



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN EL EMPLEO PÚBLICO

Autor: Catalina Fernández Arana

5º E3-B

Derecho Administrativo

Tutor: María Burzaco Samper

Madrid

Diciembre 2020

Este Trabajo de Fin de Grado se lo dedico a tres mujeres sin las cuales no hubiera podido lograrlo y no estaría donde estoy ahora.

En primer lugar, a mi directora, María Burzaco Samper.

Por haberme apoyado incondicionalmente y haber creído en mí desde que nos conocimos.

Por toda su motivación y porque siempre se alegra de mis triunfos como si fuesen suyos.

Por toda su ayuda y paciencia en este año tan distinto.

A Isabel Peláez García.

Por haberme ayudado siempre sin pedir nada a cambio.

Por todo el esfuerzo, sacrificio y cariño que ha empleado estos nueve años en acogerme y quererme como a su hija.

Pero, sobre todo, a mi hija Catalina.

Por ser mi fuente de inspiración, por ayudarme a superarme y ser mejor cada día y por haberme concedido el mejor regalo de mi vida: ser madre.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|----|
| RESUMEN | 6 |
| ABSTRACT | 7 |
| I. CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN | 8 |
| 1. CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA | 8 |
| 2. OBJETIVOS, METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA Y PLAN DE TRABAJO | 13 |
| II. CAPÍTULO II: CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL: CONCEPTO, JUSTIFICACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO | 15 |
| 1. ¿QUÉ ES LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL? | 15 |
| 2. MOTIVOS PARA CONCILIAR | 17 |
| 3. RÉGIMEN JURÍDICO | 20 |
| 3.1. Marco normativo | 20 |
| 3.1.1. <i>Constitución Española</i> | 20 |
| 3.1.2. <i>Legislación de la Unión Europea</i> | 22 |
| 3.1.3. <i>Legislación estatal</i> | 23 |
| 3.2. Políticas y medidas que favorecen la conciliación familiar y laboral | 26 |
| 3.2.1. <i>Flexibilidad en el lugar de trabajo</i> | 27 |
| 3.2.2. <i>Flexibilidad en el tiempo de trabajo</i> | 29 |
| a. Flexibilidad horaria | 29 |
| b. Reducciones de jornada | 31 |
| 3.2.3. <i>Ausencias en el trabajo</i> | 32 |
| a. Excedencias | 33 |
| b. Permiso por nacimiento | 34 |
| 3.2.4. <i>Ayudas y prestaciones sociales de las empresas</i> ... | 36 |

| | | |
|-------------|---|-----------|
| III. | CAPÍTULO III: CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO | 38 |
| | 1. PLANES DE IGUALDAD Y DE CONCILIACIÓN | 39 |
| | 2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA PERSONAL FUNCIONARIO Y PERSONAL LABORAL | 42 |
| | 2.1. Trabajo a distancia | 43 |
| | 2.2. Flexibilidad horaria..... | 44 |
| | <i>2.2.1. Personal funcionario</i> | <i>44</i> |
| | <i>2.2.2. Personal laboral</i> | <i>47</i> |
| | 2.3. Excedencias y permiso de nacimiento | 50 |
| | <i>2.3.1. Personal funcionario</i> | <i>50</i> |
| | <i>2.3.2. Personal laboral</i> | <i>52</i> |
| | 2.4. Ayudas y prestaciones sociales | 54 |
| | | |
| IV. | CAPÍTULO IV: POSIBLES MEDIDAS PARA MEJORAR LA CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO..... | 55 |
| | 1. FINANCIACIÓN DE ESCUELAS INFANTILES | 56 |
| | 2. FÓRMULAS DE TRABAJO FLEXIBLES | 57 |
| | 3. IMPLANTACIÓN DE PLANES DE CONCILIACIÓN | 58 |
| | | |
| V. | CONCLUSIONES | 59 |
| | | |
| | BIBLIOGRAFÍA | 63 |

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

| | |
|----------|---|
| Art. | Artículo |
| BOE | Boletín Oficial del Estado |
| CE | Constitución Española |
| CUAGE | Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado |
| DOUE | Diario Oficial de la Unión Europea |
| EBEP | Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público («BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 2015) |
| ET | Estatuto de los Trabajadores |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| Op. Cit. | Obra citada |
| RD | Real Decreto |
| RD-Ley | Real Decreto-Ley |
| SEAP | Secretaría de Estado de Administraciones Públicas |
| TC | Tribunal Constitucional |
| TS | Tribunal Supremo |
| Vol. | Volumen |

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN EL EMPLEO PÚBLICO

RESUMEN

El equilibrio entre la vida familiar y laboral no siempre es fácil de obtener, puesto que en numerosas ocasiones entran en conflicto, y cuando lo hacen, si no existen unas adecuadas medidas y políticas de conciliación, muchas personas tienen que acabar renunciando a una de las dos sin poder lograr, al mismo tiempo, una exitosa carrera profesional y formar una familia.

El objetivo de este trabajo de fin de grado es analizar la situación presente de la conciliación familiar y laboral en España, estudiando las políticas y medidas actuales que favorecen la conciliación entre ambas facetas, de manera general, y en el ámbito del empleo público, para comparar la situación entre ambas y analizar si las medidas existentes son eficaces y suficientes para conseguir alcanzar una conciliación real y efectiva entre la vida familiar y laboral de las mujeres y hombres españoles.

Para ello, la estructura a seguir se basa en dos pilares fundamentales: el régimen general y el régimen en el empleo público, donde para cada uno se estudiará el marco legal normativo y las políticas y medidas que favorecen la conciliación laboral y familiar, para finalmente compararlos y sugerir posibles medidas para mejorar la conciliación en el empleo público.

PALABRAS CLAVE

Conciliación; familia; flexibilidad; Estado; Administración Pública, igualdad; carrera profesional; jornada laboral; corresponsabilidad.

CONCILIATION OF PERSONAL AND PROFESSIONAL LIFE IN PUBLIC EMPLOYMENT

ABSTRACT

The balance between personal and professional life is not always easy to obtain, since in many cases they come into conflict, and when they do, if there are no adequate conciliation policies and measures to reconcile them, many people have to end up giving up one of the two without being able to achieve a successful professional career and raise a family at the same time.

The aim of this paper is to analyze the present situation of personal and professional conciliation in Spain, studying the current policies and measures that encourage the reconciliation of both aspects, in general, and in the area of public employment, in order to compare the situation between the two and analyze whether the existing measures are efficient and sufficient to achieve a real and effective conciliation between the personal and professional life of Spanish women and men.

To this end, the structure to be followed is based on two fundamental pillars: the general regime and the regime in public employment, where for each one the legal regulatory framework and the policies and measures that support the conciliation of personal and professional life will be studied, to finally compare them and suggest possible measures to improve the conciliation in public employment.

KEY WORDS

Conciliation; family; flexibility; state; public administration; equality; professional career; workday; co-responsibility.

I. CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1. CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

Familia y trabajo suponen dos pilares fundamentales para cualquier ciudadano integrado en la sociedad de nuestros días, donde la mayor parte del tiempo que tenemos disponible cuando somos adultos lo empleamos en tratar de lograr un éxito en ambas esferas.

El equilibrio entre estas dos facetas de la vida no siempre es fácil de obtener, puesto que en numerosas ocasiones entran en conflicto. Cuando esto ocurre, si no existen unas adecuadas medidas y políticas de conciliación, muchas personas tienen que acabar renunciando a una de las dos sin poder lograr, al mismo tiempo, una exitosa carrera profesional y formar una familia.

En los casos en los que no se consigue de manera sencilla este equilibrio entre las dos esferas, muchos trabajadores deciden escoger entre ellas; bien no pudiendo trabajar en lo que les gusta o no siendo capaces de ascender en su carrera profesional; o bien renunciando a formar una familia o retrasando el momento de tener hijos hasta verse más estabilizados y avanzados en su carrera. Esto ha supuesto que la edad media en la que la sociedad (y sobre todo las mujeres) tienen hijos se haya visto aumentada, con la consecuente disminución en la tasa de fecundidad, formando cada vez una sociedad que progresivamente va sufriendo un envejecimiento demográfico, lo que, en última instancia, supone una crisis del estado de bienestar¹.

Resulta sorprendentemente llamativo que en pleno siglo XXI no exista una conciliación real y efectiva que permita que los ciudadanos, y más especialmente, las mujeres, no tengan que renunciar a ascender en el mundo laboral por querer formar una familia.

Esto se debe en gran parte a las dificultades para conciliar debido a la incompatibilidad de la jornada laboral española con los horarios de guarderías, colegios y familias. Como destaca STINUS², la jornada laboral española es de las más largas de la Unión Europea,

¹ ESPING-ANDERSEN, G. (2002). *Towards the Good Society, Once again? Why We Need a New Welfare State* (1-25). Oxford University Press.

² STINUS BRU DE SALA, E., & DE LEÓN RAMÓN BORJA, M. (2015). *Conciliar trabajo y familia: ¿ilusión o realidad? Políticas de conciliación laboral y familiar en Noruega y Cataluña/España* (p.90)

a lo que se añaden los insuficientes niveles de flexiseguridad, que desfavorecen que las mujeres puedan acceder a ciertos puestos de trabajo. Todo ello supone que la conciliación de la vida familiar y laboral sea más difícil y deja ver que las legislaciones a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres no son suficientes en la cultura española.

El modelo familiar de especialización de roles, donde solo el hombre traía ingresos a la unidad familiar y la mujer se centraba en el ámbito doméstico y familiar ha quedado obsoleto hoy en día. Con la introducción de la mujer en el mercado laboral en los años 70, se ha producido una evolución y avance en el modelo social, siendo un hito histórico en cuanto a transformaciones sociales³.

Con ello se ha dado un paso hacia delante, evolucionando muchas familias a un modelo de doble ingreso, en el cual ambos progenitores aportan ingresos con sus trabajos, y donde se hace necesaria y evidente la necesidad de medidas que permitan que estos trabajadores puedan encontrar un equilibrio entre la faceta laboral y la familiar.

No obstante, esta conciliación resulta a día de hoy todavía un tanto utópica, no siendo tan sencilla de obtener. En numerosas ocasiones se discrimina a las mujeres (y hombres en menor medida) que se encuentran en edad de casarse y tener hijos, impidiéndoles ascender en su carrera laboral. Esto sucede bien porque no hay medidas suficientes para que puedan conciliar de una manera efectiva y real, o bien porque, aunque dichas medidas existan, no esté bien visto que se acojan a ellas, estando muchas veces el problema en la implantación de las mismas (más que en la insuficiencia de ellas).

Hoy en día es una realidad que, de manera generalizada, las mujeres ocupan los puestos de trabajo con condiciones poco satisfactorias, menores salarios, contratación parcial y pocas oportunidades de promoción y formación “*sin dejar de lado, la discriminación que sufren en el acceso a los puestos directivos y de gestión, que suelen estar ocupados por hombres*”⁴.

³ GREENHAUS, J., S. P., GRANROSE, C., RABINOWITZ, S., & BEUTELL, N. (1989). Sources of workfamily conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133-153.

⁴ MARTÍN JIMÉNEZ, R. (2007). Conciliación y discriminación. *Diario de Jurisprudencia El Derecho*, nº 2457, p. 1

Todo ello ha sido, a nivel de la Unión Europea, un ejemplar incentivo para tomar medidas aprobando recientemente la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo⁵ (en adelante Directiva 2019/1158).

En dicha directiva, en los considerandos previos al articulado, se destaca que la realidad de la conciliación laboral familiar sigue siendo insuficiente en los países europeos, donde las medidas conciliadoras resultan insuficientes y están inadecuadamente planteadas, produciendo una discriminación para las mujeres.

“(10) No obstante, la conciliación de la vida familiar y la vida profesional sigue constituyendo un reto considerable para muchos progenitores y trabajadores que tienen responsabilidades en el cuidado de familiares, en especial debido a la creciente prevalencia del horario laboral ampliado y de los cambios en los calendarios de trabajo, lo que repercute negativamente en el empleo femenino. Un factor importante que contribuye a la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado de trabajo es la dificultad para conciliar las obligaciones laborales y familiares. Las mujeres, cuando tienen hijos, se ven obligadas a trabajar menos horas en empleos retribuidos y a pasar más tiempo ocupándose de responsabilidades en el cuidado de familiares por las que no reciben remuneración”.

Además, tal y como se mencionaba anteriormente, la directiva hace referencia a que un mal diseño en las políticas conciliadoras puede suponer un incremento (en vez de una reducción como debería ser el caso) de los estereotipos y la especialización de roles.

“(11) El desequilibrio en el diseño de las políticas sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional entre hombres y mujeres incrementa los estereotipos y las diferencias de género en materia laboral y familiar (...) Asimismo, ha quedado demostrado que las fórmulas para conciliar la vida familiar y la vida profesional, como los permisos o las fórmulas de trabajo flexible, tienen un impacto positivo en la reducción

⁵ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DOUE núm. 188, de 12 de julio de 2019, páginas 79 a 93)

de la carga relativa de trabajo familiar no remunerado que recae sobre las mujeres y en dejar a las mujeres más tiempo para el empleo remunerado”.

Afortunadamente, cada vez estas medidas están más integradas en la cultura social española y poco a poco parece que llegaremos por fin a convertir la conciliación en una realidad, donde no sea necesario elegir entre familia o carrera profesional, sino que se puedan tener ambos si así se desea.

Esta conciliación laboral familiar no es exclusiva del ámbito empresarial y privado, sino que es un derecho inherente a toda persona trabajadora, independientemente de quién sea su empleador, por lo que se ha de dar también en el empleo público.

Es por ello que resulta relevante la Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado⁶ (en adelante Resolución IV CUAGE de 13 de mayo de 2019).

Dicha resolución establece en su artículo 6 dedicado a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, que esta conciliación supone un *“principio básico de la política de recursos humanos de la Administración General del Estado, como herramienta preferente, primero, para hacer efectivos los principios de igualdad y corresponsabilidad, de modo que fomente la asunción equilibrada de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, evitando toda discriminación basada en su ejercicio; segundo, para incrementar la motivación del personal; y tercero, para lograr un óptimo clima laboral, permitiendo la configuración de entornos avanzados para la mejor prestación de los servicios públicos acordes a la realidad social actual”*.

De forma personal, este tema tiene mucho significado e importancia para mí, como mujer y como madre, ya que una vez que finalice mis estudios y me incorpore al mundo laboral, las medidas conciliadoras que haya en ese momento determinarán mi mayor o menor ascenso en mi carrera laboral, permitiéndome compaginar las dos facetas más importantes de mi vida: mi trabajo y mi familia, sin que tenga que renunciar a ninguna.

⁶ Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019, páginas 53470 a 53552 (83 págs.)

Además, quiero pensar que cuando mi hija recién nacida acceda al mercado laboral y se incorpore en una empresa, el mundo habrá evolucionado y las políticas conciliadoras estarán a la orden del día, sin que se cuestione su eficacia, y sin que existan barreras ni por ser mujer, ni por ser joven, ni por ser madre, pudiendo así ella compaginar su propia familia con una exitosa carrera profesional.

2. OBJETIVOS, ESTRUCTURA Y PLAN DE TRABAJO

El objetivo de este trabajo de fin de grado es analizar la situación presente de la conciliación familiar y laboral en España, estudiando las políticas y medidas actuales que favorecen la conciliación entre ambas facetas. Este estudio se hará primero de manera general, y después en el ámbito del empleo público, para comparar la situación entre ambas y analizar si las medidas existentes son eficaces y suficientes para conseguir alcanzar una conciliación real y efectiva entre la vida familiar y laboral de las mujeres y hombres españoles.

Para ello, la estructura a seguir en la elaboración del mismo se basa en dos pilares fundamentales, el régimen general y el régimen en el empleo público.

Seguido de este primer capítulo introductorio, se encuentra el capítulo del régimen general, “*Conciliación vida familiar y labora: concepto, justificación y régimen jurídico*” en el cual, tras abordar en qué consiste la conciliación familiar y laboral y los motivos que hacen necesaria esta conciliación, se estudiará el régimen jurídico de la conciliación en España.

En este régimen jurídico se estudiará, en primer lugar, el marco legal normativo, en el cual se resumirán las principales normas en las que se ubican las medidas conciliadoras. Aquí se destacarán los cambios recientes producidos por la entrada en vigor del Real Decreto–Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Tras esto, se examinarán las políticas y medidas que favorecen la conciliación laboral y familiar, agrupándolas en cuatro secciones principales: flexibilidad en el lugar del trabajo, flexibilidad en el tiempo del trabajo, ausencias en el trabajo y ayudas y prestaciones sociales en la empresa.

A continuación, se encuentra el capítulo del régimen del empleo público “*Conciliación en el empleo público*”, donde se diferenciarán los dos tipos fundamentales de empleados públicos, el personal funcionario y el personal laboral.

En este capítulo se estudiarán. Primeramente. los planes de igualdad propios de las administraciones públicas. A continuación, se desarrollarán las medidas conciliadoras para ambos tipos de personal, divididas en: trabajo a distancia; flexibilidad horaria;

excedencias y permiso de nacimiento; y ayudas y prestaciones sociales. En los dos apartados centrales (excedencias y permiso de nacimiento y ayudas y prestaciones sociales) se hará una diferencia entre el personal funcionario y el laboral, debido a la extensión de dichas medidas conciliadoras.

Con esto se realizará una comparación entre ambos tipos de empleados públicos y entre el régimen del empleo público y el régimen general.

Por último, en el capítulo IV, “*Posibles medidas para mejorar la conciliación en el empleo público*”. se recogerán tres grandes medidas que perfeccionan y optimizan la conciliación en el empleo público: financiación de escuelas infantiles o jardines de infancia, fórmulas de trabajo flexibles y la implantación de planes de conciliación.

II. CAPÍTULO II: CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL: CONCEPTO, JUSTIFICACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO

1. ¿QUÉ ES LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL?

La Real Academia Española define conciliar como el acto que hace referencia a “*hacer compatibles dos o más cosas*”. En este sentido, la conciliación familiar y laboral trataría de compatibilizar estos dos ámbitos de la vida de un trabajador, tratando de crear un equilibrio entre ambas esferas.

Por su parte, el diccionario panhispánico del español jurídico define la conciliación de la vida laboral y familiar como la “*participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes*”⁷.

De esta forma, con esta definición mucho más extensa, se hace referencia a la necesidad de una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, eliminando así los roles tradicionales en la familia, en los cuales el hombre asumía una función más enfocada al ámbito laboral y la mujer un rol enfocado a la vida familiar y doméstica. Con esta igualdad de oportunidades, podrían tanto hombres como mujeres, llegar a un equilibrio entre la esfera laboral y la familiar, sin que hubiera una discriminación por ello.

Coincidiendo con lo anterior se encuentra el término de “corresponsabilidad”, dentro del ámbito doméstico y familiar, entendido como la asunción de manera equitativa, por parte de hombres y mujeres, de los derechos, deberes y responsabilidades, así como las posibles oportunidades, sin que haya esa especialización de roles de género comentada anteriormente, sino un reparto equitativo entre los miembros familiares.

Sin embargo, la conciliación puede ser entendida como algo más allá de una mera forma de equilibrio entre el desempeño de las obligaciones comprendidas en las esferas profesional y familiar. Así lo concibe el Instituto de la Mujer en su Guía de Buenas

⁷ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2020). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Obtenido de <https://dpej.rae.es>.

Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral⁸, que define la conciliación como un “*objetivo claro de la política de bienestar, en el que todas las personas disfrutan de la libre disposición de su tiempo, sin incurrir en la desatención de ninguna de sus necesidades, tanto de ocio como de cuidados personales y/o familiares, y sin interferir en sus obligaciones profesionales*”.

En esta línea se encuentra la Fundación Mujeres, la cual define la conciliación como una “*estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal*”⁹.

Además, cabe destacar que la conciliación no siempre tiene como fin disminuir el tiempo de trabajo, sino que muchas veces, para poder conciliar “*basta un cambio de horario sin reducción, una modificación en el tiempo de jornada (partida/continuada; a turnos), o una reducción menor de esa octava parte que, como mínimo, ha de solicitarse para abrir las puertas de la reducción de jornada por motivos familiares*”¹⁰.

Entre las medidas de conciliación existentes en nuestro país podemos encontrar, entre otras, permiso de nacimiento, excedencias (tanto voluntarias como para el cuidado de hijos menores o de personas dependientes), o la flexibilización tanto del horario como del lugar de trabajo

⁸ SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD (2010). *Guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral desde Entidades Locales de España y Noruega*. Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad.

⁹ FUNDACIÓN MUJERES, (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España.

¹⁰ VIQUEIRA PÉREZ, C. (2019). Algunas deficiencias en la regulación de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, nº 2

2. MOTIVOS PARA CONCILIAR

En las últimas décadas, y más concretamente desde que la mujer se incorporó al mercado laboral en los años setenta, la sociedad ha sufrido un cambio a nivel social y cultural, donde ha surgido la necesidad de una serie de medidas eficaces para poder conciliar las esferas familiar y laboral.

En un principio, la conciliación surgió como un problema para las mujeres, ya que, al incorporarse de manera masiva al mercado laboral, no tenían apoyo ni por parte de sus parejas (que seguían trabajando como lo habían estado haciendo hasta entonces) ni por parte de las instituciones ni del Estado, convirtiéndose en una dificultad de ellas, “*cuando en la realidad era y es una cuestión que debe asumir el conjunto de la sociedad*”¹¹.

Como se ha mencionado anteriormente, la especialización de roles de género en los cuales solo la figura del hombre es la que lleva ingresos a la familia se ha visto sustituida por una inmensa diversidad de modelos familiares, donde hoy en día la mayoría de las familias siguen un modelo de doble ingreso¹².

En este sentido, desde esta incorporación de la mujer al mercado laboral, la tasa de participación en la fuerza laboral dentro de la población de mujeres ha aumentado significativamente. Según los datos del Banco Mundial (2019), en España dicho dato es de un 69%, lo que supone que un 69% de las mujeres en España de entre 15 y 64 años participa en la fuerza laboral.

Este incremento de mujeres en el mercado laboral ha supuesto que surja un problema de conciliación de la vida laboral y familiar, que “*será más o menos grave, dependiendo de las características demográficas y de la posición social de los sujetos implicados, pero problema sin ningún género de dudas*”¹³.

Esto hace que sean indispensables medidas que permitan la posibilidad, tanto para mujeres como para hombres, de compaginar la creación de una familia con una carrera profesional.

¹¹ URIS, J. M. (2020). Vigésimo aniversario de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar. *IQual. Revista De Género E Igualdad*, (3), 46-61.

¹² RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S., & Bajo García, I. (2006). Conciliación de la vida familiar y laboral. *Feminismo/s*, n° 8 (dic. 2006); pp. 131-142.

¹³ MARTÍN JIMÉNEZ, *Op. Cit.*, p. 4.

Sin embargo, en nuestro país dichas medidas no son tan fácilmente accesibles hasta alcanzado un umbral en el ascenso de la cadena laboral, por lo que la edad en la cual se forma una familia y dichas familias tienen su primer hijo se ha visto considerablemente aumentada en los últimos años en España.

Esto se ve claramente reflejado en la encuesta de fecundidad realizada por el Instituto Nacional de Estadística de España sobre el año 2018. En dicha encuesta, se separaba a las mujeres por rango de edades, donde en el rango de edad comprendido entre los 25 y los 29 años, el 80% de las mujeres no tienen hijos; en el rango entre 30 y 34 este porcentaje es de un 52%; y en el rango entre 35 y 39 el porcentaje de mujeres sin hijos es de un 27,8%.

Además, en dicho estudio se observó que el 42% de las mujeres residentes en España (en un rango de edad comprendido entre 18 y 55 años) retrasó la maternidad con respecto a la edad considerada como ideal, donde dicho retraso es de 5,2 años de media. Este retraso tiene como uno de los principales motivos razones laborales, de conciliación de la vida familiar y laboral, así como razones económicas.

Sumado a esto, dicha encuesta recoge que dentro de los aspectos más valorados de un trabajo para las mujeres que ya tienen hijos se encuentran las medidas de conciliación familiar y tener un buen horario.

Sin embargo, estos no son los únicos motivos para que haya una urgente necesidad de una conciliación efectiva y real en nuestro país. A fin de cuentas, los últimos beneficiarios de las medidas conciliadoras no son en sí las trabajadoras, ni siquiera los trabajadores en su conjunto, sino las propias familias (y más especialmente los menores), estando en consonancia con el principio rector de la política social y económica recogido en el artículo 39 de nuestra Constitución de protección de la familia, hijos y madres.

Por esta razón, las familias se verán beneficiadas si ambos progenitores disponen de medidas conciliadoras que permitan pasar más tiempo con sus hijos y familia sin necesidad de renunciar a una carrera profesional exitosa.

De nada serviría que sólo las mujeres tuvieran derecho a una baja maternal de cuatro meses (como era el caso hasta la reciente modificación del Estatuto de los Trabajadores que se comentará detalladamente más adelante) si el padre no dispone de esa medida

también. Con medidas solamente direccionadas a las mujeres no se consigue su protección, sino su discriminación, y en fin último esto supone un perjuicio para las familias¹⁴.

En este sentido, la Fundación Mujeres¹⁵ señala que los requisitos para que la conciliación sea efectiva son los siguientes: existencia de recursos sociales que faciliten el cuidado de las personas dependientes; flexibilidad en tiempos y espacios de trabajo; medidas en organizaciones que faciliten a los trabajadores que se puedan desarrollar en los distintos pilares de su vida; y modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres.

Así, la conciliación de la vida laboral y familiar aporta grandes beneficios que abarcan más allá de los encontrados para el trabajador o para la familia, suponiendo beneficios para la propia empresa empleadora del trabajador que se acoge a estas medidas. Tales beneficios pueden agruparse en las siguientes secciones: calidad en la gestión de los recursos humanos; ahorro en personal; mayor productividad y rendimiento económico; y mejora de la imagen de la empresa.

De esta manera, con políticas y medidas que incluyan a ambos progenitores y que estén destinadas a la protección de la familia en su conjunto es como se consigue una conciliación real, donde se estaría protegiendo el interés del menor, dando la oportunidad para que las familias puedan lograr un equilibrio entre la vida laboral y la familiar, consiguiendo al mismo tiempo beneficios para la propia empresa que los promueve y facilita.

Todo lo anterior demuestra que existe hoy en día una necesidad efectiva y urgente de medidas que permitan que los trabajadores españoles sean capaces de conciliar ambas esferas, la familiar y la profesional, pudiendo coexistir sin necesidad de renuncia de una de ellas, logrando de manera eficaz un equilibrio entre ambas.

¹⁴ URIS, *Op. Cit.*, p. 56.

¹⁵ FUNDACIÓN MUJERES, *Op. Cit.*, p. 4.

3. RÉGIMEN JURÍDICO

3.1. Marco normativo

Para ser capaces de abordar el análisis del marco normativo que recoge la conciliación de la vida familiar y laboral, de manera generalizada en nuestro país —puesto que más adelante se analizará dicha conciliación en el régimen del empleo público— se va a comenzar analizando en primer lugar la Constitución Española, seguido de un breve análisis de la legislación comunitaria, para acabar profundizando en la legislación estatal relevante.

3.1.1. *Constitución Española*

Nuestra Carta Magna no recoge como tal el concepto de conciliación familiar y laboral. Esto se debe a que, en el momento histórico que dio lugar a la aprobación del texto constitucional (1978), el conflicto entre ambas esferas de la vida del trabajador, la esfera personal y familiar y la esfera laboral, no tenía tanta importancia, urgencia y necesidad como lo tiene hoy en día, debido en parte a que la mujer estaba en ese momento incorporándose al mercado laboral.

Sin embargo, esto no quiere decir que no existan preceptos en el articulado constitucional que estén relacionados con dicha conciliación, puesto que a lo largo del texto se pueden encontrar varios derechos constitucionales que son de aplicación a la tutela de la conciliación.

En primer lugar, parece lógico destacar el derecho de igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución Española (“*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”). A pesar de que el artículo deja clara la prohibición de discriminación por razón de género, en muchas ocasiones la discriminación no se realiza de forma directa, sino indirecta, y no resulta fácil de rastrear.

En este sentido, la discriminación indirecta es el medio para ser capaces de ligar la discriminación por sexo y la tutela de conciliación “*sobre la premisa de que las responsabilidades familiares son asumidas hoy en día todavía de manera prevalente por parte de las mujeres, las dificultades a poderlas compaginar con las correlativas*”

*obligaciones laborales comporta un escenario de claro tratamiento peyorativo de la mujer en el empleo y en las condiciones de trabajo*¹⁶.

El Tribunal Constitucional ha reconocido esta discriminación indirecta en numerosas ocasiones, como lo hace en el caso de la STC 3/2007¹⁷, donde otorga amparo a la demandante reconociendo el derecho a la no discriminación por razón de sexo. En este supuesto se había limitado a la trabajadora (por el hecho de ser mujer), al no acceder la empresa a una reducción de jornada para el cuidado de su hijo menor de seis años, constituyendo así una discriminación indirecta.

Dicho Tribunal Constitucional destaca en otras ocasiones que, para poder hacer efectivo el artículo 14 de la Constitución, hay que atender a "*la peculiar incidencia que respecto de la situación laboral de aquéllas .ene el hecho de la maternidad y la lactancia, en cuanto se trata de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre*" (STC 109/1993, de 25 de marzo, FJ 6)¹⁸ y que "*existe una innegable y mayor dificultad para la mujer con hijos de corta edad para incorporarse al trabajo o permanecer en él*" (STC 128/1987, de 16 de julio, FJ 10)¹⁹.

No obstante, no es suficiente con que la discriminación quede prohibida para que sean adoptados planes de conciliación por parte de las empresas, por lo que el siguiente artículo apreciable sería el artículo 9.2 CE ("*Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*").

¹⁶ VILLALÓN, J. C. (2015). Elementos condicionantes para la efectividad de la conciliación laboral en España. En *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica: estudios desde el derecho internacional y comparado* (pp. 5-26). Delta Publicaciones Universitarias.

¹⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007, de 15 de enero de 2007. (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 2007\3). Fecha de la última consulta: 13 de diciembre de 2020.

¹⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional 109/1993, de 25 de marzo de 1993. (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 1993\109). Fecha de la última consulta: 13 de diciembre de 2020.

¹⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional 128/1987, de 16 de julio de 1987. (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 1987\128). Fecha de la última consulta: 13 de diciembre de 2020.

De esta forma, a través de la introducción de medidas de acción positivas por parte de los poderes públicos se alcanzaría la conciliación entre la vida familiar y la laboral, consiguiendo así una igualdad real y efectiva.

En relación con lo anterior, el artículo 40.2 CE resulta relevante (*“Asimismo, los poderes públicos fomentaran una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velaran por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizaran el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”*), ya que se menciona, entre otros, la limitación de la jornada laboral. Muchas políticas de conciliación familiar están basadas en la ausencia al puesto de trabajo para así poder atender a las necesidades familiares, y eso supondría una limitación de la jornada.

El último artículo constitucional relacionado con la conciliación sería el artículo 39.1 CE (*“Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia”*), aunque al estar ubicado en los principios rectores de la política social y económicos no se considera un derecho fundamental, por lo que no posee tanto valor vinculante.

3.1.2. Legislación de la Unión Europea

A continuación, se va a realizar un breve análisis de la legislación de la Unión Europea sobre conciliación, donde destaca la anteriormente mencionada Directiva 2019/1158.

La directiva demanda la igualdad entre hombres y mujeres a la hora de disfrutar del derecho a la conciliación, invitando a una *“utilización equilibrada que favorezca la corresponsabilidad y retomando, así, la dimensión de género indisociable de las políticas de conciliación”*²⁰.

En este sentido, la directiva refuerza el vínculo existente entre conciliación laboral familiar y la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, así como la tutela antidiscriminatoria. Crea la falsa ilusión de que el objetivo de la directiva no es en sí la conciliación, sino la *“consecución de la igualdad a través de una individualización de los*

²⁰ LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J. (2019). Conciliación en clave de corresponsabilidad. reflexiones a partir de la directiva 2019/1158/UE relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. En ADROHER BIOSCA (Dir.), HALTY BARRUTIETA (Coord.), *Conciliación y corresponsabilidad laboral y familiar*, Wolters Kluwer, Madrid.

*derechos de conciliación y fórmulas de trabajo flexible, para lograr una distribución equilibrada de la titularidad de los derechos”*²¹.

Dicha directiva, mediante los conceptos de corresponsabilidad y fórmulas de trabajo flexible, realiza un cambio sustancial en medidas y políticas conciliadoras en el ámbito comunitario, ampliándose la formulación de los derechos conciliadores, los cuales abarcan el cuidado de hijos, mayores y dependientes. Además, se realiza una promoción de sistemas flexibles de organización del tiempo del trabajo con fórmulas de trabajo flexibles.

Es importante destacar la tutela antidiscriminatoria por conciliación mencionada anteriormente (recogida en los artículos 10 a 16 de la Directiva). En ella, la discriminación por conciliación se considera como una causa de discriminación independiente, que no se encuentra unida expresamente a la discriminación por razón de género.

En este sentido, el artículo 11 obliga a los Estados miembros a adoptar “*las medidas necesarias para prohibir que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, o el tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 7, o por haber ejercido los derechos previstos en el artículo 9*”.

Los avances sustantivos que ofrece esta directiva son de suma importancia para algunos estados, aunque insuficiente para otros. Sin embargo, lo que sí puede resultar innovador es que la Directiva ofrece herramientas al TJUE para exigir su transposición al Derecho interno en clave de género.²²

²¹ PRIETO, M. F. (2020). Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la Directiva (UE) 2019/1158. *Revista Derecho social y empresa*, (12), 5.

²² PRIETO, *Op. Cit.*, p. 4.

3.1.3. *Legislación estatal*

Entrando en materia de legislación estatal relevante para temas de conciliación de la vida familiar y laboral, sobresalen en particular tres textos: el Estatuto de los Trabajadores²³, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres²⁴ y el Real Decreto-Ley 6/2019²⁵.

a. Estatuto de los Trabajadores

Empezando por el Estatuto de los Trabajadores, en él se regulan multitudinarias medidas y políticas conciliadoras de las esferas laboral y familiar de los trabajadores.

Entre ellas se pueden encontrar el teletrabajo o trabajo a distancia del artículo 13; el permiso de lactancia del artículo 37.4; las reducciones de jornada en el artículo 37.6 por diversas causas familiares (hospitalización de neonatos, guarda legal de menores de 12 años o discapacitados, cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos y cuidado de menores de 18 años afectados por cáncer u otra enfermedad grave); excedencias por diversas causas del artículo 46; y el permiso por nacimiento recogido en el artículo 48.4.

Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores, tras la reciente aprobación del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha visto modificado su artículo 34.8, el cual actualmente recoge el derecho de conciliación de vida familiar y laboral.

En dicho artículo se recoge el derecho de los trabajadores a adaptar su jornada laboral (tanto a términos de duración como de distribución de la misma) para así poder ejercitar su derecho a la conciliación de manera razonable y proporcionada hasta que los hijos cumplan doce años.

²³ Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24/10/2015)).

²⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23/03/2007).

²⁵ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 07/03/2019).

b. Ley Orgánica 3/2007

En cuanto a la Ley Orgánica 3/2007, en el título IV hay un capítulo dedicado por completo a la igualdad y la conciliación (Capítulo II), recogiendo y reconociendo el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar en su artículo 44.1 (*“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”*).

Además, en el título V, el capítulo III de dicha ley (*“El principio de igualdad en el empleo público”*) se centra en medidas conciliadoras enfocadas al ámbito del empleo público, que será analizado posteriormente en el capítulo III de este trabajo.

c. Real Decreto-Ley 6/2009

En último lugar, el recientemente aprobado Real Decreto-Ley 6/2019, supone un importante avance en cuanto a medidas conciliadoras se refiere, ya que supone la modificación de siete textos legales (incluidos los dos anteriormente analizados).

El objetivo es llevar a cabo una introducción de medidas y políticas conciliadoras eficaces y concretas que garanticen, en último término, la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y poder, y, tal y como se menciona en la exposición de motivos, *“dar un paso más hacia la plena igualdad”*.

Algunas de las medidas recogidas en dicho Real Decreto-Ley serían, entre otras; la creación de una nueva prestación de la Seguridad Social; la transformación de los antiguos permisos por maternidad y paternidad en un único nuevo permiso por nacimiento (que supone un gran avance en relación al permiso del progenitor distinto de la madre biológica); y la introducción de nuevas obligaciones formales y materiales que las empresas deberán tomar para la consecución de igualdad y no discriminación.

3.2. Políticas y medidas que favorecen la conciliación familiar y laboral

En relación a las políticas y medidas favorecedoras de la conciliación familiar y laboral, las medidas existentes se van a agrupar en cuatro secciones: flexibilidad en el lugar de trabajo, flexibilidad en el tiempo de trabajo, ausencias en el trabajo y ayudas y prestaciones sociales de las empresas.

Antes de desarrollar estas medidas, conviene destacar una herramienta importante a la hora de la conciliación laboral y familiar: los planes de igualdad.

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 define los planes de igualdad como un *“conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

Dichos planes fijarán los objetivos de igualdad que se pretenden alcanzar, así como las estrategias para lograrlos y los sistemas de evaluación.

Con la reforma de esta ley por el RD-Ley 6/2019 se implantan los planes de igualdad como obligatorios para todas las empresas que tengan 50 o más trabajadores (cuando antiguamente sólo era obligatorio para las empresas de más de 250 trabajadores), siendo ahora de aplicación por tanto para medianas y grandes empresas.

Relacionado con lo anterior encontraríamos los planes de conciliación, un documento elaborado por la empresa que enumera las medidas conciliadoras de la vida laboral y familiar.

En este sentido, cualquier empresa puede, independientemente de su tamaño o de su carácter público o privado, tener un plan de conciliación. A pesar de que estos no son obligatorios (como sí lo eran los anteriores), sí son recomendables, ya que se consideran una *“herramienta sencilla y transparente que ayuda a optimizar los recursos y a mejorar el clima laboral y la productividad y rentabilidad de la empresa”*²⁶.

Sin embargo, por mucho que existan estos planes de igualdad, incluso planes de conciliación que incluyan no sólo medidas conciliadoras establecidas legalmente, sino

²⁶ MOCCIA, S. (2011). Los posibles beneficios de la conciliación. *Acciones e investigaciones sociales*, (30), 135-154.

incluso mejoras de las mismas, el problema radica muchas veces en su implementación y aplicación.

De esta forma, muchos trabajadores se ven cohibidos a la hora de acogerse a ciertas medidas conciliadoras ya que creen que de hacerlo no se verán protegidos y no podrán seguir ascendiendo en la cadena laboral de la misma forma que otros trabajadores que no se acojan a estas medidas.

3.2.1. Flexibilidad en el lugar de trabajo

En esta primera sección encontramos las medidas basadas en una flexibilidad en el lugar de trabajo, dentro de las cuales se engloban el teletrabajo y las videoconferencias.

En primer lugar, se encuentra el teletrabajo o trabajo a distancia. Se trata de una política conciliadora que hace posible que el trabajador pueda desarrollar su jornada laboral desde un lugar distinto al lugar o centro de trabajo, siendo este normalmente su domicilio, permitiendo de esta forma atender a su familia y conciliar la vida laboral y familiar.

Según BELZUNEGUI ERASO²⁷, las características principales del concepto del teletrabajo son las siguientes: es una prestación que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación *on line* tanto con el empleador como con el cliente y se realiza desde un lugar remoto de la empresa con vínculos contractuales.

Para que esta medida pueda ser realmente eficaz es necesario que el trabajo a desarrollar por el trabajador no sea planteado como una serie de horas a cumplir con un horario rígido y poco flexible, sino que sea programado por objetivos a cumplir o resultados a obtener.

Además, el Estatuto de los Trabajadores recoge la obligación de que los trabajadores que se acojan al teletrabajo tengan los mismos derechos que los trabajadores que no lo hagan (y trabajen en el centro de trabajo) salvo aquellos derechos inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial en la oficina o centro de trabajo.

²⁷ BELZUNEGUI ERASO, A. (2008). Teletrabajo en España: acuerdo marco y Administración Pública. *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, (1), 129-148.

En cuanto a las videoconferencias, estas permiten la realización de un trabajo colaborativo o reuniones sin necesidad de encontrarse los integrantes de manera presencial en el centro de trabajo (o en el mismo lugar), pudiéndose realizar desde otro sitio distinto al lugar de trabajo (incluso pudiéndose realizar desde distintos países).

Ambas medidas han sido muy utilizadas en nuestro país debido a la reciente crisis sanitaria por el COVID-19 y su consiguiente declaración del Estado de Alarma, donde desde el Gobierno se aconsejó encarecidamente a todas las empresas españolas que facilitaran en la medida de lo posible el teletrabajo para evitar la propagación del virus.

En este sentido, ha sido precisamente esta crisis sanitaria por el COVID-19 lo que ha impulsado a la reciente aprobación del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia²⁸.

En su exposición de motivos se establece que el concepto clásico de trabajo a distancia se ha visto *“superado por la realidad de un nuevo marco de relaciones y un impacto severo de las nuevas tecnologías”*. Ello ha hecho necesaria una regulación específica del teletrabajo, donde hoy en día, *“más que trabajo a domicilio lo que existe es un trabajo remoto y flexible, que permite que el trabajo se realice en nuevos entornos que no requieren la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo”*.

Dicho Real Decreto-Ley se aplicará cuando se desarrolle trabajo a distancia con carácter regular (según el artículo 1 del RD-Ley 28/2020, aquel que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada) y será siempre voluntario, tanto para el empleado como para el empleador (artículo 5 del RD-Ley 28/2020).

Además, se recogen ciertas medidas referentes a la conciliación laboral y familiar, estableciendo así el artículo 4.5 del RD-Ley 28/2020 que las personas que teletrabajen tienen los mismos derechos que los trabajadores presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad *“incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar”*, no pudiendo así ser discriminados por trabajar a distancia y

²⁸ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. (BOE núm. 253, de 23/09/2020).

debiendo tener el mismo trato y oportunidades y teniendo el mismo derecho a la promoción profesional (artículo 10).

Sumado a esto, el artículo 13 recoge el derecho al horario flexible, según el cual, siempre que respeten los tiempos de disponibilidad obligatoria y las normas sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que trabaje a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.

Por último, es importante destacar que el hecho de que no se trabaje de manera presencial en el centro de trabajo y se trabaje a distancia, no supone que se trabaje en un horario continuo, ya que existe para ellos el derecho a la desconexión digital (recogida en el artículo 18 del RD-Ley 28/2020).

3.2.2. Flexibilidad en el tiempo de trabajo

En este bloque de medidas se encuentran las medidas de flexibilidad en el tiempo de trabajo, cuyo fin es permitir un horario flexible que se pueda adaptar a las necesidades del trabajador para que este pueda disponer las horas que comprenden la jornada laboral de un modo distinto.

a. Flexibilidad horaria

De manera tradicional, las jornadas laborales españolas han tendido generalmente a comenzar y acabar tarde, dificultando en numerosas ocasiones la conciliación de la vida familiar y la laboral.

Los horarios laborales de las empresas españolas se alejan de los del resto de la Unión Europea. Por este motivo se ha creado una «Comisión nacional para la racionalización de los horarios españoles y su normalización con los de los demás países de la Unión Europea» cuya finalidad es modificar los horarios para incorporar políticas que permitan una flexibilización horaria.

Para que esto fuera posible, sería necesario un cambio cultural, así como un cambio en el modelo horario de trabajo de las empresas españolas. De esta forma se pasaría de un control presencial —comúnmente conocido como “*calentar la silla*”, en el cual lo importante es el número de horas que el trabajador pasa en su puesto de trabajo— a una serie de políticas enfocadas al cumplimiento de objetivos y la consecución de resultados,

tal y como se mencionó anteriormente para el grupo de medidas enfocadas en una flexibilidad en el lugar de trabajo.

Así, mediante la implantación de medidas de flexibilidad en el horario del trabajo se puede conseguir un aumento de la productividad, siempre que el trabajo sea enfocado a la consecución de unos resultados y el cumplimiento de ciertos objetivos (en vez del cumplimiento de una serie de horas), ya que de esta forma el trabajador puede organizarse el tiempo como mejor le venga, siempre que cumpla con los objetivos marcados.

Según un estudio recogido en la Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales²⁹, los españoles trabajan más horas de media, donde la media de horas semanales es de 38,3 (frente a las 37 horas de media semanales de la Unión Europea). Sin embargo, una jornada más larga no supone una mayor productividad, ya que en el mismo estudio se demuestra que la productividad española es menor que en los países donde la jornada laboral es menor (como Francia, Alemania, Holanda o Suecia).

En este sentido, en España, al tener una jornada laboral más larga que comienza y finaliza de manera tardía, sumado a la poca flexibilidad horaria, resultan incompatibles los horarios de los trabajadores con aquellos de guarderías y colegios, lo que dificulta enormemente la conciliación de la vida familiar y laboral.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que cierta flexibilidad en el tiempo de trabajo no tiene que suponer una distribución irregular de la jornada ordinaria a voluntad de la empresa ya que la empresa tiene unos límites para distribuir de manera irregular la jornada, respetando los periodos mínimos de descanso y teniendo el trabajador derecho a conocerlos con un preaviso de 5 días, pudiéndose declarar la nulidad del calendario laboral para aquellas empresas que abusen de sus facultades, como se hizo con la STSJ Madrid 507/2014³⁰.

Como se mencionó en el apartado anterior (marco normativo), el Estatuto de los trabajadores recoge en su artículo 34.8 el derecho de los trabajadores a adaptar su jornada laboral (tanto a términos de duración como de distribución de la misma) para así poder

²⁹ MEIL LANDWERLIN, G., GARCÍA SAINZ, C., LUQUE DE LA TORRE, M. A., & AYUSO SÁNCHEZ, L. (2008). Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 71.

³⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 507/2014, del 16 de junio de 2014 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi JUR 2014\247883). Fecha de la última consulta: 13 de diciembre de 2020.

ejercitar su derecho a la conciliación de manera razonable y proporcionada hasta que los hijos cumplan doce años.

Este derecho, como establece LOUSADA, supone un derecho de textura abierta, cuyo presupuesto de hecho no se encuentra vinculado de manera directa a una necesidad de conciliación concreta, sino que sirve para cualquier necesidad de conciliación, y su consecuencia jurídica depende del motivo de conciliación que se invoque y de los intereses de la empresa. En este sentido parece que *“el inconveniente de este carácter abierto es que el ejercicio del derecho depende de una valoración individualizada de los intereses en juego para concretar la consecuencia jurídica”*³¹.

Dentro de las formas más comunes de flexibilidad del tiempo del trabajo, las empresas españolas varían desde compensar los tiempos sólo en ese día (si el trabajador termina ese día los objetivos antes de finalizar su jornada puede salir antes ese día) hasta la posibilidad de la acumulación horaria en otro día distinto a su elección o incluso agrupar horas para compensarlos por días completos o periodos de vacaciones adicionales, siendo estas últimas más frecuentes en grandes empresas.

b. Reducciones de jornada

Por otra parte, también encontramos dentro de las medidas de flexibilidad en el tiempo del trabajo las reducciones de jornada por razones familiares recogidas en el Estatuto de los trabajadores. Estas serían las siguientes:

- Hospitalización de neonatos tras el parto: supone la ausencia durante una hora retribuida. Además, se puede solicitar la reducción de la jornada del trabajo hasta un máximo de dos horas, disminuyendo proporcionalmente su salario.
- Guarda legal de menores de 12 años o discapacitados: supone una reducción de la jornada laboral no retribuida que puede suponer entre un octavo y la mitad de la jornada.
- Cuidado de familiares hasta el segundo grado que, por edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos: supone una reducción de jornada similar a la anterior.

³¹ LOUSADA AROCHENA, J.F. (2019). El derecho a la adaptación de la jornada de trabajo con finalidad de conciliación (ET art.34.8). *Actum Social* nº 149-150

- Cuidado de menores de 18 años afectados por cáncer u otra enfermedad grave: se trata de una reducción de la mitad de la jornada laboral no retribuida, a excepción del derecho a prestación de la Seguridad Social, el cual se puede acumular a la reducción por cuidado de hijos.
- Permiso de lactancia para menores de 9 meses: Supone la posibilidad de una hora de ausencia que se puede dividir en dos fracciones o bien una reducción retribuida de la jornada laboral de media hora. También puede acumularse en jornadas completas, normalmente seguido al permiso por nacimiento. En cualquier caso, se trata de un permiso retribuido.

Además, tras la reciente aprobación del Real Decreto-Ley 6/2019, este permiso se ha visto modificado, eliminando la anterior prohibición de que ambos progenitores disfrutaran del permiso, por lo que con la modificación se fomenta que ambos progenitores ejerzan el permiso de lactancia, ya que, si ambos lo hacen, el periodo se ve ampliado de 9 a 12 meses (aunque solo serán retribuidos los primeros 9).

Otras opciones para flexibilidad en el tiempo de trabajo no recogidas en el Estatuto de los Trabajadores podrían ser las siguientes: que se realice una semana laboral comprimida, donde se posibilita la concentración de las horas de trabajo semanales entre lunes y jueves (o viernes a mediodía); “*luces apagadas*” que fomenta que a una determinada hora se finalice toda actividad laboral para poder reducir las jornadas excesivas en nuestro país; jornada compartida, que supone que dos trabajadores compartan un mismo puesto de trabajo y donde ambos trabajarían a tiempo parcial; y elección del turno de trabajo, donde podría exigirse que se acredite una situación familiar específica que requiera dicho turno.

3.2.3. Ausencias en el trabajo

Como principales políticas conciliadoras en el bloque de medidas de ausencias en el trabajo encontramos primordialmente dos: las excedencias y los antiguos permisos de maternidad y paternidad, ahora unificados en un único permiso por nacimiento.

a. Excedencias

En cuanto a las excedencias, estas se basan en una suspensión del contrato de trabajo que se encuentra regulada en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Hay diversos tipos de excedencias dependiendo del supuesto en el que nos encontremos, aunque las excedencias relevantes para la conciliación familiar y laboral serían tres: la excedencia para el cuidado de hijos, la excedencia voluntaria, y la excedencia para el cuidado de familiares.

En primer lugar, en la excedencia para atender al cuidado de hijos, independientemente de si se trata de hijos biológicos como si lo son por adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, los progenitores (o acogedores en su caso) podrán solicitar esta excedencia por un periodo de tres años desde la fecha de nacimiento o la fecha de la resolución judicial o administrativa.

En segundo lugar, se encuentra la excedencia voluntaria. Para poder solicitarla, el trabajador ha de llevar un año de antigüedad en la empresa como mínimo, siendo la duración de la excedencia entre cuatro meses y cinco años. En caso de querer volver a solicitarla tienen que haber pasado cuatro años desde que la anterior haya terminado.

En este tipo de excedencias, el trabajador no dispone de una reserva como tal del puesto de trabajo, sino que dispone de un derecho preferente para reingresar en las vacantes que tenga la empresa que sean de la misma o similar categoría.

Por último, la excedencia para el cuidado de familiares, los familiares que se engloban dentro de esta excedencia serán familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no realicen un trabajo o actividad retribuida y que por motivos de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos. Esta excedencia tendrá una duración máxima de dos años.

En cualquier caso, estas excedencias se pueden disfrutar de manera fraccionada y suponen un derecho individual del trabajador. Sin embargo, con la reciente modificación del Estatuto de los Trabajadores por la aprobación del RD-Ley 6/2019, la ley fomenta que ambos progenitores disfruten de este tipo de excedencias, ya que el periodo de doce meses de reserva del puesto de trabajo se ve ampliado a dieciocho *“cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor”* (Art. 46.3 del ET).

Una vez pasado este período de tiempo de 12 o 18 meses, el reingreso a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente está garantizado, siendo computable, en cualquier caso, la duración de la excedencia a términos de antigüedad.

En las excedencias para cuidado de familiares o para atender al cuidado de hijos (que al fin y al cabo son familiares), cabría la duda de si puede el trabajador que solicita esta excedencia prestar servicios para otra empresa. En este sentido, parece lógico pensar que no, puesto que la finalidad de la excedencia es poder atender al cuidado de familiares, no siendo aceptable ni siquiera cuando la otra empresa ofrezca unas condiciones más flexibles que permitan que pueda compatibilizar de manera más efectiva su vida laboral y familiar.

Sin embargo, cabría una excepción que podría llegar a admitirse: el teletrabajo. Así sería admisible sólo cuando la primera empresa no tenga la opción del teletrabajo (razón por la cual se ha solicitado la excedencia) y la otra empresa ofrezca el desempeño de su actividad remunerada a través del teletrabajo, pudiéndolo realizar desde su propio domicilio³².

b. Permiso por nacimiento

La otra gran medida conciliadora englobada dentro de las ausencias en el puesto de trabajo sería el nuevo permiso por nacimiento (antiguos permisos de maternidad y paternidad), regulado en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores (modificado como se ha mencionado anteriormente por el RD-Ley 6/2019).

El objetivo principal de la modificación del artículo era asemejar las condiciones del permiso entre ambos progenitores y así repartir el cuidado del menor entre ambas partes.

En este sentido, el nacimiento (entendiendo como tal tanto el parto como el cuidado de un menor de doce meses) produce la suspensión del contrato de trabajo de ambos progenitores durante dieciséis semanas.

³² LLUCH CORELL, F.J. (2020). El control empresarial de la excedencia por cuidado de familiar. Foro abierto. *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, nº 5.

Se trata de un permiso que supone un derecho individual de la persona trabajadora, por lo que cada progenitor dispondrá del mismo, quedando así eliminada la posibilidad de transferir parte de este derecho al otro progenitor.

De las dieciséis semanas que dura el permiso, las seis primeras se han de disfrutar obligatoriamente de forma ininterrumpida, a jornada completa, por ambos progenitores en el momento inmediatamente posterior al parto.

Las otras diez semanas restantes se podrán disfrutar y distribuir a voluntad de los progenitores “*en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses*” (Artículo 48.4 del ET). El trabajador deberá comunicar a la empresa con una antelación de quince días cuando ejercitará su derecho de disfrute de estos periodos semanales. Estas 10 semanas pueden ser acordadas entre el trabajador y la empresa si serán en régimen de jornada completa o parcial.

En el caso de que se produzca un parto múltiple o un nacimiento de un hijo con discapacidad, el permiso se verá alargado en dos semanas, siendo estas dos semanas repartidas entre los progenitores.

Además, la madre biológica tiene derecho a disfrutar del ejercicio de este permiso adelantándolo hasta cuatro semanas previas a la fecha probable de parto.

En los casos de parto prematuro u hospitalización de neonatos, el permiso por nacimiento se ampliará tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado (con un máximo de 13 semanas adicionales).

Es importante destacar que este permiso por nacimiento puede no ser considerado realmente como una medida conciliadora, sino “*una necesidad natural derivada de las características específicas de la reproducción humana*”³³.

Bajo este punto de vista, el permiso por nacimiento no sería como tal una medida de conciliación de la vida familiar y laboral, sino que es más bien el cumplimiento de una obligación legal cuyo fin es proteger a los progenitores. En este sentido, lo que sí

³³ MEIL LANDWERLIN, G., GARCÍA SAINZ, C., LUQUE DE LA TORRE, M. A., & AYUSO SÁNCHEZ, L. (2008). Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 71.

constituirían políticas conciliadoras serían las mejoras de este permiso que puedan ofrecer las empresas, como la ampliación del tiempo estipulado legalmente (ya sea retribuido o no), así como ayudas económicas por el nacimiento, bien durante un periodo de tiempo determinado, o bien una cantidad única y fija.

Por último, cabe mencionar que la entrada en vigor de esta modificación del Estatuto de los Trabajadores no ha sido inmediata, sino que ha sido paulatina y viene establecida en la disposición transitoria decimotercera del mismo.

En este sentido, para la madre biológica la modificación era aplicable desde la entrada en vigor del RD-Ley 6/2019 (08/03/2019).

Sin embargo, para el progenitor distinto a la madre biológica, la entrada en vigor ha sido paulatina: desde el 08/03/2019 y hasta el 01/01/2020, el período total de suspensión era de ocho semanas, las dos primeras de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto, pudiendo la madre ceder hasta cuatro semanas de su periodo de disfrute no obligatorio; en el periodo comprendido entre el 01/01/2020 y hasta el 01/01/2021, el periodo de suspensión total era de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras han de ser disfrutadas de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto; a partir del 01/01/2021, ambos progenitores podrán disfrutar de la misma manera del periodo de suspensión del permiso de nacimiento.

3.2.4. Ayudas y prestaciones sociales de las empresas

Por último, para finalizar las políticas y medidas que favorecen la conciliación familiar y laboral se van a exponer de manera breve las ayudas y prestaciones sociales de las empresas, ya que el objetivo de este trabajo de fin de grado es analizar estas medidas en general para luego entrar en detalle en la conciliación en el empleo público (no en las empresas).

De esta forma, es importante destacar que, en España, la educación infantil (la etapa educativa voluntaria que ocurre desde el nacimiento y hasta el cumplimiento de los seis

años) se divide en dos ciclos: de cero a tres años y de tres a seis años y sólo este último es gratuito³⁴.

El primer ciclo de educación infantil (que comprende edades de 0 a 3 años y que antiguamente se denominaba “guardería”, hoy denominado escuela infantil) es en el que surgen la mayoría de los problemas de conciliación laboral y personal.

Por lo tanto, este bloque de medidas de ayudas y prestaciones sociales de las empresas estarían enfocadas a solucionar problemas conciliatorios en esta etapa, ofreciendo servicios para trabajadores con hijos comprendidos en este rango de edad, que pueden ir desde la información sobre guarderías hasta guarderías dentro de la misma empresa o financiación de una guardería cercana al lugar de trabajo o al domicilio del trabajador.

³⁴ Real Decreto 1630/2006, de 29 de diciembre, por el que se establecen las enseñanzas mínimas del segundo ciclo de Educación infantil. (BOE núm. 4, de 4 de enero de 2007, páginas 474 a 482 (9 págs.)).

III. CAPÍTULO III: CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO

Antes de abordar las distintas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en el empleo público, conviene explicar brevemente los distintos tipos de personal y empleados públicos que existen en nuestro país.

En este sentido, según el artículo 8 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público³⁵ (en adelante EBEP), los empleados públicos son aquellos que desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas, sirviendo a los intereses generales y clasificándose en: funcionarios de carrera; funcionarios interinos; personal laboral (fijo, por tiempo indefinido o temporal); y personal eventual.

Dentro del personal funcionario se distinguen por tanto dos clases de funcionarios. Los funcionarios de carrera son aquellos que, *“en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente”* (Artículo 9 EBEP). Estos son generalmente aquellos que han aprobado una oposición y han conseguido a través de la misma una plaza fija.

La otra modalidad de funcionarios, los funcionarios interinos, son aquellos que, por motivos de necesidad y urgencia que estén expresamente justificados, son nombrados para desempeñar de funciones propias de funcionarios de carrera, siempre que se de alguna de las circunstancias recogidas en el artículo 10 de la EBEP (existencia de vacantes no cubiertas por funcionarios de carrera, sustitución transitoria de titulares, ejecución de programas temporales inferiores a tres años o exceso o acumulación de tareas durante un plazo de seis meses dentro de un período de doce).

Por otra parte, el personal laboral es aquel que presta servicios retribuidos a las Administraciones Públicas, pero lo hace en virtud de un contrato de trabajo, pudiendo ser dependiendo de la duración del mismo, fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Por último, el personal eventual es aquel que tiene un nombramiento no permanente y que *“sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento*

³⁵ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015)

especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin” (Art. 12 EBEP).

Hay que tener en cuenta que en este trabajo se va a hacer referencia principalmente a la Administración General del Estado, si bien, y de acuerdo con la Disposición Final 1ª EBEP, éste constituye legislación básica para todo el Estado con base en el art. 149.1. 18ª CE (en relación con el régimen estatutario de los funcionarios públicos) y 149.1.7ª CE (por lo que concierne a la legislación laboral). Por tanto, y sin perjuicio del eventual desarrollo normativo autonómico, las referencias que aquí se hacen a las diversas situaciones de los empleados públicos y derechos de estos, constituyen un mínimo denominador común aplicable a las distintas Administraciones Públicas.

Una vez analizados los distintos tipos de personal y empleados públicos existentes en nuestro país, a continuación, se van a desarrollar las distintas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que dispone tanto el personal funcionario como el laboral, para compararlas con las medidas y políticas conciliadoras del régimen general analizado en el capítulo anterior.

1. PLANES DE IGUALDAD Y DE CONCILIACIÓN

Los planes de igualdad (tanto del sector público como privado) son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (arts. 85 ET, 45-49 LOI y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre).

Como se ha comentado anteriormente, para el sector privado los planes de igualdad son obligatorios para toda empresa de más de 50 trabajadores.

En el ámbito público, para toda Administración Pública, estos planes de igualdad resultan de obligado cumplimiento, donde han de promocionar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como estrategias para su consecución, pudiendo obtenerse del Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado.

Los objetivos genéricos que han de incluir estos planes de igualdad son los siguientes: reducir las posibles desigualdades que puedan existir en el ámbito de la carrera

profesional de los empleados públicos; apoyar la conciliación familiar y laboral y la corresponsabilidad; y prestar especial atención a situaciones que requieran especial protección (artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007).

Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 se han aprobado ya dos planes de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos (en 2011 y en 2015). Recientemente se ha aprobado el III plan de igualdad, el cual por primera vez incorpora indicadores de impacto y ejecución para conocer tanto el grado de ejecución como la eficacia de las medidas adoptadas³⁶.

En este sentido, es importante destacar que la Ley Orgánica 3/2007 dispone de un título entero dedicado al principio de igualdad en el empleo público (Título V). Así el artículo 51 establece los criterios de actuación de las Administraciones Públicas, donde el apartado “b” recoge la obligación de “*Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*” Además, el título III de ese mismo título establece diversas medidas de igualdad en el empleo.

Por otra parte, cabe destacar que, así como en el ámbito privado muchas veces el problema no está en la falta de medidas conciliadoras, sino en la implementación de las mismas, donde se puede presionar al trabajador, por parte de la empresa, para que no se acoja a dichas medidas, en el ámbito público esto no sucede o, al menos, no con la misma virulencia.

Así, la efectividad real de los planes de igualdad, los planes de conciliación y las medidas conciliadoras en general, es superior en el ámbito público (sobre todo para el personal funcionario que dispone de una plaza fija), ya que los empleados públicos no tienen miedo a ejercitar sus derechos conciliadores, ni se sienten presionados o cohibidos en este sentido.

Sin embargo, hay ciertos ámbitos del empleo público donde dichas medidas no son tan fáciles de obtener y en los cuales los empleados públicos sí pueden llegar a verse cohibidos a la hora de solicitar ciertas medidas conciliadoras, o debido a la gran movilidad

³⁶ AGENCIAS. “Gobierno aprueba el tercer plan de igualdad para la administración estatal”, La Vanguardia, 09 de diciembre de 2020 (disponible en <https://www.lavanguardia.com/politica/20201209/6107836/gobierno-aprueba-tercer-plan-igualdad-administracion-estatal.html> ; última consulta 11/12/2020).

característica del puesto de trabajo, esta conciliación resulta más complicada. Este es el caso de las fuerzas armadas y los cuerpos de seguridad.

En teoría, tanto las fuerzas armadas como las fuerzas y cuerpos de seguridad han de respetar el principio de igualdad (artículos 65 y 67 respectivamente de la Ley Orgánica 3/2007).

Para el caso de las fuerzas armadas, en materia de conciliación es de aplicación la orden DEF/112/2019 ³⁷. En esta nueva modificación se introducen una serie de cambios cuyo objetivo es mejorar las medidas conciliadoras para los miembros de las fuerzas armadas. Algunos de estos cambios son los siguientes: se favorece el cuidado de hijos menores de doce años, eximiendo al personal de guardias, servicio, maniobras y actividades análogas cuando el hijo sea menor de cuatro años; se protege a las familias monoparentales, no siendo necesario que el militar titular de una sea el único sustentador, y eximiendo al mismo de guardias, servicios, maniobras y análogos; se ofrece la oportunidad a matrimonios o parejas de militares con hijos menores de doce años que puedan disfrutar de un mínimo de cinco días de vacaciones estivales juntos; y se establece una nueva reducción de jornada para supuestos de custodia compartida, para que pueda disfrutarse la reducción en los periodos alternos en los que el militar tenga la custodia del menor.

No obstante, existen ciertas lagunas y deficiencias jurídicas en el ámbito de conciliación familiar para el caso de las fuerzas armadas, donde las singularidades propias de la profesión no pueden suponer un obstáculo para que exista una igualdad real. Además, la *“regulación de aspectos profesionales como la movilidad geográfica o funcional, la flexibilidad de la jornada o las vacaciones no pueden aplicarse por los órganos militares ignorando las circunstancias familiares y personales sin desadaptación a la Jurisprudencia Constitucional”*³⁸.

³⁷ Orden DEF/112/2019, de 8 de febrero, por la que se modifica la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas (BOE núm. 35, de 9 de febrero de 2019, páginas 12408 a 12419 (12 págs.)).

³⁸ RUIZ, C. R. R. (2013). La igualdad de género en las fuerzas armadas desde una perspectiva constitucional. *Pre-bie3*, (6), 35.

2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA PERSONAL FUNCIONARIO Y PERSONAL LABORAL

Antes de analizar en detalle las medidas conciliadoras existentes para el empleado público, es importante destacar que, a pesar de que la conciliación familiar y laboral es un derecho individual (tanto para el personal funcionario como en el laboral), estas medidas no son un catálogo cerrado o *numerus clausus*, sino que, según el TSJ de Madrid, se podrá adoptar cualquier medida (siempre que se encuentre dentro de la legalidad) que permita cumplir con dicha conciliación, atendiendo al espíritu de la misma³⁹.

Así, el TSJ de Madrid, en su sentencia 460/2018 establece unas reglas interpretativas sobre la aplicación del derecho a la conciliación laboral familiar de los empleados públicos.

“A la hora de determinar la efectividad concreta de este derecho de carácter individual, que deja abiertas y no limita las posibles medidas a acordar en la materia, es al propio empleado público solicitante, el único afectado por el problema familiar que se pretende resolver, a quien, en principio, compete decidir, siendo el único capacitado al efecto, cuál es el período más idóneo que precisa, en función de sus necesidades concretas, para poder compaginar adecuadamente sus necesidades familiares, para así cumplir adecuadamente las obligaciones del ejercicio de la patria potestad, pudiendo ceder esta decisión únicamente cuando superiores intereses, el funcionamiento de un servicio público en el caso concreto, se vieran claramente quebrantados por esa elección” (STSJ Madrid 460/2018, FD 4º)⁴⁰.

³⁹ GIL ALONSO, M. “Conciliación familiar y funcionarios: el TSJ de Madrid permite una interpretación amplia de los casos”, *Noticias Jurídicas*, 12 de junio de 2020 (disponible en <https://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/15277-conciliacion-familiar-y-funcionarios:-el-tsj-de-madrid-permite-una-interpretacion-amplia-de-los-casos/>; última consulta 10/12/2020).

⁴⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 460/2018, del 29 de junio de 2018 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi JUR 2018\228610). Fecha de la última consulta: 13 de diciembre de 2020.

2.1. Trabajo a distancia

Tras la reciente crisis sanitaria, al igual en el régimen general (con el Real Decreto Ley 28/2020), el régimen del empleado público también se ha visto necesitado de una regulación específica del trabajo a distancia, por lo que se ha aprobado recientemente el Real Decreto-Ley 29/2020⁴¹ para el teletrabajo en las Administraciones Públicas.

El teletrabajo o trabajo a distancia para el personal funcionario se encuentra regulado en el nuevo artículo 47 bis de la EBEP (introducido tras la aprobación del Real Decreto Ley 28/2020), donde ha de ser expresamente autorizado y será compatible con la modalidad presencial, siendo de carácter voluntario y reversible. Los trabajadores que se acojan al teletrabajo tendrán los mismos deberes y derechos (tanto de manera individual como colectiva) que los trabajadores que desarrollen su actividad de manera presencial.

En este sentido, al requerir de una autorización expresa, se corre el peligro de caer en una innecesaria burocratización, donde puede acabar siendo una discrecionalidad que estaría *“en función más de la disposición de los responsables que no de un estudio pormenorizado de los servicios y actividades que pueden acoger dicha modalidad de trabajo”*⁴².

Además, será la propia administración la que proporcione los medios tecnológicos para que los trabajadores puedan desarrollar de manera efectiva su actividad.

En cuanto al personal laboral, en el Real Decreto Ley 28/2020 aplicable al régimen general, se establece en la disposición adicional segunda que al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas no les es de aplicación dicho Real Decreto Ley, ya que se regirán por su normativa específica.

Con la modificación el EBEP, en el nuevo artículo 47 bis ya mencionado, en el apartado 5 se incluye al personal laboral, donde se establece que el régimen a aplicar para personal laboral en el ámbito del teletrabajo será el mismo que para el personal funcionario (el resto del artículo 47 bis ya comentado anteriormente).

⁴¹ Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 (BOE núm. 259, de 30/09/2020).

⁴² BELZUNEGUI ERASO, *Op.Cit.*, p. 145.

2.2. Flexibilidad horaria

Se engloban en este apartado tanto la flexibilidad horaria como reducciones de jornada y otros permisos.

2.2.1. Personal funcionario

En cuanto a la flexibilidad horaria, en el tercer apartado de la Resolución SEAP 28/12/2012 ⁴³ se establece tanto la duración de la jornada general (la cual es de 37 horas y media semanales, lo que equivale a mil seiscientas sesenta y cuatro horas anuales), como la distribución de la jornada semanal.

En esta distribución se establecen dos posibles turnos: jornada de mañana (de 9:00 a 14:30 de lunes a viernes) o jornada de mañana y tarde (de 9:00 a 17:00 de lunes a jueves, con una interrupción mínima de media hora que no computará como trabajo efectivo; y de 9:00 a 14:30 los viernes).

En ambos casos, el resto de la jornada, hasta completar las 37 horas y media semanales se realizará en horario flexible, entre las 7:30 y las 9:00 y de lunes a jueves entre las 14:30 y las 17:00 si se trata de jornada de mañana o entre las 17:00 y las 18:00 si se trata de jornada de mañana y tarde, o los viernes de 14:30 a 15:30.

Además, el apartado 8 de esta misma resolución establece una serie de medidas de conciliación que recogen diversos supuestos en los que se puede ejercer una cierta flexibilidad horaria para poder conciliar la vida familiar y laboral del empleado público.

En este sentido, podrán flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada establecida aquellos trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad. También será de aplicación este caso aquellos trabajadores que tengan a su cargo directo un familiar (concebido como tal hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) con una enfermedad grave.

En el caso de que la persona que esté a cargo del empleado público sea una persona con discapacidad y esta sea hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, dicha

⁴³ Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos (BOE núm. 313, de 29 de diciembre de 2012, páginas 89036 a 89043 (8 págs.)).

flexibilidad horaria se ve ampliada a dos horas, para así poder conciliar el horario del empleado con el de los centros educativos ordinarios de integración y educación especial, centros de habilitación y rehabilitación, servicios sociales u otros centros donde la persona con discapacidad reciba atención.

De manera excepcional, se podrá autorizar por los órganos competentes, temporalmente y con carácter personal, que se vea modificado del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como en los casos de familias monoparentales.

Además, se establece la posibilidad de ausencia del trabajo en dos circunstancias: para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida (previa justificación de la necesidad de realizarlo dentro de la jornada laboral), así como en los casos de empleados con hijos con discapacidad, para asistir a reuniones de coordinación en los centros educativos o donde reciban atención.

Otra medida conciliadora englobada dentro de la flexibilidad horaria sería la jornada de verano, recogida en el apartado 7 de la anteriormente mencionada resolución SEAP 28/12/2012.

Dicha jornada de verano se comprende entre el 16 de junio y el 15 de septiembre (ambos incluidos), donde se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo que comprenda 6 horas y media continuadas de trabajo que se desarrollarán entre las 8:00 y las 15:00, de lunes a viernes.

Además, para el personal funcionario que tenga hijos o personas sujetas a su tutela o acogimiento (hasta 12 años incluidos), esta jornada reducida se podrá ampliar, siendo en este caso desde el 1 de junio (en vez del 16) y hasta el 30 de septiembre (en vez del 15).

Por otra parte, también se encuentran dentro de las medidas de flexibilidad en el tiempo de trabajo las reducciones de jornada, establecidas dentro del artículo 48 del EBEP y que recoge los distintos permisos de los funcionarios públicos. En este sentido, se van a sacar a colación los más importantes en relación con la conciliación laboral familiar, para así compararlos con los explicados en el capítulo anterior.

a) Hospitalización de neonatos tras el parto: tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, siendo la retribución en este caso íntegra.

Además, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

En este caso, el régimen del personal funcionario supone una mejora respecto al régimen general, ya que la ausencia es de hasta dos horas retribuidas (mientras que en el régimen general sólo es de una hora). En cuanto a la posibilidad de la reducción de la jornada, esta es idéntica al régimen general.

b) Guarda legal de menores de 12 años o discapacitados: tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, disminuyendo las retribuciones proporcionalmente.

En este caso no se establecen parámetros para esa reducción de jornada como se hacía en el régimen general (donde la reducción de jornada debía ser entre 1/8 y 1/2 de la jornada).

c) Cuidado de familiares hasta el segundo grado: Supone una reducción de jornada no retribuida similar a la anterior.

d) Cuidado de familiares de primer grado: se puede solicitar una reducción de jornada de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, siempre que sea por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Esta supone una novedad y mejora respecto al régimen general (donde en el régimen general se vería incluida en el apartado anterior, siendo no retribuida), ya que en el caso del personal funcionario se da la posibilidad de una reducción de jornada retribuida por un plazo máximo de un mes si es familiar de primer grado y se da enfermedad muy grave.

e) Cuidado de menores de 18 con cáncer u otra enfermedad grave: este supuesto se encuentra ubicado en el artículo 49 (*Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos*), en el apartado “e”. En este sentido, siempre que ambos progenitores trabajen, el funcionario tendrá derecho a una reducción de la jornada de al menos la mitad, siendo las retribuciones percibidas íntegras.

Este supuesto, también supone una mejora respecto del régimen general, puesto que en el régimen general dicha reducción de jornada no está retribuida, y para el personal funcionario sí está retribuida.

e) Permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses: tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo divisible en dos fracciones, que se podrá sustituir por una reducción de la jornada (bien de media hora al inicio de la jornada y otra media hora al final de la misma, o bien en una hora al inicio o al final).

Este derecho es un derecho individual de los funcionarios, por lo que no cabe transferencia al otro progenitor. Además, podrá solicitarse la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, pudiéndose disfrutar solo a partir de la finalización del permiso por nacimiento. Este permiso se incrementará de manera proporcional en casos de parto múltiple.

De nuevo este supuesto supone una mejora respecto del régimen general (donde el permiso duraba 9 meses, sólo ampliable a 12 si ambos progenitores lo solicitaban y siendo sólo retribuidos los primeros 9). Para el personal funcionario la duración es de 12 meses (siendo los 12 retribuidos).

2.2.2. Personal laboral

Cabe destacar que la normativa a aplicar en este caso sería la Resolución IV CUAGE de 13 de mayo de 2019 ya mencionada anteriormente. En este sentido y de manera general para el personal laboral, es importante señalar que el artículo 6 de dicha resolución reconoce el derecho a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Empezando por la flexibilidad horaria, esta resulta casi idéntica que en el caso del personal funcionario, siendo la jornada general de trabajo de 37,5 horas semanales de trabajo (artículo 64 de la Resolución IV CUAGE de 13 de mayo de 2019), y la distribución de la misma igual que en el caso del personal funcionario, donde habrá un horario fijo y uno flexible.

Tal y como se mencionó para el personal funcionario, es también una medida de flexibilidad horaria la jornada de verano, en este caso recogida en el artículo 68 de la Resolución IV CUAGE de 13 de mayo de 2019, siendo una idéntica copia de la encontrada en el apartado 7 de la SEAP 28/12/2012 para personal funcionario y con la misma posibilidad de ampliación para trabajadores con hijos de hasta 12 años.

En este sentido, tanto el personal laboral como el funcionario tienen una gran ventaja respecto al régimen general, ya que se establece la existencia de un horario fijo y una flexibilidad horaria para completar las horas no ubicadas dentro del horario fijo, pudiendo de esta forma los empleados públicos, tener acceso a una jornada más flexible, logrando así compatibilizar sus horarios con los horarios de colegios y guarderías, mejorando de esta forma la conciliación laboral y familiar.

En atención a las reducciones de jornada, para el personal laboral se encuentran recogidas en los artículos 66 y 75 de la Resolución IV CUAGE de 13 de mayo de 2019. En este caso se van a comparar con los del personal funcionario, viendo si suponen o no una mejora respecto de los mismos y respecto del régimen general.

a) Hospitalización de neonatos tras el parto: Se encuentra ubicado en el artículo 75 (sobre permisos), en el apartado “m”, donde el personal laboral tendrá derecho a ausentarse hasta un máximo de dos horas diarias, siendo la retribución íntegra.

Sin embargo, nada se menciona acerca de la posibilidad de reducir su jornada por este motivo como se daba en el caso del personal funcionario, por lo que habría que atender a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para el régimen general explicado en el capítulo anterior (artículo 37.5 Estatuto de los Trabajadores), donde se establece la posibilidad de reducción de jornada hasta un máximo de dos horas, disminuyendo proporcionalmente su salario.

Por lo tanto, el régimen del personal laboral queda igualado al del personal funcionario

b) Guarda legal de menores de 12 años o discapacitados: En este sentido, nada recoge en la Resolución IV CUAGE de 13 de mayo de 2019 sobre guarda legal de menores de 12 años o discapacitados, por lo que habrá que acudir de nuevo al Estatuto de los Trabajadores del régimen general, ubicada esta reducción de jornada en el artículo 37.6, siendo una reducción de la jornada laboral no retribuida que puede suponer entre un octavo y la mitad de la jornada.

Es por tanto un empeoramiento respecto del personal funcionario, donde no había parámetros establecidos para esta reducción de jornada.

c) Cuidado de familiares hasta el segundo grado: Tampoco se establece nada al respecto de cuidado de familiares hasta el segundo grado en la Resolución IV CUAGE

de 13 de mayo de 2019, por lo que atenderemos al régimen general, siendo una reducción de jornada muy similar a la anterior.

d) Cuidado de familiares de primer grado: En este caso, el régimen recogido en el artículo 66.1 de la Resolución IV CUAGE de 13 de mayo de 2019 es idéntico al recogido en el EBEP para el personal funcionario.

e) Cuidado de menores de 18 con cáncer u otra enfermedad grave: Esta reducción de jornada se encuentra recogida en el artículo 66.3, siendo no retribuida y de al menos el 50% de la duración de la jornada. Sin embargo, en este caso no se establece como se hacía para el personal funcionario, la posibilidad de que, si ambos progenitores trabajan, esta reducción de jornada sí es retribuida.

Por lo tanto, en este caso supone un empeoramiento respecto del régimen del personal funcionario, siendo el régimen para el personal laboral el mismo que en el régimen general.

f) Permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses: Esta reducción de jornada se encuentra ubicada en el artículo 75, en el apartado “k” de la Resolución IV CUAGE de 13 de mayo de 2019 (“*Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, se estará a lo dispuesto en el artículo 48.f) del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público*”). Por lo tanto, el régimen será el establecido para el personal funcionario.

Además de estas reducciones de jornada, en el caso del personal laboral se encuentran otras dos reducciones relevantes en el ámbito de la conciliación laboral y familiar.

En primer lugar, en el artículo 66.1 de la Resolución IV CUAGE de 13 de mayo de 2019, se establece la posibilidad de una reducción de jornada voluntaria, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo. Esta reducción dejaría una jornada continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo un 75% del total de sus retribuciones y teniendo una duración máxima de un mes.

En segundo lugar, el apartado “i” del artículo 75 de la resolución, recoge la opción de las trabajadoras embarazadas de disfrutar de un permiso retribuido desde el primer día de la semana 37 de gestación y hasta el día del parto.

2.3 Excedencias y permiso de nacimiento

2.3.1. Personal funcionario

En cuanto a las excedencias para el personal funcionario, estas vienen recogidas en el artículo 89 del EBEP, y hay distintos tipos. Las más relevantes a términos de conciliación para poder comparar la situación del régimen general con el del personal funcionario son las siguientes: la excedencia por cuidado de hijo, la excedencia voluntaria y la excedencia por cuidado de familiar.

En primer lugar, la excedencia por cuidado de hijo, tendrá una duración inferior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo (tanto biológicos como por adopción o acogimiento), comenzando a contar desde la fecha de nacimiento (o en su caso la fecha de la resolución judicial o administrativa).

En este sentido, este tipo de excedencia es prácticamente igual que la recogida para el régimen general.

En segundo lugar, se encuentra la excedencia voluntaria, que en el caso del personal funcionario puede ser de dos tipos: excedencia voluntaria por interés particular o excedencia voluntaria por agrupación familiar.

La excedencia voluntaria por interés particular tiene como requisito que el funcionario que la solicite haya prestado servicios en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años anteriores. El plazo de esta excedencia es de mínimo dos años.

Este tipo de excedencia difiere con la del régimen general, ya que, en el régimen general, el periodo de antigüedad necesario para poder solicitarla es de un año (en vez de cinco como este caso). Además, la duración de la excedencia también varía, ya que en el régimen general la duración es entre cuatro meses y cinco años, mientras que para el personal funcionario la duración es mínimo de dos años.

La excedencia voluntaria por agrupación familiar es una posibilidad que se le ofrece al funcionario cuyo cónyuge resida en otra localidad debido a haber obtenido y esté desempeñando un puesto de trabajo definitivo como funcionario o personal laboral. En este caso no es necesario un tiempo previo de prestación de servicios del funcionario que solicite dicha excedencia.

Por último, la excedencia por cuidado de familiar, al igual que la de por cuidado de hijo explicada anteriormente, tiene una duración máxima de tres años, y la persona a cargo del funcionario que solicite esta excedencia debe ser un familiar hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo.

En cuanto a las diferencias de este último tipo con el régimen general, en el régimen general, la duración máxima es de dos años, mientras que para el personal funcionario es de tres.

Pasando a la otra gran medida conciliadora dentro de las ausencias en el puesto de trabajo, encontramos el permiso por nacimiento.

En este sentido, el anteriormente mencionado Real Decreto-Ley 6/2019, al igual que en el régimen general, supuso una modificación del EBEP para unificar los antiguos permisos de parto y de paternidad en un permiso de nacimiento, que en este caso diferencia en su articulado entre la madre biológica y el progenitor distinto a la madre biológica, aunque en última instancia el permiso y las condiciones son prácticamente las mismas para ambos progenitores.

Dicho permiso por nacimiento se trata de un permiso individual del funcionario, en el que cada progenitor que sea personal funcionario consta de dieciséis semanas, de las cuales las seis inmediatamente posteriores al parto serán de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso será ampliable en dos semanas si el hijo o hija tiene discapacidad y en el caso de parto múltiple, una semana por cada hijo o hija a partir del segundo para cada progenitor.

En cuanto a las restantes diez semanas se podrán disponer de la manera que el trabajador quiera, hasta que el menor cumpla 12 meses. Este permiso se podrá disfrutar a jornada completa o a tiempo parcial.

En los casos de parto prematuro u hospitalización de neonatos, el permiso por nacimiento se ampliará tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado (con un máximo de 13 semanas adicionales).

Igual que en el régimen general, cabe mencionar que la entrada en vigor de esta modificación del EBEP no ha sido inmediata, sino que ha sido paulatina y viene establecida en la disposición transitoria novena del mismo.

En este sentido, para el progenitor distinto de la madre biológica, en 2019, la duración del permiso era de ocho semanas (siendo las dos primeras ininterrumpidas inmediatamente después del parto); en 2020 la duración es de doce semanas (siendo las cuatro primeras ininterrumpidas inmediatamente después del parto); a partir del 01/01/2021, el permiso es de dieciséis semanas (siendo las seis primeras ininterrumpidas inmediatamente después del parto), pudiendo ambos progenitores disfrutar de la misma manera del permiso.

2.3.2. Personal laboral

En primer lugar, se van a tratar las excedencias. Estas se encuentran recogidas en el artículo 95 de la Resolución IV CUAGE de 13 de mayo de 2019. Igual en el caso de personal funcionario, las excedencias más relevantes para conciliar la vida familiar con la laboral para el personal laboral serían: la excedencia por cuidado de hijo, la excedencia por cuidado de familiar y la excedencia voluntaria (la cual se divide a su vez en dos: excedencia voluntaria por interés particular y por reagrupación familiar)

Las excedencias por cuidado de hijo, por cuidado de familiar y voluntaria por reagrupación familiar son muy similares a las encontradas en el personal funcionario.

Sin embargo, se encuentran diferencias en la excedencia voluntaria por interés particular, ya que supone una mejora respecto del régimen del personal funcionario. En este caso, para el personal laboral, esta excedencia podrá ser solicitada siempre que el trabajador tenga al menos un año de antigüedad continuada y anterior en la Administración General del Estado. La duración mínima es de cuatro meses, y la máxima será indefinida. Para volver a solicitarla deben de haber transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria por interés particular.

En este sentido, el régimen mejora la situación de dicha excedencia comparado con el régimen encontrado para el personal funcionario, asemejándose más al régimen general que al régimen funcionario, ya que en el régimen funcionario la antigüedad requerida es de cinco años (y en el general un año) y la duración mínima en el régimen

funcionario es de dos años (y en el general entre 4 meses y cinco años), suponiendo una mejora incluso del régimen general, puesto que no hay duración máxima para esta excedencia (y en el régimen general la duración máxima es de cinco años).

Por otra parte, en cuanto al permiso por nacimiento, en la disposición adicional vigesimosegunda del Estatuto de los Trabajadores se establece que para el personal laboral será de aplicación el EBEP en vez del Estatuto de los Trabajadores (*“Resultarán de aplicación al personal laboral de las Administraciones públicas los permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia regulados en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones de la presente Ley sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho”*).

Por lo tanto, en cuanto al permiso de nacimiento aplicable para el personal laboral será de aplicación lo anteriormente explicado para personal funcionario.

Cabe destacar que la recomendación oficial de la OIT es que la licencia de maternidad tenga una duración mínima de dieciocho semanas, recomendando que sea previsto en esta licencia la posibilidad de prolongación si se diera el caso de nacimientos múltiples⁴⁴.

En este sentido ni el régimen general ni el del empleado público cumplen con esta recomendación puesto que, a pesar de que sí está prevista la prolongación por nacimientos múltiples, la duración total del permiso es de 16 semanas, no llegando al límite mínimo de 18 semanas marcado por la OIT.

⁴⁴ CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Recomendación sobre la protección de la maternidad (R191)*, Ginebra, 30 de mayo 2000.

2.4. Ayudas y prestaciones sociales

Para finalizar las medidas conciliadoras para el empleado público, tal y como se desarrolló en el capítulo anterior, en España la mayoría de los problemas conciliatorios se encuentran en el primer ciclo de educación infantil (de 0 a 3 años, antes denominado “guardería”, hoy escuela infantil), ya que no está financiado.

En este sentido, no existe como tal una ayuda generalizada de escuela infantil subvencionada para hijos de personal funcionario, aunque distintos ministerios sí disponen de ello, así como diversos organismos autonómicos y locales.

En 2016 se anunció la subvención de las guarderías para hijos de funcionarios en los ministerios de Fomento, Industria, Economía, Empleo, Hacienda y Sanidad, con un precio que oscila entre los 70 y los 220 euros⁴⁵.

En este sentido no se encuentra especificado que dicho servicio de escuela infantil sea específicamente para personal funcionario, por lo que los hijos del personal laboral podrán hacer uso de este recurso, siempre que no se disponga lo contrario.

⁴⁵ VALERO, M., “El Estado subvenciona las guarderías para hijos de funcionarios en siete ministerios”, *El Confidencial*, 15 de enero de 2016 (disponible en https://www.elconfidencial.com/economia/2016-01-15/el-estado-subvenciona-las-guarderias-para-hijos-de-funcionarios-en-seis-ministerios_1135737/; última consulta 03/12/2020).

IV. CAPÍTULO IV: POSIBLES MEDIDAS PARA MEJORAR LA CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO

A continuación, se va a desarrollar una propuesta de posibles medidas para mejorar las medidas conciliadoras de la vida familiar y laboral en el empleo público.

Para ello, lo primero que hay que tener en cuenta es que, para poder hacerlo, se ha de realizar mediante el fomento y soporte de un modelo familiar de doble ingreso (el modelo familiar más común en España hoy en día), en el cual ambos progenitores trabajan indistintamente y aportan ingresos a la familia.

De esta forma, el destinatario final de las medidas conciliadoras serían las familias, sea cual sea su estructura o forma, incluyendo así también a las familias monoparentales, e independientemente de si la persona que se acoge a las medidas es un hombre o una mujer, pudiendo así, de una vez por todas, garantizar la igualdad y equidad recogida en el artículo 14 de nuestra Constitución.

La reciente aprobación y entrada en vigor del ya analizado exhaustivamente a lo largo de este trabajo RD-Ley 06/2019, 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, ha supuesto un antes y un después en cuanto a medidas conciliadoras se refiere. Con ello se ha logrado, por ejemplo, la unificación de los antiguos permisos por maternidad y paternidad en un único permiso por nacimiento en el cual cada progenitor dispone de 16 semanas de baja.

Sin embargo, aunque las condiciones del permiso son iguales para ambos progenitores, en la legislación para los empleados públicos (EBEP para ambos tipos: personal funcionario y personal laboral) se hace una diferencia entre la madre biológica y el progenitor distinto a la madre biológica, que puede dar lugar a una discriminación indirecta. Esto podría mejorarse cogiendo como ejemplo la modificación del Estatuto de los Trabajadores, donde ya no hay diferencia entre los progenitores a la hora de este permiso por nacimiento.

Así se estaría frenando los estereotipos y roles de género y asumiendo que es la madre biológica la primera que tiene derecho a ese permiso (aunque luego el permiso sea para ambos progenitores idéntico), siendo esto uno de los objetivos de la ya mencionada Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la

conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

En cualquier caso, centrándonos en las posibles medidas a adoptar por parte del Estado para mejorar la conciliación laboral y familiar en el empleo público, estas se van a dividir en tres grandes bloques, todas teniendo como destinatario final a las familias (formadas por cualquiera que sea su estructura, incluidas las monoparentales) para lograr un equilibrio igualitario.

Estos tres bloques de medidas estarían enfocados a: financiación de jardines de infancia; las fórmulas de trabajo flexibles (tanto horaria como en el lugar de trabajo); y la implantación de planes de conciliación.

1. FINANCIACIÓN DE ESCUELAS INFANTILES

En primer lugar, se encuentra la financiación de jardines de infancia. En España, sólo algunos ministerios y organismos autonómicos y locales disponen de un servicio de escuela infantil subvencionada para hijos de empleados públicos.

En este sentido, si se llevara a cabo una financiación donde todos los empleados públicos —o mejor aún, todos los trabajadores— tuvieran acceso a una subvención para que sus hijos pudieran acudir a una guardería o escuela infantil, se solucionarían muchos problemas y conflictos que surgen entre la esfera laboral y la personal de los trabajadores españoles.

Esto se debe a que, como se ha mencionado con anterioridad, en España sólo el segundo ciclo de educación infantil (de 3 a 6 años) está financiado, no estándolo el primero (de 0 a 3 años), y es precisamente en este rango de edad, desde el nacimiento hasta los tres años, donde más necesarias son las medidas conciliatorias.

En otros países europeos como en Noruega, el jardín de infancia se encuentra financiado desde el nacimiento, suponiendo una superioridad en cuanto a conciliación laboral familiar.

En este sentido, la Directiva 2019/1158 pone de manifiesto que el hecho de que existan medidas como guarderías financiadas puede suponer un punto a favor del acogimiento a las medidas conciliadoras.

“(12) Al aplicar la presente Directiva, los Estados miembros deben tener en cuenta que el hecho de que los hombres y las mujeres se acojan por igual a los permisos relacionados con la familia depende también de otras medidas adecuadas, como la oferta de servicios de guardería y de cuidados de larga duración accesibles y asequibles, que son fundamentales para permitir a los progenitores y a otras personas que sean responsables del cuidado de familiares, entrar y a permanecer en el mercado laboral o reincorporarse a él” (considerando 12 de la Directiva 2019/1158)

2. FÓRMULAS DE TRABAJO FLEXIBLES

Otra medida para mejorar la conciliación laboral familiar en el empleo público serían las fórmulas de trabajo flexibles, tanto horaria (horarios flexibles) como de lugar (teletrabajo o trabajo a distancia).

Es cierto que los empleados públicos (tanto personal laboral como funcionario) tienen una cierta ventaja respecto del régimen general, ya que además de un horario fijo, tienen una flexibilidad horaria, donde las horas que falten para completar la jornada semanal se pueden distribuir de manera flexible en unos rangos horarios facilitando así la conciliación laboral familiar.

Sin embargo, para que se puedan compatibilizar aún más los horarios con los de los colegios y guarderías, sería necesario un cambio en la cultura española en cuanto a jornada laboral, acortando la misma y distribuyéndola de manera distinta, donde esta se encuentre más concentrada y con menos descansos, siendo así más eficaz y pudiendo acabar la jornada laboral en un horario compatible con el de guarderías y colegios.

En cuanto a la flexibilidad en el lugar de trabajo, sería recomendable que, tal y como se ha visto que es posible tras la reciente crisis sanitaria del COVID-19, el Estado recomendara y fomentara la utilización del teletrabajo y las videoconferencias siempre que el trabajador así lo desee. Así, como medida para ello, se podría establecer durante un tiempo (para que la medida no sea mal vista ni tenga consecuencias negativas para los empleados públicos que se acojan a ella) la obligatoriedad de que ciertos días a la semana se trabaje (siempre que sea posible) a distancia y otros días de manera presencial (o incluso semanas alternas).

En este sentido, la Directiva 2019/1158 establece en sus considerandos iniciales previos al articulado la importancia de fórmulas de trabajo flexibles para mejorar la conciliación laboral y familiar.

“(34) A fin de animar a los trabajadores que sean progenitores y cuidadores a permanecer en el mercado laboral, estos deben poder adaptar su calendario de trabajo a sus necesidades y preferencias personales. A tal efecto y centrándose en las necesidades de los trabajadores, deben poder solicitar fórmulas de trabajo flexible a fin de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus responsabilidades en el cuidado de familiares, acogiéndose, cuando sea posible, a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral”.

3. IMPLANTACIÓN DE PLANES DE CONCILIACIÓN

Por último, como posible medida para mejorar la conciliación en el empleo público, se podría establecer la implantación de planes de conciliación. En este sentido, ya son de obligado cumplimiento los planes de igualdad para todas las Administraciones Públicas (así como para todas las empresas que tengan más de 50 trabajadores).

Con esta implantación de planes de conciliación, los empleados públicos conocerían cuales son sus medidas conciliadoras, existentes, pudiendo hacer uso de ellas sin que se vean discriminados por ello. Además, al quedar por escrito estas medidas conciliadoras, se estaría potenciando el uso de las mismas.

V. CONCLUSIONES

Como se estableció al inicio de este trabajo de fin de grado, el objetivo del mismo era analizar la situación presente de la conciliación familiar y laboral en España, estudiando las políticas y medidas actuales que favorecen el equilibrio entre ambas facetas, de manera general, y en el ámbito del empleo público, para comparar la situación entre ambas y analizar si las medidas existentes son eficaces y suficientes para conseguir alcanzar una conciliación real y efectiva entre la vida familiar y laboral de las mujeres y hombres españoles.

Todavía no se ha alcanzado hoy en día una igualdad real entre mujeres y hombres que permita que cualquier ciudadano (independientemente de si es hombre o mujer) pueda conciliar de manera efectiva su vida laboral y familiar, sin que tenga que renunciar a formar una familia por querer ascender en el mundo laboral (o la situación inversa).

Esta desigualdad de género muchas veces provoca una discriminación hacia las mujeres que se encuentran en edad de casarse y tener hijos. El motivo de ello serían una serie de medidas conciliadoras (como pueden ser el permiso por nacimiento, una reducción de jornada o incluso una excedencia) que la empresa considera como perjudiciales.

Todo ello desemboca en la no contratación o no promoción de mujeres, creando una brecha entre mujeres y hombres, donde *“la verdadera brecha de género está marcada por las necesidades de conciliación para el cuidado de hijos u otros familiares”*⁴⁶.

También se produce esta discriminación (aunque en menor medida) hacia hombres en edad de casarse y tener hijos si deciden acogerse a estas medidas, suponiendo en última instancia, una discriminación hacia las familias.

Tras llevar a cabo un estudio del marco legal normativo existente de manera general para los trabajadores españoles, se ha comparado con el marco normativo propio de los empleados públicos, dividiéndolo en los dos tipos fundamentales de personal: personal funcionario y personal laboral.

⁴⁶ URIS, *Op. Cit.*, p. 57

En este sentido, se ha visto que, en general, las medidas conciliadoras de la vida familiar y laboral son superiores en el ámbito del empleo público (comparadas con el régimen general).

Esta superioridad se encuentra acentuada en las medidas de flexibilidad horaria, donde los empleados públicos, disponen, además de su horario fijo, de un horario flexible donde pueden elegir en qué rango horario desean cumplirlo, facilitando la conciliación de los horarios del empleado público con los horarios de su familia (sobre todo de guarderías y colegios).

Además, diversas reducciones de jornada se ven mejoradas respecto al régimen general (como es el caso de la reducción de jornada por hospitalización de neonatos tras el parto, cuidado de familiares de primer grado, cuidado de menores de 18 años con cáncer u otra enfermedad grave y el permiso de lactancia).

También se ven beneficiados los empleados públicos en las excedencias voluntarias, donde se introduce un tipo nuevo (por agrupación familiar), y en el caso de la excedencia voluntaria por interés particular, solo el personal laboral se ve aventajado (ya que en el caso del personal funcionario se pone una dificultad añadida al régimen general, aumentando de uno a cinco los años exigidos de antigüedad para poder solicitarla).

En cuanto al nuevo permiso por nacimiento, modificado por la aprobación y entrada en vigor del RD-Ley 6/2019, los empleados públicos se han visto beneficiados al igual que los trabajadores del régimen general, teniendo así cada progenitor 16 semanas de permiso retribuido, siendo obligatorias las primeras seis semanas posteriores al parto, en jornada completa y de manera ininterrumpida.

Esta superioridad del ámbito público no se ve sólo en estas pequeñas modificaciones de las medidas conciliadoras, sino en la implementación y el acogimiento a las mismas. La diferencia en la efectividad real de la conciliación entre el ámbito privado y el público es que, en las empresas, los trabajadores tienen muchas veces miedo a acogerse a estas medidas, ya que la empresa puede paralizar su ascenso en la carrera laboral, discriminando así a las personas que decidan tomar alguna de las medidas conciliadoras explicadas en este trabajo.

En las Administraciones Públicas esto no sucede de manera tan acentuada, por lo que los empleados públicos sí hacen uso de estas medidas sin temor a verse discriminados por ello, ver su ascenso paralizado o verse incluso despedidos por ello. Esto puede ser debido a que el personal público (sobre todo el personal funcionario) sienten que tienen su puesto de trabajo garantizado y se permiten así tomar medidas para poder conciliar su trabajo con su familia, sin tener que renunciar a ninguno.

Aunque esto pueda aplicarse de manera generalizada, como se ha comentado anteriormente, hay ciertos ámbitos del empleo público donde estas medidas conciliadoras son más difíciles de obtener (estando por debajo incluso del régimen general), y en los cuales se dificulta el acceso a ellas y donde sí existe una presión o coerción para que los trabajadores no se acojan a estas medidas. Este es el caso de las fuerzas armadas y los cuerpos de seguridad.

En este sentido, queda mucho recorrido por delante para conseguir que los miembros de ambos cuerpos consigan una conciliación real, efectiva y verdadera, de sus facetas laborales y familiares, sin que sean discriminados por ello, obteniendo así una igualdad entre mujeres y hombres, teniendo acceso a las mismas oportunidades, independientemente de si tienen familias o no.

En cualquier caso, esta ventaja general del régimen público no es suficiente para dar una respuesta eficaz y efectiva a la conciliación real que necesitan las familias de los empleados públicos de nuestro país.

En este sentido, las posibles medidas para mejorar la conciliación en el empleo público sirven de guía superficial para afrontar los problemas más comunes en cuanto a conciliación de la vida laboral y familiar se refiere: financiación de escuelas infantiles, fórmulas de trabajo flexibles e implantación de planes de conciliación.

Estas medidas se encuentran enfocadas a la familia como destinatario final, ya que hoy en día la mayor parte de las familias siguen un modelo familiar de doble ingreso, y es importante que las medidas conciliadoras estén enfocadas hacia las familias, no hacia uno de los progenitores.

Hasta hace poco estas medidas conciliadoras estaban centradas en tratar de conciliar la vida laboral y familiar de la madre, no siendo efectivas puesto que significaban a la

larga una discriminación indirecta, ya que se daba por hecho que sería la mujer la que renunciaría a su carrera laboral para poder así conciliar, no dando una oportunidad real a esta conciliación.

En este sentido, tanto las empresas como las Administraciones Públicas deberían ampliar los mínimos legales, implantando *“medidas que puedan ayudar a los trabajadores, a compaginar esa «doble vida. La más común es la flexibilidad en el horario, tanto de entrada como de salida; le siguen otras como: la elección de turnos, la reducción de jornada, el intercambio de turnos entre compañeros, distribución flexible de horas a lo largo de la semana, del mes o incluso de año.»*⁴⁷

En definitiva, aunque se han producido muchos cambios sociales en nuestro país que van encaminados a lograr una conciliación entre la vida familiar y la laboral efectiva, todavía esta conciliación no es del todo eficaz, quedando mucho camino por recorrer y donde la realidad de las medidas deberá estar en consonancia con lo que la sociedad demanda y exige.

Ojalá en un futuro cercano las familias tengamos a nuestra disposición una conciliación efectiva y real, de manera igualitaria y equitativa entre hombres y mujeres, de forma que sea posible compaginar verdaderamente una carrera profesional exitosa y el proyecto familiar que cada individuo desee, sin que sea necesario la renuncia de ninguno de ellos, y que a la hora de acceder al mercado laboral no existan muros ni discriminaciones ni por ser mujer, ni por ser joven ni por ser madre.

⁴⁷ MARTÍN JIMÉNEZ, *Op. Cit.*, p. 7.

BIBLIOGRAFÍA

1. LEGISLACIÓN

1.1. Nacional

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 a 29424 .

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24/10/2015)).

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. (BOE núm. 185, de 03/08/1984).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23/03/2007).

Orden DEF/112/2019, de 8 de febrero, por la que se modifica la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas (BOE núm. 35, de 9 de febrero de 2019, páginas 12408 a 12419 (12 págs.)).

Real Decreto 1630/2006, de 29 de diciembre, por el que se establecen las enseñanzas mínimas del segundo ciclo de Educación infantil. (BOE núm. 4, de 4 de enero de 2007, páginas 474 a 482 (9 págs.))

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015)

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. (BOE núm. 253, de 23/09/2020).

Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema

Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 (BOE núm. 259, de 30/09/2020).

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 07/03/2019).

Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019, páginas 53470 a 53552 (83 págs.))

Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos (BOE núm. 313, de 29 de diciembre de 2012, páginas 89036 a 89043 (8 págs.)).

1.2. Internacional

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre la protección de la maternidad* (C183) Ginebra, 30 de mayo 2000.

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, *Recomendación sobre la protección de la maternidad* (R191), Ginebra, 30 de mayo 2000.

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DOUE núm. 188, de 12 de julio de 2019, páginas 79 a 93)

2. JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal Constitucional 106/2019, de 19 de septiembre de 2019. (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 2019\106). Fecha de la última consulta: 13 de diciembre de 2020.

Sentencia del Tribunal Constitucional 109/1993, de 25 de marzo de 1993. (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 1993\109). Fecha de la última consulta: 13 de diciembre de 2020.

Sentencia del Tribunal Constitucional 128/1987, de 16 de julio de 1987. (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 1987\128). Fecha de la última consulta: 13 de diciembre de 2020.

Sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007, de 15 de enero de 2007. (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 2007\3). Fecha de la última consulta: 13 de diciembre de 2020.

Sentencia de la Audiencia Nacional 2322/2020, del 29 de julio de 2020 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi JUR 2020\277362). Fecha de la última consulta: 13 de diciembre de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 37/2013, del 15 de enero de 2013. (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi JUR 2013\130368). Fecha de la última consulta: 13 de diciembre de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 507/2014, del 16 de junio de 2014 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi JUR 2014\247883). Fecha de la última consulta: 13 de diciembre de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 460/2018, del 29 de junio de 2018 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi JUR 2018\228610). Fecha de la última consulta: 13 de diciembre de 2020.

3. OBRAS DOCTRINALES

AGUSTÍ MARAGALL, J. (2020). Igualdad, conciliación y maternidad. Análisis crítico de las principales novedades en el Real decreto-ley 6/2019. *Actum Social* nº 155. Monográfico 2020

ALCAÑIZ, M. (2008). Las políticas de conciliación entre el ámbito laboral y el familiar ¿Cambio o continuidad en el sistema de género? *Ex aequo*, (18), 85-102.

ALFONSO, C. (2009). Conciliación de la vida familiar y laboral en el empleo público después del Estatuto Básico. En ALFONSO, A. y AÑÓN, M.J., *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar*. Bomarzo, Albacete.

APARICIO GARCÍA-RISCO, G. (2014). *La igualdad entre hombres y mujeres en el empleo público laboral*. (Disponible en: https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/124074/DDTTS_AparicioGarcia-RiscoGloria_Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

BELZUNEGUI ERASO, A. (2008). Teletrabajo en España: acuerdo marco y Administración Pública. *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, (1), 129-148.

BRANDTH, B., & KVANDE, E. (2018). Enabling or promoting gender equality though parental leave policies. *Revista Española de Sociología* (27).

CASAS BAAMONDE, M.E. (2019). Tiempo de trabajo: formas de organización flexible del trabajo y derechos de las personas trabajadoras. Control del tiempo de trabajo y tiempo de vida privada. *Actum Social* nº 143. Monográfico 2019

CHINCHILLA, N., JIMÉNEZ, E., & GRAU, M. (2018). *I-Will Index 2018 (IESE Women in Leadership)*. IESE Business School.

COMUNICACIÓN DE VALOR AÑADIDO CVA (2018). *VI Guía de buenas prácticas hacia el equilibrio de la vida profesional, familiar y personal*. Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

CORTÉS MARTÍN, S. (2019). 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. *Actualidad Jurídica Uría Menéndez* (51) 71-77.

D'ARGEMIR, D. C. (2012). Políticas públicas y vida cotidiana. Redescubrimiento y auge de las políticas familiares en España. *Scripta Nova: revista electrónica de geografía y ciencias sociales*, (16), 20.

DOMÍNGUEZ, Á. A., & TRIGUEROS, C. S. (2015). Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional en las fuerzas armadas. *Revista de Derecho*, 16(1), 125-176.

ESPING-ANDERSEN, G. (2002). Towards the Good Society, Once again? *Why We Need a New Welfare State* (1-25). Oxford University Press.

ESTRATEGIA 4 (2015). *Guía de buenas prácticas e innovación en materia de conciliación en la empresa*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

FONT, I. G., & HERNÁNDEZ, S. O. (2020). El Tribunal Supremo equipará el modo de adquisición del grado de personal de los funcionarios de carrera a los funcionarios interinos. *Revista española de derecho administrativo*, (203), 205-216.

FUNDACIÓN MUJERES, (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Ministerio de la Igualdad. Gobierno de España.

GÁLVEZ MOZO, A. (2020). Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal. *Oikonomics: Revista de economía, empresa y sociedad*, nº 13.

GOERLICH PESET, J.M. (2019). La adaptación de la ejecución del contrato por razones de conciliación de la vida familiar tras el RDL 6/2019. *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, nº 2.

GÓMEZ ESCARDA, M., HORMIGOS RUIZ, J., & PÉREZ REDONDO, R. J. (2016). Familia y suelo pegajoso en las fuerzas armadas españolas. *Revista mexicana de sociología*, 78(2), 203-228.

GREENHAUS, J., & POWELL, G. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.

GREENHAUS, J., S. P., GRANROSE, C., RABINOWITZ, S., & BEUTELL, N. (1989). Sources of workfamily conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133-153.

IZQUIERDO, R. A. (2007). Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*. Madrid, número especial, 69.

LLUCH CORELL, F.J. (2020). El control empresarial de la excedencia por cuidado de familiar. Foro abierto. *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, nº 5.

LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J. (2019). Conciliación en clave de corresponsabilidad. reflexiones a partir de la Directiva 2019/1158/UE relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. En AAVV (ADROHER BIOSCA, S. (Dir.), HALTY BARRUTIETA, A. (Coord.), *Conciliación y corresponsabilidad laboral y familiar*, Madrid: Wolters Kluwer, 235-266.

LÓPEZ BALAGUER, M. (2020). Los derechos de conciliación en la crisis del Covid-19, *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, nº 2

LOUSADA AROCHENA, J.F. (2019). El derecho a la adaptación de la jornada de trabajo con finalidad de conciliación (ET art.34.8). *Actum Social* nº 149-150

MARTÍN JIMÉNEZ, R. (2007). Conciliación y discriminación. *Diario de Jurisprudencia El Derecho*, nº 2457.

MEIL LANDWERLIN, G., GARCÍA SAINZ, C., LUQUE DE LA TORRE, M. A., & AYUSO SÁNCHEZ, L. (2008). Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 71, 15-33.

MOCCIA, S. (2011). Los posibles beneficios de la conciliación. *Acciones e investigaciones sociales*, (30), 135-154.

MONTERO, A. C., MEDINA, J. A., & SÁNCHEZ, F. R. (2005). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas. *Cuadernos de relaciones laborales*, 23(1), 73-93.

PASTOR, M. A. B. (2019). De los permisos parentales a la conciliación: Expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español. *Derecho de las relaciones laborales*, (11), 1109-1132.

POZA, I. C. (2010). Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España. *Política y sociedad*, 47(1), 189-213.

POZA, I. C. (2014). Desarrollo y crisis de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España (1997-2014). Un marco explicativo. *Investigaciones feministas*, 5, 207.

PRIETO, M. F. (2020). Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la Directiva (UE) 2019/1158. *Revista Derecho social y empresa*, (12), 5.

RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S., & BAJO GARCÍA, I. (2006). Conciliación de la vida familiar y laboral. *Feminismo/s*, nº 8 (dic. 2006); pp. 131-142

RUIZ, C. R. R. (2013). La igualdad de género en las fuerzas armadas desde una perspectiva constitucional. *Pre-bie3*, (6), 35.

SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD (2010). *Guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral desde Entidades Locales de España y Noruega*. Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad.

SELMA PENALVA, A. (2020). Situación actual de los planes de igualdad tras la entrada en vigor del RDL 6/2019. Lo que soluciona y lo que olvida la última reforma. *Actum Social* nº 157

SOLER, C. T. (2002). Políticas públicas y estrategias privadas: la conciliación familia-empleo en España. *El Campo de las Ciencias y las Artes*, (139), 263-284.

STINUS BRU DE SALA, E., & DE LEÓN RAMÓN BORJA, M. (2015). Conciliar trabajo y familia: ¿ilusión o realidad? Políticas de conciliación laboral y familiar en Noruega y Cataluña/España.

ULLOA, E. M. (2006). La conciliación de la vida familiar y laboral, un compromiso y una oportunidad para la modernidad de la Administración Pública. *Asamblea: revista parlamentaria de la Asamblea de Madrid*, (14), 335-348.

URIS, J. M. (2020). Vigésimo aniversario de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar . *IQual. Revista De Género E Igualdad*, (3), 46-61.

VARGAS, O. (2016). Flexibilidad de los horarios laborales favorable a los trabajadores: prevalencia y políticas. *Foundation Focus*, (19), pp.8-9.

VILLALÓN, J. C. (2015). Elementos condicionantes para la efectividad de la conciliación laboral en España. *En Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica: estudios desde el derecho internacional y comparado* (pp. 5-26). Delta Publicaciones Universitarias.

VIQUEIRA PÉREZ, C. (2019). Algunas deficiencias en la regulación de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, nº 2

4. RECURSOS DE INTERNET

AGENCIAS. “Gobierno aprueba el tercer plan de igualdad para la administración estatal”, *La Vanguardia*, 09 de diciembre de 2020 (disponible en <https://www.lavanguardia.com/politica/20201209/6107836/gobierno-aprueba-tercer-plan-igualdad-administracion-estatal.html>; última consulta 11/12/2020).

GIL ALONSO, M. “Conciliación familiar y funcionarios: el TSJ de Madrid permite una interpretación amplia de los casos”, *Noticias Jurídicas*, 12 de junio de 2020 (disponible en <https://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/15277-conciliacion-familiar-y-funcionarios:-el-tsj-de-madrid-permite-una-interpretacion-amplia-de-los-casos/>; última consulta 10/12/2020).

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2020). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Obtenido de <https://dpej.rae.es>.

VALERO, M., “El Estado subvenciona las guarderías para hijos de funcionarios en siete ministerios”, *El Confidencial*, 15 de enero de 2016 (disponible en https://www.elconfidencial.com/economia/2016-01-15/el-estado-subvenciona-las-guarderias-para-hijos-de-funcionarios-en-seis-ministerios_1135737/; última consulta 03/12/2020).