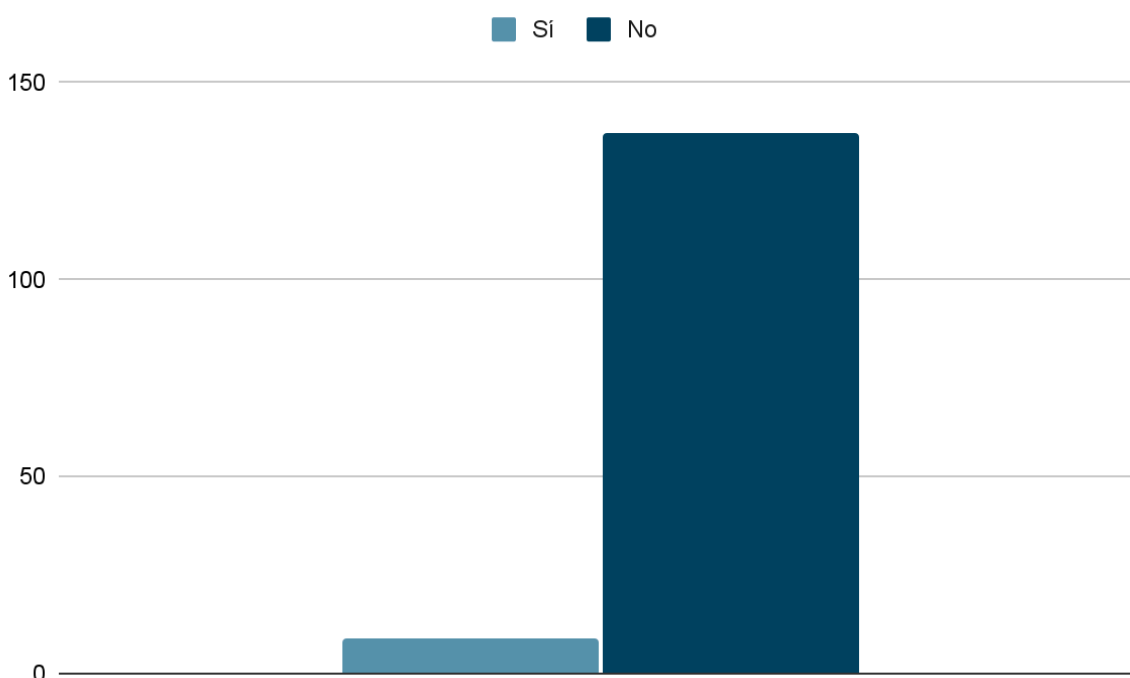
Tras esto, a aquellos que han contestado afirmativamente, se les pregunta si esas mujeres han continuado navegando después de ser madres.



Gráfica VIII. Mujeres que han continuado navegando tras ser madres

En esta cuestión, más de la mitad de las mujeres han seguido navegando pero significativamente menor el número de porcentaje con respecto a la pregunta anterior.

La siguiente pregunta realizada ha sido si se considera que la cultura laboral en la marina mercante es favorable para las mujeres que desean ser madres y por qué.



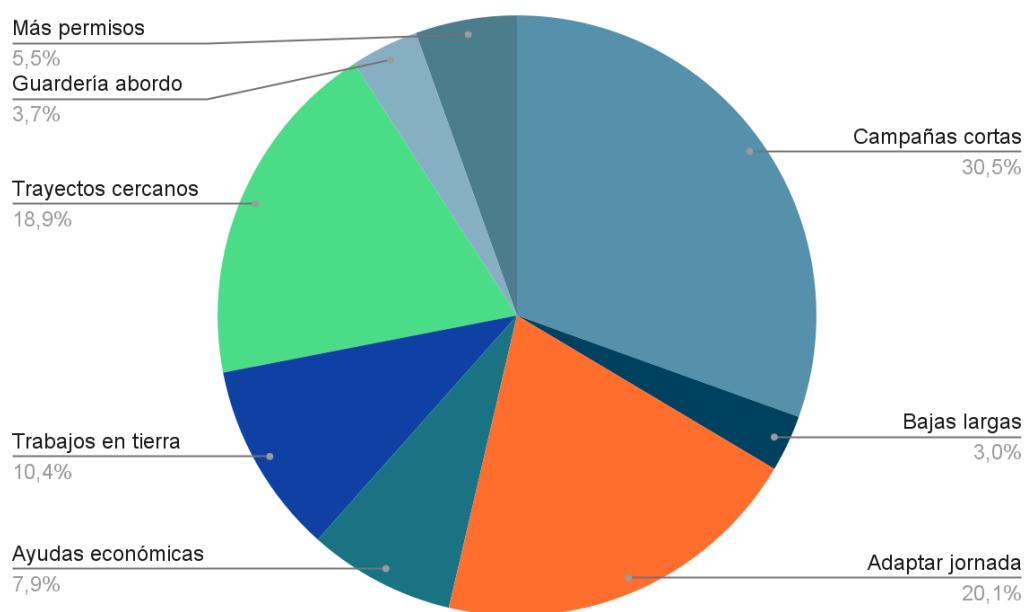
Gráfica IX. La cultura laboral en la marina mercante es favorable o no para las mujeres que desean ser madres

Como se puede observar en el gráfico, una muy amplia mayoría de los encuestados niegan que la cultura laboral en la marina mercante sea favorable para las mujeres que desean ser madres.

La razón que se repite para considerar que sí es favorable es el considerar los trabajos de la mar como otro trabajo en tierra.

Sin embargo, existen diversas respuestas con respecto al no. La amplia mayoría coincide en la dificultad de la conciliación familiar, los horarios y la falta de actualización por parte de las navieras en este sentido.

La siguiente pregunta realizada a los encuestados es qué medidas se podrían implantar para mejorar la conciliación familiar en la marina mercante.



Gráfica X. Medidas para mejorar la conciliación en la marina mercante

De la anterior gráfica, podemos concluir que casi un tercio de los encuestados confirman que una mejora de las campañas ayudarían a una mejor conciliación familiar.

Además, una adaptación de la jornada laboral beneficiaría en la crianza de los hijos, no realizando jornadas laborales de partido, adaptando los horarios, en la medida de lo posible, a los horarios de los colegios, etc.

La siguiente respuesta que más se repite es la posibilidad de acercar a aquellas personas con necesidad de conciliar a sus lugares de residencia, es decir, realizar aquellas rutas, en la medida de lo posible, que se pernocte en el lugar de residencia.

También se repite como medida, ofrecer a la trabajadora un puesto de trabajo en tierra.

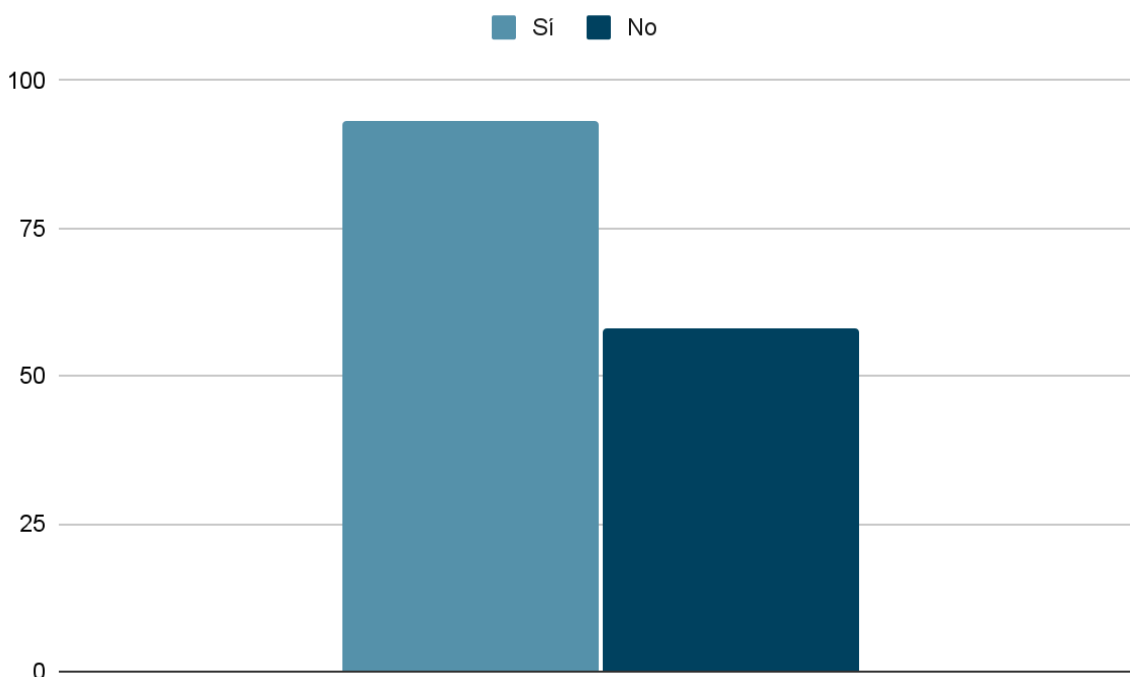
Por otra parte, los encuestados también coinciden en la necesidad de disponer de mayores ayudas económicas para guarderías, material escolar, etc.

Un 5,5% de los encuestados creen que es necesario ampliar los permisos de maternidad y paternidad, así como los permisos por enfermedad, etc.

La siguiente respuesta más repetida es la posibilidad de tener guarderías a bordo o el poder llevar consigo a los hijos en el barco.

Por último, un escaso 3,0% coincide en que las bajas laborales por maternidad deben ser más largas y no las dieciséis semanas actuales.

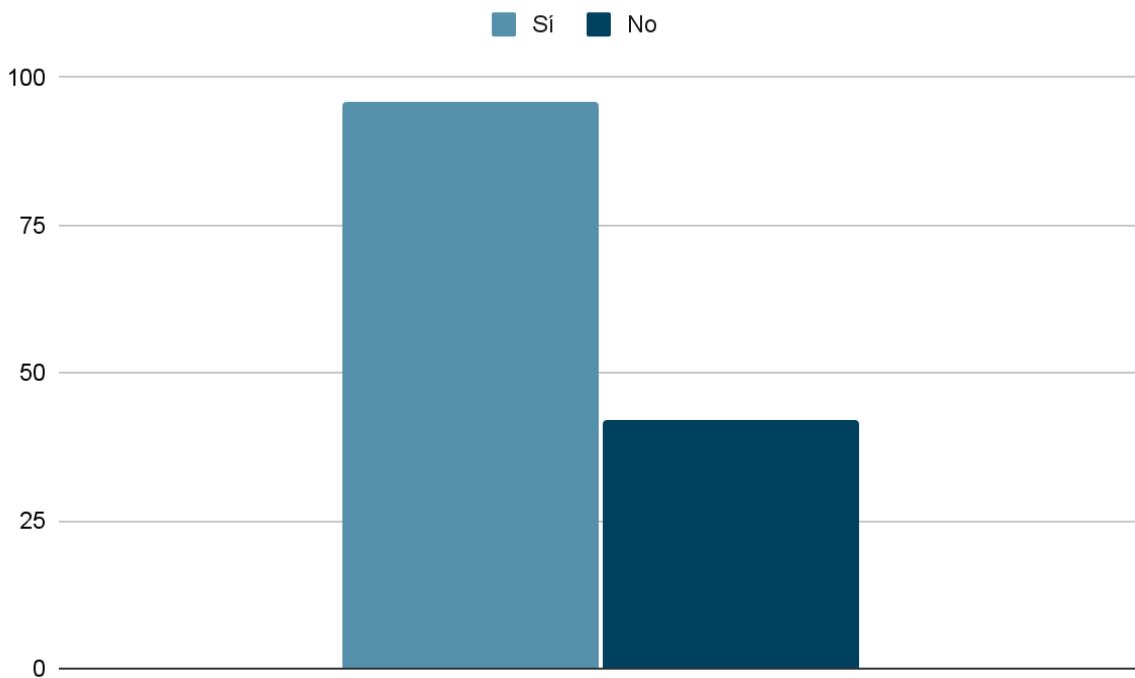
El siguiente gráfico muestra si se cree que hay diferencias en la forma en que se trata a las mujeres que son madres en comparación con los hombres que son padres en la marina mercante.



Gráfica XI. Diferencias de trato en mujeres que son madres en comparación con los hombres que son padres

Como se puede observar, la mayoría confirma que sí se realiza una distinción a la hora de tratar a las mujeres que son madres comparado con sus compañeros masculinos.

La última pregunta realizada es si se considera que hay estigmas o prejuicios asociados a la maternidad en la marina mercante.



Gráfica XII. ¿Existen estigmas o prejuicios asociados a la maternidad en la marina mercante?

Como se puede observar, la mayoría confirman que existen prejuicios asociados a la maternidad en la marina mercante. Además, se les ha pedido si pueden dar ejemplo de ello.

La mayoría de los ejemplos que se puede observar son el hecho de que una mujer cuando es madre deja de navegar o las diferencias en trato a un padre que sigue navegando con respecto a la mujer.

6. Conclusiones

El presente Trabajo de Fin de Máster ha abordado la intersección entre el embarazo, la maternidad y la conciliación familiar en el contexto específico de la Marina Mercante Española. A través del análisis de normativas, entrevistas y revisión de literatura especializada, se han obtenido conclusiones relevantes que arrojan luz sobre este complejo escenario.

- La maternidad en la Marina Mercante presenta desafíos significativos, pero también ofrece oportunidades para implementar políticas y prácticas que apoyen a las mujeres en esta dualidad de roles. Al abordar estos desafíos de manera proactiva, se puede crear un entorno laboral más inclusivo y equitativo, beneficiando tanto a las mujeres como a la industria en su conjunto.
- El Real Decreto-ley 6/2019 representa un paso importante hacia la igualdad de género y el apoyo a la maternidad y paternidad en España. Las extensiones y mejoras en las prestaciones y permisos demuestran un compromiso real con el bienestar de las familias y el reconocimiento del papel fundamental que juegan las madres y padres en la sociedad. Al proporcionar a las familias las herramientas y el apoyo necesario, se fomenta un ambiente más equitativo y sostenible para el crecimiento y desarrollo de la sociedad en su conjunto.
- La lactancia materna es un derecho fundamental tanto para las madres como para los bebés. Sin embargo, las barreras presentes en muchos entornos laborales dificultan su práctica. La implementación de permisos de lactancia es una medida esencial para apoyar a las madres trabajadoras y promover la salud y bienestar de las familias. Al proporcionar tiempo, las empresas no solo cumplen con sus responsabilidades éticas, sino que también contribuyen a la creación de un ambiente laboral más inclusivo y equitativo.

- Se ha evidenciado que las mujeres en la Marina Mercante enfrentan dificultades adicionales en su desarrollo profesional debido al impacto del embarazo y la maternidad. La necesidad de ausentarse por periodos prolongados y las limitaciones en la movilidad laboral pueden resultar en un estancamiento en la carrera de las mujeres.
- Es crucial promover una transformación cultural en la Marina Mercante que destierre estereotipos de género arraigados y fomente la inclusión de las mujeres en todos los niveles y roles. Esto implica sensibilizar a la tripulación y directivos sobre la importancia de la equidad de género y la conciliación familiar.
- Se destaca la necesidad urgente de implementar políticas específicas de conciliación que permitan a las mujeres en la Marina Mercante combinar sus roles como madres con sus responsabilidades laborales. Flexibilidad en horarios, alternativas de trabajo a distancia y apoyo para la lactancia son aspectos clave a considerar.
- Las empresas en el sector de la Marina Mercante deben asumir un rol proactivo en la creación de ambientes laborales inclusivos y amigables para las mujeres en etapas de maternidad. Esto no solo contribuirá al bienestar de las trabajadoras, sino que también fortalecerá la imagen y reputación de la empresa.
- De la encuesta realizada, comprobamos la falta de conocimiento generalizado sobre las legislaciones vigentes relacionadas con el embarazo, maternidad y conciliación familiar. Esta carencia de información no solo afecta a las mujeres en edad reproductiva, sino también a sus familias y a la sociedad en su conjunto. Es esencial implementar estrategias de difusión y educación que proporcionen a la población un entendimiento claro y completo de sus derechos y recursos disponibles. Al hacerlo, no solo se fortalecerán las bases

para una conciliación efectiva entre la vida laboral y familiar, sino que también se promoverá una sociedad más inclusiva, equitativa y apoyada en el bienestar de sus ciudadanos. Esta conciencia y conocimiento colectivos son pilares fundamentales para el avance hacia una sociedad que valore y respalde las necesidades de las familias en todas sus etapas.

En resumen, la promoción de la igualdad de género y la facilitación de la conciliación familiar en la Marina Mercante no sólo representa una cuestión de justicia social, sino que también es una inversión en el capital humano y la sostenibilidad de la industria marítima. La implementación de políticas y prácticas inclusivas es un paso fundamental hacia un sector más equitativo y competitivo.

7. Bibliografía

1. “BOE” núm. 313, de 31 de diciembre de 2007. BOE-A-2007-22533. REAL DECRETO 1696/2007, de 14 de diciembre, por el que se regulan los reconocimientos médicos de embarque marítimo.
2. “BOE” núm. 269, de 10 de noviembre de 1995. BOE-A-1995-24292. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
3. “BOE” núm. 255, de 24 de octubre de 2015. BOE-A-2015-11430. 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.
4. “BOE” núm. 69, de 21 de marzo de 2009. BOE-A-2009-4724. Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
5. Solicitud de certificado médico sobre la existencia de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural cuenta ajena
<https://www.mutuauniversal.net/export/sites/webpublica/.content/documentos/pdfs/DM-WP-RE0715.pdf>
6. “BOE” núm. 57, de 7 de marzo de 2019. BOE-A-2019-3244. 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

Permiso de divulgación del Trabajo Fin de Máster

El alumno **Elena Rodríguez de la Sierra Castro**, autor del trabajo final de Grado titulado “**Gestión de la Maternidad y Conciliación Familiar en el Sector Marítimo Español**”, y tutorizado por el/los profesor/es **Salomón Ivan Ramón Concepción Cáceres**, a través del acto de presentación de este documento de forma oficial para su evaluación (registro en la plataforma de TFM), manifiesta que **PERMITE** la divulgación de este trabajo, una vez sea evaluado, y siempre con el consentimiento de su/s tutor/es, por parte de la Escuela de Posgrado y de la Universidad de La Laguna, para que pueda ser consultado y referenciado por cualquier persona que así lo estime oportuno en un futuro.

Esta divulgación será realizada siempre que ambos, alumno y tutor/es del Trabajo Final de Grado, den su aprobación. Esta hoja supone el consentimiento por parte del alumno, mientras que el profesor, si así lo desea, lo hará constar en futuras reuniones, una vez finalizado el proceso de evaluación del mismo.

Nota: Este documento será obligatorio presentarlo como última hoja del documento final del TFM.