



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

LA CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Alumno: M^a del Pilar Figueroa Fuentes

Julio, 2017

RESUMEN

La conciliación de la vida laboral y familiar es una estrategia que intenta hacer más fácil la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, se pretende conseguir una nueva organización dentro de un sistema social y económico donde ambos puedan atender tanto a la familia, el ocio, y el tiempo personal. Así, la conciliación quiere ayudar a una sociedad que esté basada en la igualdad de las personas, equilibrando las mismas oportunidades tanto para los hombres como para las mujeres.

Por ello, la conciliación requiere el desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes, menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad, también pretende una reorganización de los tiempos y espacios de trabajo, el establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse y una modificación de los roles tradicionales con respecto a las labores en la familia, en el hogar y el trabajo.

La conciliación se establece como una corresponsabilidad social en la que intervienen diferentes agentes sociales, para desempeñar un papel determinado en el desarrollo de diferentes estrategias para equilibrar los intereses y necesidades de las mujeres y los hombres.

ABSTRACT

The reconciliation of work and family life is a strategy that seeks to make it easier to achieve equality between women and men, seeks to achieve a new organization within a social and economic system where both can serve both family, leisure , And personal time. Thus, conciliation wants to help a society that is based on equality of people, balancing the same opportunities for both men and women.

For this reason, conciliation requires the development of resources and social structures that allow the care and attention of dependent persons, minors, elders, people with disabilities and people with disabilities, also seeks a reorganization of the times And the work spaces, of the measures in the labor organizations that enable the working

people developed and a modification of the traditional roles with respect to the workings in the family, in the home and the work.

The conciliation is established as a social co-responsibility in which different social agents intervene, to play a determined role in the development of different strategies to balance the interests and needs of women and men.

Keywords: Conciliation, equality, strategy, organization, balance

INDICE DE ABREVIATURAS

AA.VV.	Varios Autores.
CE	Constitución Española.
CEEP	Centro Europeo de la Empresa Pública.
CES	Confederación Europea de Sindicatos.
EBEP	Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Publico
ET	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
LCVFL	Ley 39/1991, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
LGSS	Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
LOI	Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
LRPL	Ley 3/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
PGE	Presupuestos Generales del Estado
RD	Real Decreto
Rec.	Recurso
Recud.	Recurso de casación para la unificación de doctrina.
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia
UNICE	Unión de Conferencias de la Industria de la Europea.

INDICE

1. INTRODUCCION.....	pag.9
2. LOS DERECHOS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LA LEY ORGANICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.....	pag.10
3. LAS POLITICAS PÚBLICAS ORIENTADAS A LA FAMILIA: ESTRATEGIAS DE CONCILIACION.....	pag.15
4. LAS MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO.....	pag.18
4.1. Permisos retribuidos.....	pag.18
4.2. Permisos por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natura.....	pag.20
4.3. Reducción de la jornada con disminución proporcional de las retribuciones.....	pag.23
4.4. Excedencias por cuidados de hijos y otro familiares.....	pag.24
5. LAS MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL LABORAL.....	pag.25
5.1. Permisos retribuidos.....	pag.25
5.2. La suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, paternidad riesgo durante el embarazo o lactancia natural	pag.27
5.3. Reducción de jornada con disminución proporcional de las retribuciones.....	pag.29
5.4. Excedencias por cuidados de hijos y otros familiares	pag.31
6. LAS MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN EL AMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	pag.32

6.1. La maternidad.....	pag.32
6.2. La paternidad.....	pag.33
6.3. La prestación de riesgo durante el embarazo.....	pag.34
6.4. El riesgo durante la lactancia natural.....	pag.36
6.5. La prestación económica para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.....	pag.37
6.6. La prestación familiar contributiva.....	pag.38
6.7. La protección por el desempleo.....	pag.38
7. BENEFICIOS Y POSIBILIDADES QUE OFRECE LA CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.....	pag.39
8. CLAVES PARA INTEGRAR LA ESTRATEGIA DE CONCILIACION EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES.....	pag.40
9. CONCLUSIONES.....	pag.41
10. BIBLIOGRAFIA.....	pag.45
11. REFERENCIAS LEGISLATIVAS Y JURISPRUDENCIA.....	pag.46
12. ANEXO I: ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS JEFES DE PERSONAL DE CUATRO EMPRESAS ESPAÑOLAS.....	pag.48
13. ANEXO II: NOTICIA “REPSOL PREMIADA POR SU POLITICA DE CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR”.....	pag.49

1. INTRODUCCION

La realidad de la mujer trabajadora, viene siendo objeto de la atención normativa del derecho del trabajo desde los orígenes mismos de esta rama del ordenamiento jurídico¹, pero el impulso de la mujer con respecto a la igualdad real y efectiva en relación con el hombre, no ha tenido lugar hasta un siglo después. Cuando entró en vigor la Constitución Española la protección jurídica de la mujer trabajadora tuvo una gran transformación, especialmente, tras la posterior integración en la Unión Europea, pero la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo tiene importantes obstáculos, sobre todo relacionados con las cargas familiares, lo que dificulta la igualdad plena de mujeres y hombres.

Desde hace décadas se pretende acabar con la discriminación por razón de sexo para un acceso y continuidad en el empleo de forma igualitaria. En este sentido, diversas normas han tratado de introducir distintas medidas encaminadas hacia la consecución de esa igualdad entre ambos, pero no se tuvo en cuenta que lo principal que los diferencia, es el papel que desempeñan hombres y mujeres en la familia. Las mujeres se dedican al trabajo dentro y fuera del hogar familiar, lo que implica una doble jornada de trabajo. Entre todas esas responsabilidades destaca la maternidad, que con frecuencia puede suponer un obstáculo para la inserción y permanencia de la mujer en el trabajo con condiciones de igualdad.

Con el objetivo de poner fin a esa realidad, en los últimos años se han puesto en marcha medidas para conciliar la vida familiar y laboral y también medidas dirigidas, por una parte, a la adquisición de una distribución más equilibrada entre mujeres y hombres de sus responsabilidades familiares y por otra parte, que sea compatible el trabajo con el cuidado familiar. Aunque, tal y como señala la doctrina, “no es misión de los poderes públicos establecer modelos determinados de convivencia familiar o políticas de familia concretas. La organización de la familia pertenece al terreno de la privacidad de los individuos”². Sin embargo, los poderes públicos deben tratar de

¹ MONTOYA MELGAR, A. (2004), Prologo de la obra de MOLINA PMARIEGA R.: *La protección jurídica de la mujer trabajadora*, CES, Madrid, Pág. 11.

² MARTIN JIMENEZ R. (2000), “Disposiciones `extravagantes y otras cuestiones reguladas en la Ley 39/1999 Aranzadi Social”, nº 20 pág. 112.

eliminar al máximo todos los obstáculos que desde una perspectiva de género impiden la consecución de una igualdad real.

Se puede apreciar con claridad, en el proceso para mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral, que a nivel comunitario, la Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio, relativa al Acuerdo sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, constituye la primera perspectiva que integra la maternidad-paternidad y las responsabilidades familiares.

Como ha señalado la doctrina, esta Directiva es el tránsito de “una mera política laboral y de protección social a una política familiar”³, que tuvo su reflejo a nivel nacional, con la publicación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras (en adelante LCVFL). Esta norma vino a disponer un nuevo marco de apoyo a las familias y por primera vez ofreció un enfoque global e integrado de la conciliación de la vida familiar y laboral. La LCVFL trató de configurar “un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada”⁴.

2. LOS DERECHOS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LA LEY ORGANICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) constituye un nuevo límite en este tema. Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral recogen una relación con el principio de igualdad, por ello esta ley presta una atención a las mismas. Los objetivos de este principio de igualdad de

³ RODRÍGUEZ-PIÑERO M. (1999), *La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*, Relaciones Laborales, nº17 Madrid pág. 30.

⁴ Sobre las novedades introducidas por la LCVFL, ver, entre otros, BALLESTER PASTOR M.A.: *La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2000; CRUZ VILLALÓN J.: “El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado (comentario a la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras)”, RMTAS, número extraordinario 1999; VVAA: “Comentarios a la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *Aranzadi Social*, nº 20, 2000.

trato entre mujeres y hombres y por los llamados en el art. 44 LOI “derechos de conciliación de la vida familiar y laboral” no son compatibles, pero constituyen una técnica indirecta para la consecución del principio de igualdad. Este principio de igualdad entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, ya sea por sexo y, por la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 1 LOI).

Los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, tienen como objetivo proteger los intereses familiares, pero ser mujer y tener responsabilidades familiares son componentes que suelen ir unidos, pues la práctica social expone que el cuidado de la familia recae preferentemente sobre las mujeres, todas las medidas que permiten a los trabajadores concordar su trabajo con el cuidado de sus hijos o familiares, indirectamente tienen una finalidad de promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La igualdad por razón de sexo “requiere de una reacción precisa del poder legislativo que, reparando en la desigualdad que de hecho sufren las mujeres, fomente el efectivo reequilibrio en el reparto de responsabilidades”⁵, y a ello responden las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Hay dos bienes jurídicos distintos que protegen las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, son la familia y la mujer, este último requiere de una protección especial.

La LOI intenta conjugar las distintas medidas jurídicas que permiten a los trabajadores compatibilizar el trabajo con la atención de sus intereses familiares en el término “derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”. Así como establece el art. 44.1 LOI, “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”. Se insiste, en que estos derechos provoquen una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares y en

⁵ SEMPERE NAVARRO A.V., Y. CANO GALÁN, CHARRO BAENA P., SAN MARTÍN MAZZUCCONI C. (2005): Políticas sociolaborales, Ed. Tecnos, 3.ª edición, Madrid, pág.201. Como señala TORTUERO PLAZA J.L.: *50 Propuestas para Racionalizar la Maternidad y Facilitar la Conciliación Laboral*, Cuadernos Civitas, Madrid, 2006, pág. 35, “la estrategia del mainstreaming de género, que ‘pretende la integración de la perspectiva de igualdad en todas las políticas normativas en oposición a la mera elaboración de proyectos destinados específicamente a las mujeres’, sería insuficiente si no incorpora la problemática de la conciliación de la vida familiar y laboral, en la medida en que se ha demostrado que la concepción sectorial de las políticas de igualdad, imprescindible antes y ahora, no ha logrado su objetivo final”.

que su ejercicio no implique ningún tipo de discriminación para los trabajadores y trabajadoras. Estos derechos también se reconocen en el ámbito de la función pública, pero el art. 56 de la LOI no insiste en la necesidad de fomentar el equilibrio en el reparto de las responsabilidades familiares, sino que se limita a marcar que la normativa aplicable al personal al servicio de la Administración Pública *“establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”*.

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres habla de “derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral” pero sin expresar dichos derechos y basándose en el hecho de que estos derechos son conocidos. No obstante, no existe ninguna norma que sujete una enumeración de los “derechos de conciliación”, de manera que dichos derechos están integrados por todas las figuras jurídicas que permiten a los trabajadores conciliar el trabajo con la atención de sus intereses familiares.

Estos derechos incluyen, no sólo los relacionados con el cuidado de hijos, menores u otros familiares, sino también aquellos que están vinculados con las situaciones de embarazo y parto, ya que todos ellos tienen como finalidad la protección de la familia y de la mujer.

Las estadísticas demuestran que a pesar de los avances que han tenido lugar en los últimos años en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente tras la entrada en vigor de la citada LCVFL, son las mujeres las que siguen haciendo uso principalmente de las licencias parentales que concede la ley, de ahí que el gran reto al que se enfrenta la LOI sea el fomento de una nueva cultura de corresponsabilidad.

Así, por ejemplo, según datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, en el año 2005 el 98,24% de los permisos por maternidad y el 95,23% de las excedencias por cuidado de hijos, fueron solicitados por mujeres. Estos datos muestran con claridad que la introducción de medidas “en orden a permitir una más fácil conjunción entre las responsabilidades familiares y profesionales, aunque formalmente se presenten como

neutras no lo son”⁶. La mujer sigue siendo quien asume el cargo fundamental de responsabilidades familiares y se convierte, en definitiva, en la destinataria fáctica de las distintas medidas conciliatorias⁷. Esto requiere, un cambio en la mentalidad social y dicho cambio trata de ser impulsado por la LOI principalmente a través del reconocimiento a los padres del derecho a un permiso y una prestación por paternidad.

La creación de este nuevo derecho, constituye un primer paso para la extensión de la cultura de la corresponsabilidad de ambos progenitores en el cuidado de los hijos, provocando que el ejercicio de la conciliación de la vida laboral y familiar sea tomado por ambos sexos.

La LOI introduce numerosas reformas en la legislación sustantiva, procesal y de Seguridad Social, así como en la normativa funcionarial, para asegurar la mejor conciliación entre el trabajo y la familia de los trabajadores y trabajadoras y conseguir una participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar. Estas reformas responden a las pautas que han guiado la evolución de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde sus orígenes y que como ha señalado la doctrina son, a grandes rasgos, las siguientes:⁸ creación de nuevas figuras jurídicas, mejora del contenido de esos derechos, introducción de mayor flexibilidad en el ejercicio de los derechos, establecimiento de medidas que aminoran los costes empresariales derivados del ejercicio de los derechos de conciliación y reforma simultánea de la normativa aplicable a los trabajadores asalariados y a los funcionarios públicos.

Las reformas introducidas por la LOI en la normativa citada responden a las siguientes líneas básicas:

– se trata de recoger en la normativa legal la jurisprudencia más significativa sobre la materia con el fin de crear una situación de mayor seguridad jurídica en el ejercicio de

⁶ CRUZ VILLALÓN J. (1999), *El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado*, RMTAS, nº especial, pág. 74.

⁷ LÓPEZ ANIORTE M^a. C. (2006), “El lento proceso de extensión a los varones de las medidas conciliatorias”, en *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, directora SÁNCHEZ TRIGUEROS C., Ed. Thomson Aranzadi, Navarra, pág. 105.

⁸ ARGÜELLES BLANCO A.R., MARTÍNEZ MORENO C., MENÉNDEZ SEBASTIÁN P. (2004), *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares*, CES, Madrid, págs. 32 a 34.

las distintas figuras que componen los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral;

- se sustituyen las referencias de las distintas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para incluir la nueva posibilidad de matrimonios de personas del mismo sexo. Por ejemplo, el art. 48.6 del ET es modificado por la LOI, la madre podrá ceder al «otro progenitor», cuando éste trabaje también, parte del descanso posterior al parto, con el límite absoluto del disfrute por la mujer de las seis semanas inmediatamente posteriores a dicho acontecimiento. La finalidad inicial de esta norma era favorecer tanto a la mujer (madre) como al hombre (padre) y corresponsabilizar al hombre en el cuidado de los hijos y cambia a favorecer a dos mujeres cuando se trata de parejas del mismo sexo. Lo mismo sucede con el nuevo supuesto de suspensión del contrato de trabajo creado por la LOI relativo a la paternidad;
- se intenta aumentar, la participación del padre en el cuidado de los hijos a través, de la creación del derecho a un permiso y una prestación por paternidad;
- se adoptan medidas para reforzar la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas y ampliar dicha protección durante el período de lactancia natural;
- se presta especial atención a las situaciones singulares que puedan afectar a los hijos recién nacidos, como las situaciones de discapacidad;
- se pretende ampliar las situaciones por los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral;
- se regula el régimen privado y el régimen público del trabajo asalariado, lo que constituye una característica del desarrollo de las relaciones laborales en los últimos años⁹.
- se flexibiliza la regulación legal de varios de los «derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral», como por ejemplo, la reducción de jornada, el permiso por lactancia o la excedencia, con el fin de que los trabajadores puedan adaptar el disfrute de los mismos a sus necesidades familiares y con la misma intención se reconoce el derecho a la adaptabilidad de la duración y distribución de la jornada de trabajo;
- se pretende evitar que la maternidad sea un obstáculo para la promoción profesional;

⁹ Debe tenerse en cuenta que en materia de “derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral” en el ámbito público, la LOI no sólo modifica la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, sino también la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, y Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil. Los preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública modificados por la LOI, tendrán carácter retroactivo respecto de los hechos causantes originados y vigentes a 1 de enero de 2006 en el ámbito de la Administración General del Estado.

- se amplía el número de posibles beneficiarios de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social;
- se quiere evitar que el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral cause cualquier tipo de perjuicio;
- se intenta que los bienes jurídicos protegidos por la prestación por maternidad no queden en un segundo lugar cuando dicha situación coincida en el tiempo con otras contingencias protegidas por el Sistema;
- y se amplían los supuestos de protección frente al despido.

3. ORIENTACIONES DE LAS POLITICAS PÚBLICAS. ESTRATEGIAS DE CONCILIACION

Respecto a las políticas familiares españolas “... *la política familiar ha sido hasta épocas muy recientes una de las cuestiones más olvidadas en las políticas sociales en España...*”¹⁰.

La política familiar es un conjunto de medidas de políticas públicas en las que interviene la administración pública en el ámbito nacional, autonómico o local destinadas a aportar recursos a las personas con responsabilidades familiares para que puedan desempeñar en las mejores condiciones posibles las tareas y actividades derivadas de ellas, en especial las de atención a sus hijos menores dependientes¹¹.

HITOS EN EL DESARROLLO DE LAS POLITICAS FAMILIARES¹²

Periodo	Hitos
1870-1929	Primeros planes de permisos de maternidad (retribuidos y no retribuidos). Medidas sanitarias y de bienestar preventivas para madres e hijos pequeños. Subsidios para madres, viudas y huérfanos en estado de necesidad. Legislación muy estricta sobre la prohibición del aborto y la contracepción

¹⁰ IGLESIAS DE USSEL, J. y MEIL LANDWERLIN, G (2001), *La política familiar en España*, editorial Ariel, Barcelona, pág. 58.

¹¹ FLANQUER, L (2000), *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Colección de Estudios Sociales nº3, Barcelona: Fundación La Caixa.

¹² GAUTHIER D. (1996), *Hitos en el desarrollo de las políticas familiares*, CES, Madrid, pág. 193.

1930-1944	Subsidios para trabajadores con hijos dependientes (ya sean gratificaciones a causa de la carestía de la vida o bien subsidios familiares). Políticas pronatalistas explícitas (en algunos países como Francia, Alemania, Italia, Japón y España).
1945-1959	Subsidios familiares universales (en algunos países con una cobertura limitada inicial, que gradualmente se extendió a todas las familias y a todos los hijos menores). Actualización de los programas de permisos de maternidad. Otras prestaciones a las familias en el campo de la seguridad social, de la vivienda y de la salud.
1960-1974	Prestaciones bajo condición de recursos para familias con rentas bajas y prestaciones específicas para familias monoparentales. Reforma de las desgravaciones fiscales para personas con hijos a cargo. Liberalización de la legislación sobre la contracepción y el aborto (en algunos países).
1975-...	Nueva actualización y mejora de los programas de permisos de maternidad. Otras prestaciones para padres trabajadores. Política familiar integral (en algunos países). Aumento de las guarderías financiadas Reforma de los subsidios familiares e introducción de una prueba de recursos (en algunos países). Liberalización de la legislación sobre aborto (en algunos países).

El artículo 39 de la Constitución Española dispone que “*Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia*”. A nivel estatal se establece una serie de ayudas¹³:

- Prestaciones familiares de la Seguridad Social, permisos parentales y excedencias.
- Ayudas en materia de empleo.
- Beneficios fiscales por hijo a cargo, en el impuesto sobre la renta de las personas físicas.

¹³ Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e igualdad (2013), *Guía de ayudas sociales para las familias*. Informes, estudios e investigación. Pág.11-39.

- Ayudas sociales a familias numerosas.
- Prestaciones sociales del sistema público de servicios sociales a las familias.
- Ayudas para familias con personas en situación de dependencia.
- Ayudas en caso de impago de pensiones de alimentos en situaciones de separación o divorcio.
- Servicios para cuidados de hijos menores de tres años.
- Becas y ayudas al estudio del Ministerio de Educación.
- Ayudas en materia de vivienda.

Respecto a las políticas laborales españolas, las medidas que se han llevado a cabo para proteger el empleo de la mujer han consistido principalmente en: permisos laborales más largos para el cuidado de los hijos, mayor seguridad en la incorporación a su puesto de trabajo, ampliación de los servicios de guardería y educación de los niños y ampliación de la edad de escolarización que se ha ido adelantando¹⁴.

Con respecto a las estrategias de conciliación, se distingue entre estrategias principales, complementarias, externas e indirectas, que se usan por mujeres para afrontar los “nuevos roles laborales” y “las formas tradicionales domesticas”.

Las estrategias principales son “aquellas que por sí mismas son suficientes para responder a la totalidad de demandas que plantea la maquinaria doméstica”, es decir, es la estrategia basada en que una tercera persona, se encargue de las tareas propias de la madre trabajadora. Los hombres, “parejas de las madres trabajadoras”, se consideran como “más o menos que una estrategia”, esto quiere decir que los hombres se pueden considerar más que una estrategia si se les incentiva a que participen activamente, pero en verdad se les considera menos que una estrategia porque son únicamente una ayuda en un momento puntual, no se implican y no existe una educación tanto a maridos como a hijos para que se involucren activamente.

Las estrategias complementarias son “aquellas que por sí mismas no son generalmente suficientes para resolver todos los problemas que se plantean para hacer

¹⁴ ORTEGA, M. (2006), *El cuidado de los hijos y el género. Cómo se distribuyen estos cuidados entre los cónyuges. Causas de la desigual distribución. Futuras consecuencias del permiso de la paternidad y su incidencia en el ámbito de la protección social*. Director: Dr. Rafael Gobernado Arribas, Universidad de Málaga, pág. 30.

compatibles el empleo y la familia pero que, sin embargo, combinadas con otras, componen una estrategia general.”

Las estrategias extremas son “negativas, tanto para la madre como para los hijos, pero no por ello dejan de existir”, ejemplo de estas estrategias son dejar a los niños solos en casa, llevarlos al trabajo o faltar al trabajo cuando les ocurre algo, entre otras.

Finalmente, las estrategias indirectas son “aquellas prácticas en las que la compatibilidad se asegura eliminando o reduciendo una parte del problema: el empleo o los hijos”¹⁵.

4. LAS MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO

La jornada de trabajo, los permisos por razones de conciliación de la vida laboral y familiar y la excedencia por cuidados de familiares del personal funcionario están regulados en los arts. 47, 48, 49 y 89.4 del 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 (EBEP)¹⁶.

La ley no reconoce a los funcionarios públicos el derecho a adaptar la distribución de su jornada de trabajo para poder conciliar la vida familiar y laboral, esto recaerá en la negociación colectiva que establecerá o no ese derecho con sus límites, condiciones, etc.

4.1 Permisos retribuidos

El EBEP contempla los siguientes permisos retribuidos para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios públicos:

¹⁵ TOBÍO, C. (2002). *Conciliación o contradicción: cómo lo hacen las mujeres trabajadoras*: revista española de investigaciones sociológicas, nº 97. Madrid (Págs. 155-188).

¹⁶ ARGÜELLES BLANCO, A.R. (2011), “Conciliación y corresponsabilidad en la ordenación del tiempo de trabajo: comentario de las disposiciones normativas vigentes en las universidades públicas catalanas”, *Revista interdisciplinar de Estudios de Género, Familia y trabajo en la universidad ¿conciliación o corresponsabilidad?* Núm. 1 págs. 15 y ss.

1° Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad (art. 48.a).

2° Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día (art 48.b).

3° Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine (art. 48.c).

4° Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración (art 48.d).

5° Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo (art. 48.e).

6° Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple (art. 48.f).

7° Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones (art. 48.g).

8° Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida (art. 48.h)

9° Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes (art. 48.i).

10° Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (art. 48.j)

11° Por asuntos particulares, seis días al año (art. 48.k).

12° Por matrimonio, quince días (art. 48.l).

Todos los permisos tienen carácter retribuido y se mantiene la cotización a la Seguridad Social, por tanto, los funcionarios públicos no sufren ninguna disminución en sus derechos económicos y de Seguridad Social.

4.2 Permisos por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

En el caso de la maternidad, la funcionaria tiene derecho a un permiso de 16 semanas, ampliables por parto múltiple, por discapacidad del hijo y en los casos de hospitalización del neonato a continuación del parto (13 semanas adicionales con

independencia de la duración mínima del periodo de hospitalización y de su causa), de conformidad con lo dispuesto en el art. 49 del EBEP.

Se disfrutaran a opción de la interesada, pero ininterrumpidas y con un descanso obligatorio de seis semanas inmediatamente posteriores al parto. Puede disfrutarse el otro progenitor por fallecimiento de la madre o por cesión de esta en el caso de que ambos trabajen¹⁷.

El descanso del otro progenitor puede utilizarse de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, y puede disfrutarse a jornada completa o parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen¹⁸.

La Disposición adicional decimosexta del EBEP prevé un “Permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación” que se viene a añadir al permiso de maternidad. Y dispone que “Cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto” y que “En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto”

Con respecto a la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento el permiso es igualmente de 16 semanas, ampliables por multiplicidad o discapacidad, tal y como establece el art 49.b del EBEP.

Su disfrute es constante y el plazo se contará a deliberación del funcionario, a partir de la disposición administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de este permiso.

¹⁷ STC 78/2011, de 6 de junio, y las SSTSJ de Castilla-La Mancha (CA) de 20 de julio de 2011 (Rec. Núm. 60/2010)

¹⁸ ROQUETA BUJ, R. (2016) *La conciliación de la vida laboral y familiar en las Administraciones Publicas*, Núm. 237, Tirant lo Blanch, Valencia, pág. 23.

El permiso se puede disfrutar a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y tal y como se dicte en el reglamento.

En el caso de la paternidad por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de uno o más hijos, el permiso tiene una duración de 15 días naturales ininterrumpidos (art. 49.c EBEP).

El titular del derecho al permiso es el padre o el otro progenitor del hijo nacido, adoptado o acogido.

Su ejercicio se realizará a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto o por adopción.

En los artículos 3 y 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales se expone la situación de embarazo o parto reciente de las funcionarias y los procedimientos o condiciones de trabajo que pueden influir de manera negativa en la salud de las funcionarias o del feto.

Se puede declarar el paso de la funcionaria afectada a la situación de permiso por riesgo durante el embarazo o lactancia natural hasta que se inicie el permiso por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, hasta que desaparezca la imposibilidad de la funcionaria de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior que sea compatible con su estado¹⁹.

De acuerdo con el art. 49.2 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, no se considera situación protegida la derivada de riesgos, patologías o circunstancias que puedan influir negativamente en la salud de la funcionaria o en la del hijo, cuando

¹⁹ ROQUETA BUJ, R. (2016) *La conciliación de la vida laboral y familiar en las Administraciones Públicas*, Núm. 237 Valencia, Tirant lo Blanch, pág. 26.

no estén relacionados con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto o actividad desempeñada²⁰.

Durante los permisos por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y paternidad, se establece “*la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario*” (art 49.c EBEP). Durante estas situaciones los funcionarios públicos tendrán sus retribuciones íntegras, por lo que, cotizan al Régimen Especial de los Funcionarios Públicos y al Régimen de Clases Pasivas.

4.3 Reducción de la jornada con disminución proporcional de las retribuciones

El funcionario que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, a una persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con disminución proporcional de sus retribuciones, tal y como establece el art 48.h del EBEP.

No se establecen límites a la reducción de la jornada, pero en el caso de los funcionarios incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social viene condicionado por la regulación de la prestación familiar contributiva. El funcionario tendrá derecho a la reducción de “su trabajo de jornada”. El EBEP permite la reducción de la jornada y la fijación por el funcionario del nuevo horario siempre que ello se haga dentro de su jornada ordinaria, sin poder exigir salvo acuerdo con la Administración Pública el cambio de horario o turno de trabajo.

La reducción de la jornada puede computarse en relación con el día, la semana, el mes o el año. Y el funcionario podrá solicitar la medida cautelar positiva en relación al art. 130 de la Ley 29/1998, de 13 de junio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativo pues, puede generar al funcionario un perjuicio de imposible o difícil

²⁰ STSJ de Galicia (CA) de 8 de octubre de 2014 (Rec. Núm. 265/2014).

reparación²¹. La reducción de la jornada conlleva la disminución proporcional de las retribuciones del funcionario y de las cotizaciones a la Seguridad Social²².

4.4 Excedencias por cuidados de hijos y otros familiares

El art. 89.4.1º del EBEP establece el derecho de los funcionarios de carrera “*a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa*”.

También tiene derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, siempre que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, tal y como establece el art. 89.4.2º del EBEP.

La excedencia constituye un derecho de los “funcionarios de carrera”, hombres o mujeres. Pero, si dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración “*podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios*” como establece el art. 89.4.4º del EBEP.

El periodo de excedencia “*será único por cada sujeto causante*” de conformidad con el art. 89.4.3º del EBEP, y no se contempla la posibilidad de fraccionamiento del citado periodo de excedencia.

Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma “*podrá fin al que se viniera disfrutando*” art. 89.4.3º del EBEP.

²¹ STSJ de Cataluña (CA) de 4 de diciembre de 2009 (Rec.núm. 86/2008), 11 de febrero de 2010 (Rec. Núm. 114/2008), 14 de diciembre de 2010 (Rec. Núm. 130/2010).

²² Art. 25 del RD 375/2003, de 28 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General del Mutualismo Administrativo.

Tal y como establece la norma, la excedencia por cuidados de hijos o familiares se caracteriza por:

1. El tiempo de excedencia *“será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación”*.
2. Durante los dos primeros años de excedencia el funcionario tendrá derecho a la reserva del “puesto de trabajo desempeñado”, mientras que a partir del tercero la reserva quedará referida *“a un puesto en la misma localidad y de igual retribución”*.
3. Los excedentes *“podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración”*.
4. La excedencia comporta la pérdida de retribuciones y de cotizaciones a la Seguridad Social, tal y como establece el art. 23.2 b) RD 375/2003, de 28 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General del Mutualismo Administrativo, y el art. 13.2 RD 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.

5. LAS MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL LABORAL

Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral al servicio de las Administraciones Publicas, según el art. 51 del EBEP, *“se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente”*. De igual forma el art 7 de la citada norma establece que *“el personal laboral al servicio de las Administraciones Publicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan”*

5.1 Permisos retribuidos

El art. 51 del EBEP señala que para el régimen de permisos del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente, sin establecer ninguna jerarquización entre los 2 tipos de normas reguladoras.

El personal laboral puede ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por diversas razones personales como:

- Dos días por el nacimiento de un hijo y si es necesario el desplazamiento serian cuatro días, según el art 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores.
- En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de afinidad, según el art 48.a) del EBEP, reconoce el derecho a un permiso de tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad y permiso de dos y cuatro días previstos en el art 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores²³.
- Un día por traslado del domicilio habitual²⁴.
- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración, según el art. 48.d) del EBEP
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, y en casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, tal y como establece el art. 37.3f) del ET y 48.e) del EBEP.
- El art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores prevé la disminución de jornada por lactancia de un hijo o menor en situación de guarda con fines de adopción o en acogimiento menores de nueve meses.
- Por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora se ausentara dos horas diarias percibiendo las retribuciones integrales, según el art. 48.g) del EBEP.
- Por el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tiene derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter

²³ Según la STS de 4 de junio de 2012 (Rec. Núm. 201/2011), la ampliación de la duración de la licencia retribuida del art 37.3 b) del ET a cuatro días no se concede por cualquier desplazamiento a otro municipio, sino en función de las circunstancias particulares concurrentes

²⁴ Según el art 37.3 c) del ET y el art 48 b) del EBEP

retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes, regulado según el art.48.i) del EBEP.

- Por tiempo indispensable para el cumplimiento de “deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral” según el art.48.j del EBEP.
- Por asuntos particulares seis días cada año, según el art. 48.k del EBEP.
- Quince días naturales en caso de matrimonio, arts. 37.3 a) del ET y 48.j del EBEP.

Todos estos permisos tienen carácter retribuido²⁵, y mantiene la cotización a la Seguridad Social para que los trabajadores no sufran ninguna merma en sus retribuciones ni en sus derechos de Seguridad Social.

5.2 La suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

En caso de la maternidad, la mujer tiene derecho a una suspensión del contrato de trabajo de 16 semanas, ampliables por parto múltiple, 2 semanas más por cada hijo, o por partos prematuros con falta de peso u otros en que el neonato preciso hospitalización a continuación del parto por un periodo de 7 días o por discapacidad del hijo del menor adoptado o acogido, tal y como establece el art 48.4 del EBEP y art.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Se disfrutaran a gusto de la trabajadora, pero ininterrumpidas y con un descanso obligatorio de 6 semanas inmediatamente después del parto.

En el caso de que el hijo falleciera, el periodo de suspensión no se reduce salvo reincorporación voluntaria de la madre a su puesto de trabajo, una vez pasada las 6 semanas obligatorias.

También puede disfrutarlas el otro progenitor por fallecimiento de la madre (trabajara o no), por cesión de la madre (salvo las 6 semanas de descanso obligatorio)²⁶

²⁵ STS de 6 de marzo de 2012 (Rec. Núm. 80/2011)

o en el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones. El descanso del otro progenitor puede disfrutarlas de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El descanso puede disfrutarse a jornada completa o parcial, previo acuerdo con el empresario²⁷. El apartado segundo de la Disposición Adicional 93ª de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016, hace referencia al personal laboral de las Administraciones Públicas en los siguientes términos *“Extensión al personal laboral de determinados derechos sobre permisos y licencias y previsión sobre el inicio de un periodo negociador sobre determinadas cuestiones de su régimen jurídico”* añadiendo que las Administraciones Públicas *“podrán, en el marco de la negociación con las organizaciones sindicales de su ámbito respectivo, determinar la extensión al personal adscrito o dependiente de las mismas”* del *“permiso retribuido para la funcionaria gestante al que se refiere la Disposición final novena de esta Ley, y su aplicación mediante el instrumento normativo correspondiente”*.

En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento con una duración no inferior a un año, menores de 6 años, la suspensión es igualmente de 16 semanas, ampliables por multiplicidad o discapacidad, según el art. 45.1 d), 48.5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores²⁸.

Su disfrute es ininterrumpido desde la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, pero puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que constituye la adopción, en caso de adopción internacional que exija desplazamiento a otro país.

La diferencia entre el EBEP y el ET en este aspecto, es que es necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado y en el EBEP,

²⁶ No es exigible que la madre ejercite la opción favor del padre en el momento de solicitar el subsidio [STS de 20 de mayo de 2009 (Rec. Núm. 3749/2008)]

²⁷ Disposición Adicional Primera del RD 295/2009

²⁸ El art.49.b) del EBEP resulta más favorable para los funcionarios públicos, ya que no exige que se trate de un menor de seis años. Por ello, y en virtud al art. 3 del ET, la STSJ de Canarias de 22 de mayo de 2014 (Rec. Núm. 1575/2012) considera que resulta aplicable al personal laboral de las Administraciones Públicas.

además del permiso de 16 semanas ininterrumpidas y de la posibilidad de iniciarlo hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, se reconoce el derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, teniendo las retribuciones básicas.

Con respecto a la paternidad por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento con una duración no inferior a un año de acuerdo con el art. 45.1.d) del ET, el contrato se suspende durante trece días naturales ininterrumpidos, ampliables por multiplicidad, con la previsión de alcanzar progresivamente las cuatro semanas a partir del 1 de enero del 2017²⁹.

Este derecho corresponde al otro progenitor en caso de parto y si el descanso por adopción, guarda confines de adopción o acogimiento es disfrutado en su totalidad por uno de los interesados, el de paternidad corresponde al otro progenitor. Su ejercicio se hará entre la finalización del permiso por nacimiento y hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión³⁰.

Y por último, el riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, que o se pueda evitar mediante cambios en las condiciones o el tiempo de trabajo o el traslado a otro puesto, el contrato se suspende hasta el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica, o el lactante cumpla nueve meses o desaparezca la incompatibilidad con el trabajo, tal y como establecen los arts. 48.8 del ET y 26 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5.3 Reducción de jornada con disminución proporcional de las retribuciones

Los empleados públicos laborales que, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años, tendrán derecho a una reducción de la jornada

²⁹ Según el art. 48.7 del ET y Disposición Final 11ª 48/2015, de 29 de octubre, de PGE)

³⁰ De este modo y a diferencia del art 49.c del EBEP no se exige como requisito para su disfrute el que haya de ser solicitado en el periodo inmediatamente subsiguiente a la fecha del nacimiento.

de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario, de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, como lo establece el art 37.6.1º del ET³¹.

Se reconoce al progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, el derecho a una reducción de la jornada de al menos la mitad de su duración, con disminución proporcional del salario, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a cargo afectado por cualquier enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por un informe del Servicio Público de Salud y hasta que el menor cumpla los 18 años³².

Estos derechos podrán ser disfrutados indistintamente por los trabajadores hombres o mujeres. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por cuidado de hijos o de familiares corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria, este constituye un derecho del trabajador exigible legalmente³³

La ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral en respuesta a la doctrina jurisprudencial que impedía las limitaciones convencionales a la concreción horaria³⁴, ha modificado el art. 37.7 del ET para autorizar a los convenios colectivos a *“establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas”*

La reducción de la jornada por cuidado de hijos o familiares conlleva la disminución proporcional de las retribuciones del trabajador y de la cotización a la seguridad social sin que en el ámbito de la seguridad social se prevean prestaciones sustitutivas de las rentas de activo.

³¹ STSJ de Madrid de 3 de noviembre de 2011 (Rec. Núm. 1425/2011) y de Canarias de 16 de octubre de 2012 (Rec. Num.766/2010) aplican al personal laboral al servicio de las Administraciones Publicas el régimen laboral de la reducción de jornada por cuidado de hijos

³² En los arts. 37.6.3º del ET, 190 de LGSS y 2.1 RD 1148/2011

³³ STC 24/2011 de 14 de marzo

³⁴ STS de 21 de marzo de 2011 (Recud. Núm. 54/2010)

5.4 Excedencias por cuidados de hijos y otros familiares

La situación del personal laboral se rige por el Estatuto de los Trabajadores y por los convenios colectivos que les sean de aplicación.

El art. 46.3.1 del ET establece *“Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa”*.

La excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada, si bien dentro del marco temporal de tres años si es para el cuidado de hijo o menores acogidos. Aunque se configura como un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres en el caso de que dos o más empleados de una misma entidad generasen el derecho a la excedencia por el mismo sujeto causante, *“el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”*. El nacimiento, adopción o acogimiento de un nuevo sujeto causante dará lugar a un nuevo periodo de excedencia, cuyo inicio, en su caso dará en caso, se viniera disfrutando, así como se establece en el art 46.3.3º y 4º del ET. Por lo tanto, durante los plazos de la nueva excedencia legalmente establecidos habría derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo. El problema es que ello sólo será posible, en sus propios términos, cuando la primera excedencia no se hubiera prolongado más allá de tales plazos o, en otro caso, si el empresario no hubiera optado por pasar a reservar otro puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalentes.

La excedencia por cuidado de hijos o familiares se caracteriza por, el tiempo de excedencia *“será computable a efectos de antigüedad”* art. 46.3.5º del ET, y que durante el primer año de excedencia del trabajador *“tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, pero a partir del segundo año “la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente”*. El excedente

tiene el derecho “a la asistencia a cursos de formación profesional, y la excedencia equivale a la pérdida de remuneraciones y de cotizaciones de la Seguridad Social³⁵”.

6. LAS MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN EL AMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los empleados públicos laborales y los funcionarios públicos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social podrán acceder a las prestaciones económicas de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave previstas en la LGSS, el RD 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, o durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, y el RD 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad.

6.1 La maternidad

La LOI modifica el Capítulo IV BIS de la LGSS, relativo a la maternidad, dividiéndolo en dos secciones: la primera se dedica al "supuesto general" (arts. 177 a 180), y la segunda al "supuesto especial" (arts. 181 y 182)³⁶. La regulación legal es desarrollada por el RD 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

A efectos de la prestación por maternidad en su modalidad contributiva, se consideran situaciones protegidas el parto, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración

³⁵ Art. 13.2 del RD 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

³⁶ ROQUETA BUJ, R. y BLASCO PELLICER, A (2008). *Las modificaciones de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en materia de Seguridad Social*, en AA. VV. *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, La Ley, págs. 476 y ss.

no sea inferior a un año, durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, acuerdo con previsto en los apartados 4, 5 y 6 del art. 48 ET y durante los permisos por motivos de conciliación de la vida personal familiar y laboral, a que se refieren los párrafos a) y b) del art. 49.

Por otra parte, la protección económica por maternidad está reservada a los trabajadores que se encontraban en situación de alta y habían cotizado ciento ochenta días dentro de los cinco años anteriores al parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituyera la adopción. La maternidad cumplía una función estrictamente protectora, tanto desde el punto de vista sanitario, como desde la perspectiva económica³⁷. Sin embargo, el impresionante descenso de la tasa de fecundidad en nuestro país aconsejaba dar un paso más e incorporar la maternidad a las políticas familiares que cumplen una función "incentivadora" de la natalidad.

6.2 La paternidad

El rechazo de los padres en el cuidado de los hijos, que justifica normalmente en las diferencias existentes entre hombres y mujeres en cuanto a los niveles salariales, tipos de trabajos, estabilidad en el empleo y responsabilidad, y en las presiones empresariales, ha encontrado resguardo en la propia estructura del permiso por maternidad³⁸.

Al configurarse la licencia parental como un derecho derivado de la madre, esto ha permitido que ésta siga asumiendo el ejercicio efectivo del derecho, influida por la carga histórica del rol tradicionalmente asignado a la mujer. Por ello, si la titularidad de la madre obstaculiza la corresponsabilidad del padre y perpetua el tradicional reparto de funciones entre hombres y mujeres, se aconsejaba la creación de un permiso de paternidad con los siguientes caracteres: derecho individual a favor del padre, independiente del de la madre, no transferible, irrenunciable, con una duración significativa y desvinculada del "hecho del nacimiento" para no confundirlo con los

³⁷ TORTUERO PLAZA, J.L. *50 Propuestas para Racionalizar la Maternidad y Facilitar la Conciliación Laboral*, Cuadernos Civitas, Madrid, 2006, pág. 95

³⁸ TORTUERO PLAZA, J.L. *50 Propuestas para Racionalizar la Maternidad y Facilitar la Conciliación Laboral*, Cuadernos Civitas, Madrid, 2006, págs. 104-105.

permisos de nacimiento, flexible en su ubicación, para hacerlo más efectivo y compatible con el permiso de maternidad, y con una configuración jurídica razonable y suficiente³⁹

La LOI establece una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo o de permiso (la paternidad) y garantiza la suficiencia de ingresos durante la misma por medio de una renta de sustitución de origen público para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares⁴⁰.

La nueva prestación pública de paternidad tiene un carácter claramente contributivo, que se concreta en la incorporación del trabajador o funcionario al Sistema de la Seguridad Social a través de los actos de afiliación, alta y cotización previa, y se financia con cargo a las cotizaciones sociales de las personas obligadas.

La Ley Orgánica 3/2007 dio una nueva redacción al art. 38.1.c) de la anterior LGSS, incluyendo la "paternidad" entre las contingencias protegidas por el Sistema de la Seguridad Social a nivel contributivo. El subsidio por paternidad, que se rige por lo dispuesto en los arts. 183, 184 y 185 de la nueva LGSS, presenta notables similitudes con el subsidio general por maternidad hasta el punto de que se puede hablar de "prestación espejo"⁴¹.

6.3 La prestación de riesgo durante el embarazo

Hay un período de suspensión laboral o de permiso en los supuestos en los que, debiendo la mujer trabajadora o funcionaria cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado en los términos previstos en el art. 26.3 LRPL, si dicho cambio de puesto de trabajo no fuese posible o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados (art. 186 LGSS).

³⁹ ALONSO OLEA, M. (2002), *Instituciones de Seguridad Social*, S.L. Civitas Ediciones, Madrid, pág. 268.

⁴⁰ ROQUETA BUJ, R. (2008), *Las modificaciones de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en materia de Seguridad Social*, en AA. VV. *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, La Ley, págs. 476 y ss.

⁴¹ ALAMEDA CASTILLO, M^a.T. (2007) *Otro lento avance normativo hacia la corresponsabilidad familiar: suspensión del contrato de trabajo y prestación de paternidad* en AA.VV, *Comentarios laborales de la Ley de igualdad entre mujeres y hombres* Valencia, 2007, pág. 525

La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y durante el período de lactancia natural *"a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico y si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada"* (art. 26.1 y 4 LPRL).

Según la jurisprudencia, la evaluación de riesgos en caso de embarazo o lactancia natural en relación con el puesto de trabajo ha de ser específica, debiendo alcanzar la determinación de la naturaleza, extensión, características y tiempo de exposición de la trabajadora al riesgo, de forma que solamente si queda determinada tanto la existencia del riesgo, como su alcance, es cuando entran en juego las obligaciones de adaptación o de movilidad a cargo del organismo y el abono de las prestaciones públicas. Y así, se deniegan las prestaciones de riesgo durante el embarazo o lactancia natural si las trabajadoras que las demandan no acreditan la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo⁴².

Las relaciones entre la incapacidad temporal el desempleo y el riesgo durante el embarazo son (art. 37 RD 295/2009):

1º) Cuando la trabajadora o funcionaria se encuentre en situación de incapacidad temporal y, solicite la prestación de riesgo durante el embarazo, no procederá el reconocimiento, de subsidio, hasta que se extinga la situación de incapacidad temporal por cualquiera de las causas legal o reglamentariamente establecidas

2º) Cuando la trabajadora o funcionaria se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo y durante la misma solicite la prestación por incapacidad temporal, no procederá el reconocimiento de ésta hasta la finalización de la situación de riesgo

⁴² ROQUETA BUJ, R. (2016) *La conciliación de la vida laboral y familiar en las Administraciones Públicas*, Núm. 237, Tirant lo Blanch, Valencia.

durante el embarazo, si reúne en ese momento los requisitos necesarios para acceder a la incapacidad temporal

3º) Cuando la trabajadora se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo y durante ella se extinga su contrato, por alguna de las causas previstas en el art. 267.1 de la LGSS, la prestación por riesgo durante el embarazo se extinguirá, pasando entonces a la situación legal de desempleo y si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación.

El procedimiento se inicia a instancia de la interesada, mediante un informe que deberá solicitarse al facultativo del Servicio Público de Salud.

6.4 El riesgo durante la lactancia natural

Los arts. 188 y 189 de la LGSS constituyen el régimen jurídico aplicable a la prestación económica por riesgo durante el embarazo. La trabajadora o funcionaria que se encuentre con el contrato suspendido o disfrutando del permiso por riesgo durante la lactancia natural percibirá un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora para la prestación de incapacidad temporal por contingencias profesionales. Mientras dure la suspensión del contrato de trabajo o el permiso por riesgo durante la lactancia natural y la trabajadora o funcionaria esté percibiendo la correspondiente prestación, se mantiene el alta y subsiste la obligación de cotizar a la Seguridad Social, así lo establecen los arts. 144.4 LGSS y Orden ESS/70/2016, de 29 de enero.

La prestación coincidirá con el inicio del periodo de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural y se mantendrá mientras permanezca la incompatibilidad entre el trabajo y la lactancia. El comienzo de la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural habrá de coincidir con la reincorporación de la trabajadora tras el descanso por maternidad, pero sólo en los supuestos en que se mantenga la lactancia natural. Además, no procede el reconocimiento de la prestación económica de riesgo durante la lactancia natural, en tanto no se haya extinguido el periodo de descanso por maternidad, de acuerdo con lo establecido en art. 9.3 del RD 295/2009 (art. 50.2 RD 295/2009). A tal efecto, quedará anulada la opción ejercitada por la madre en favor del otro progenitor aquélla deberá reanudar el disfrute de la parte

que reste del permiso por maternidad y se aprecie la existencia de riesgo durante la lactancia natural que dé lugar a la suspensión de la actividad laboral⁴³.

6.5 La prestación económica para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Los arts. 190 a 192 de la LGSS, cuyo origen procede de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de PGE para el año 2011, y el RD 1148/2011, de 29 de julio, prevén una nueva prestación económica a favor de los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado del menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave (el listado de enfermedades se contiene en el anexo del RD 1148/2011).

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo, como establece en el art. 192.2 de la LGSS. Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del Servicio Público de administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del hijo o del menor sujeto a acogimiento o a guarda con fines de adopción del beneficiario, o cuando el menor cumpla los 18 (art. 192.2 LGSS).

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderán a la Entidad Gestora con la que la empleadora tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales (art. 192.3 LGSS). El régimen jurídico de la prestación económica por cuidado de menor/res afectados por cáncer y otra enfermedad grave se desarrolla en el RD 1148/2011, de 29 de julio.

⁴³ ROQUETA BUJ, R. (2016) *La conciliación de la vida laboral y familiar en las Administraciones Públicas*, Núm. 237 Valencia, pág. 123.

6.6 La prestación familiar contributiva

El art. 237 de la LGSS regula la prestación familiar en su modalidad contributiva⁴⁴ Las situaciones protegidas por esta prestación son las excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijos o familiares previstas en los arts. 46.3 y 37.6 del ET y 89.4 y 48.h) del EBEP.

Y la prestación consiste en considerar como período de cotización efectiva parte de estos períodos de excedencia y de reducción de jornada a los efectos de determinadas prestaciones de la Seguridad Social (jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad). Se trata de una prestación económica diferida que desarrollará eficacia cuando se actualice el hecho causante de estas prestaciones esto es, cuando el sujeto causante acceda a estas situaciones. Las prestaciones familiares contributivas tienen por objeto favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral en términos de igualdad de género⁴⁵.

Se pretende que las trabajadoras no abandonen el Sistema de la Seguridad Social y puedan conseguir así un nivel más alto de calidad de vida durante su propia vejez. Se trata, de una medida que intenta reparar la falta de equidad que se comete con las mujeres, pues siendo ellas las que más bienestar producen a la sociedad, son quien es menos se benefician de las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social.

El régimen jurídico de las prestaciones familiares contributivas se establece en el art. 237 de la LGSS y en el RD 1335/2005, de 11 de noviembre, estas prestaciones se extienden tanto a los trabajadores por cuenta ajena como al personal funcionario y estatutario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social.

6.7 La protección por desempleo

En el ámbito de la protección por desempleo, el legislador incorpora una serie de medidas:

⁴⁴ GOERLICH PESET, J.M^a Y ROQUETA BUJ, R. (2008) *Las prestaciones familiares*, en AA.VV., La Ley, Granada págs. 963 y ss.

⁴⁵ PANIZO ROBLES J.A. (2006) *La nueva reordenación de las prestaciones familiares de la Seguridad Social*, núm. 182 pág. 14.

1.) Establece una nueva regla para el cálculo de la base reguladora de las desempleo en los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 5 y 6 del art. 37 del ET.

2.) Reordena las relaciones entre la maternidad o la paternidad y el desempleo.

7. BENEFICIOS Y POSIBILIDADES QUE OFRECE LA CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

La incorporación de la estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la cultura de una organización, además de beneficiar a la plantilla, trabajadores y trabajadoras, repercute positivamente en beneficios para la propia empresa en términos de productividad y cuentas de resultados⁴⁶.

<p>Calidad en la gestión de los recursos humanos</p>	<p>Mejora del clima laboral Mejora en la gestión y planificación del tiempo Disminución del estrés y de los conflictos laborales Aumento de las satisfacción del personal</p>
<p>Ahorro en gasto de personal</p>	<p>Aumento la retención del talento cualificado Disminución de los costes en reclutamiento y formación Aumento de fidelidad y estabilidad en la plantilla</p>
<p>Mayor productividad y rendimiento económico</p>	<p>Mayor compromiso Mayor rendimiento de los trabajadores y trabajadoras Mayor implicación de la plantilla en los objetivos</p>

⁴⁶ Ministerio de Igualdad (2010) *Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales*, Materiales divulgativos, Madrid.

	Mejora en la atención y prestación de servicios
--	---

Fuente: Elaboración propia a partir del Ministerio de Igualdad “Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales” Materiales divulgativos.

8. CLAVES PARA INTEGRAR LA ESTRATEGIA DE CONCILIACION EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES

1. Formalizar el compromiso de la dirección de la organización con la igualdad entre mujeres hombres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
2. Conocer las necesidades de las trabajadoras y los trabajadores en materia de conciliación con el fin de articular las medidas más adecuadas a las necesidades demandas existentes.
3. Fomentar el uso de las medidas de conciliación tanto por los trabajadores como por las trabajadoras al ser un tema que afecta a todas las personas.
4. Conocer los recursos del territorio en donde se ubica la organización relacionados con el cuidado de menores y otras personas en situación de dependencia para optimizar los recursos internos y articular estrategias de coordinación en función de las necesidades de la plantilla
5. informar al conjunto de la plantilla sobre los recursos y las medidas de las que pueden hacer uso.
6. Asignar responsabilidades concretas a personas o departamentos para garantizar el desarrollo de la estrategia de conciliación
7. Implantar un proceso de seguimiento y evaluación que permita la revisión de las medidas y una actualización a lo largo del tiempo, de modo que sean eficaces y mantengan su adecuación a las necesidades del personal⁴⁷.

⁴⁷ Ministerio de Igualdad (2010) *Implantación de planes d igualdad en organizaciones laborales*, Materiales divulgativos, Madrid.

9. CONCLUSIONES

Como objetivo de este trabajo, era analizar el Mercado de trabajo femenino para observar si las políticas públicas cumplen los objetivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En el Mercado Laboral hay más hombres que mujeres y esto se debe principalmente a que las mujeres son las que se encargan del cuidado de los hijos.

Las mujeres son las que se acogen a los permisos y a las excedencias y son las que, en caso de seguir con su carrera profesional, han de concordar el trabajo con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos.

A través de las políticas públicas no se ve una solución a este problema, sino que abarca, lo que los poderes públicos entienden por, “privilegios” a la mujer, pero que a su vez, cómo hemos visto en este trabajo sólo impulsa la desigualdad y es algo que beneficia poco a la mujer, por ejemplo: permisos más largos después del embarazo.

Para los jefes de personal, tener que cubrir un permiso por maternidad supone un problema, ya que, tienen que cubrir el puesto que se queda vacante (por ser un permiso de larga duración), sin embargo, en el caso del permiso paternal no es un problema porque es un permiso de corta duración, y la mayoría de las veces no se llega a cubrir la vacante. La única opción de igualar a hombres y mujeres en el mercado laboral es mediante la equiparación obligatoria del número de días de permiso por maternidad y por paternidad.

Además de los cambios que presentan las políticas públicas mediante nuevos y diferentes permisos y mediante cambios en el ámbito del cuidado de hijos, se requiere un cambio en la sociedad. Esto es a más largo plazo, y complicado y debe ir junto a buenas políticas públicas en conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para conseguir que tanto hombres como mujeres se repartan al cincuenta por cien las tareas y el cuidado de los hijos, y la única forma de cambiar esto es comenzando a socializar a las nuevas generaciones.

Por último, si en el mercado de trabajo hay más hombres que mujeres y según las estadísticas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística, la mayoría de las mujeres son las que han de sacrificar su trabajo, o también cumplir dos roles: el productivo y el reproductivo, para cuidar a los hijos, y además según los datos las mujeres, por la realización de un mismo trabajo con iguales características tienen un salario menor y unas condiciones peores, está claro que las políticas públicas no cumplen con sus objetivos, y por lo tanto no consiguen una efectiva igualdad entre hombres y mujeres en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

10. BIBLIOGRAFIA

ALAMEDA CASTILLO, M^a.T. (2007), "Otro lento avance normativo hacia la corresponsabilidad familiar: suspensión del contrato de trabajo y prestación de paternidad" en AA.VV, *Comentarios laborales de la Ley de igualdad entre mujeres y hombres*, Valencia, Tirant lo Blanch.

ALONSO OLEA, M. (2002), *Instituciones de Seguridad Social*, S.L. Civitas Ediciones, Madrid.

ARGÜELLES BLANCO, A.R. (2011), "Conciliación y corresponsabilidad en la ordenación del tiempo de trabajo: comentario de las disposiciones normativas vigentes en las universidades públicas catalanas", *Revista interdisciplinar de Estudios de Género*, Familia y trabajo en la universidad ¿conciliación o corresponsabilidad? Núm. 1

ARGÜELLES BLANCO A.R., MARTÍNEZ MORENO C., MENÉNDEZ SEBASTIÁN P. (2004), *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares*, CES, Madrid

BALLESTER PASTOR M.A. (2000) *La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia

BLASCO PELLICER, A. (2008) "Las modificaciones de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en materia de Seguridad Social" en AA. VV. "Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres", La Ley.

CRUZ VILLALÓN J. (2000) *El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado* (comentario a la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras), RMTAS, número extraordinario 1999; VVAA: "Comentarios a la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras", Aranzadi Social, nº 20.

FLANQUER, L (2000), *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Colección de Estudios Sociales nº3, Barcelona: Fundación La Caixa.

GAUTHIER D. (1996), *Hitos en el desarrollo de las políticas familiares*. CES, Madrid.

GOERLICH PESET, J.M^a. (2008), *La seguridad social a la luz de sus reformas pasadas, presentes y futuras*, “Las prestaciones familiares”, en AA.VV., La Ley, Granada

IGLESIAS DE USSEL, J. (2001), *La política familiar en España*, Ariel, Barcelona.

LÓPEZ ANIORTE M^a. C. (2006), “El lento proceso de extensión a los varones de las medidas conciliatorias”, en *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, directora SÁNCHEZ TRIGUEROS C. Thomson Aranzadi, Navarra.

MARTIN JIMENEZ R. (2000), “Disposiciones `extravagantes y otras cuestiones reguladas en la Ley 39/1999 Aranzadi Social”, nº 20.

MEIL LANDWERLIN, G (2001), *La política familiar en España*, Ariel, Barcelona.

MINISTERIO DE IGUALDAD (2010) “*Implantación de planes d igualdad en organizaciones laborales*” Materiales divulgativos, Madrid.

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2013), *Guía de ayudas sociales para las familias*. Informes, estudios e investigación, Madrid.

MONTOYA MELGAR, A. (2004), Prologo de la obra de MOLINA PMARIEGA R.: *La protección jurídica de la mujer trabajadora*, CES, Madrid.

ORTEGA, M. (2006), *El cuidado de los hijos y el género. Cómo se distribuyen estos cuidados entre los cónyuges. Causas de la desigual distribución. Futuras consecuencias del permiso de la paternidad y su incidencia en el ámbito de la protección social*, Director: Dr. Rafael Gobernado Arribas, Universidad de Málaga.

PANIZO ROBLES J.A. (2006) *La nueva reordenación de las prestaciones familiares de la Seguridad Social*, núm. 182.

RODRÍGUEZ-PIÑERO M. (1999), *La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*, Relaciones Laborales, nº17, Madrid.

ROQUETA BUJ, R. *Las prestaciones familiares*, en AA.VV., Tirant lo Blanch Granada.

ROQUETA BUJ, R. (2008). *Las modificaciones de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en materia de Seguridad Social* en AA. VV. Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, La Ley.

ROQUETA BUJ, R. (2016) *La conciliación de la vida laboral y familiar en las Administraciones Publicas*, Núm. 237 Valencia.

SEMPERE NAVARRO A.V., Y. CANO GALÁN, CHARRO BAENA P., SAN MARTÍN MAZZUCCONI C. (2005): *Políticas sociolaborales*, Tecnos, 3.ª edición, Madrid.

TOBÍO, C. (2002). *Conciliación o contradicción: cómo lo hacen las mujeres trabajadoras*: revista española de investigaciones sociológicas, nº 97, Madrid.

TORTUERO PLAZA, J.L. (2006) *50 Propuestas para Racionalizar la Maternidad y Facilitar la Conciliación Laboral*, Cuadernos Civitas, Madrid.

11. REFERENCIAS LEGISLATIVAS Y JURISPRUDENCIA

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública,

La Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero.

Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.

Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General del Mutualismo Administrativo.

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

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

STC 78/2011, de 6 de junio, y las SSTSJ de Castilla-La Mancha (CA) de 20 de julio de 2011 (Rec. Núm. 60/2010)

STSJ de Galicia (CA) de 8 de octubre de 2014 (Rec. Núm. 265/2014).

STSJ de Cataluña (CA) de 4 de diciembre de 2009 (Rec.núm. 86/2008), 11 de febrero de 2010 (Rec. Núm. 114/2008), 14 de diciembre de 2010 (Rec. Núm. 130/2010).

STS de 4 de junio de 2012 (Rec. Núm. 201/2011), la ampliación de la duración de la licencia retribuida del art 37.3 b) del ET a cuatro días no se concede por cualquier desplazamiento a otro municipio, sino en función de las circunstancias particulares concurrentes

STS de 6 de marzo de 2012 (Rec. Núm. 80/2011)

STSJ de Madrid de 3 de noviembre de 2011 (Rec. Núm. 1425/2011) y de Canarias de 16 de octubre de 2012 (Rec. Num.766/2010) aplican al personal laboral al servicio de las Administraciones Publicas el régimen laboral de la reducción de jornada por cuidado de hijos

STS de 21 de marzo de 2011 (Recud. Núm. 54/2010)

12. ANEXO I

ENTREVISTA

1. ¿A qué sector se dedica su empresa?
2. ¿Qué puesto ocupa en ella?
3. ¿Cuál es el número de trabajadores que tiene la empresa?
4. ¿Cuántas mujeres hay trabajando?
5. ¿Y hombres?
6. ¿Cuántos puestos de mando existen en la empresa?
7. ¿Cuántos son ocupados por hombres?
8. ¿Y por mujeres?
9. ¿Por qué tienen más hombres/mujeres contratados?
10. ¿Por qué los puestos de mando están ocupados mayoritariamente por hombres/mujeres?
11. ¿Suelen disfrutar los hombres contratados en esta empresa del permiso por paternidad?
12. ¿Ve como un inconveniente para la empresa los permisos por maternidad, paternidad, la reducción de jornada por guarda legal o las excedencias? Sabiendo que la entrevista es anónima, ¿A la hora de seleccionar a una persona para un puesto, sueles tener en cuenta la posibilidad de que en breves haga uso de este tipo de permisos?

ANEXO II

NOTICIA: “REPSOL PREMIADA POR SU POLÍTICA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR”.

Repsol ha recibido el VII Premio para Racionalizar los Horarios Españoles de la Fundación ARHOE, como reconocimiento a su labor para favorecer unos horarios más racionales que permitan conciliar la vida laboral y familiar. El galardón ha sido entregado durante el VII Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, celebrado el 5 y el 6 de noviembre en Zaragoza.

El jurado ha decidido por unanimidad entregar a Repsol el Premio “a la empresa que más se ha destacado por la implantación de acciones que propicien unos horarios más racionales”. Repsol es una empresa pionera en políticas de conciliación: en 2007 puso en marcha el Comité de Diversidad y Conciliación, en el que está implicada la alta dirección de la compañía, con el objetivo de respetar las diferencias, valorar y fomentar la diversidad y facilitar el equilibrio entre la vida personal y familiar de sus empleados. Desde su creación los avances en diversidad y conciliación han sido continuos y se han visto plasmados en grupos de trabajo específicos dedicados a la jornada laboral, la Gestión del Tiempo y el Teletrabajo.

Entre las medidas que disfrutan los empleados de la compañía destacan la flexibilidad en la hora de entrada y de salida, el Banco de Tiempo, la jornada intensiva durante el verano y todos los viernes del año y el teletrabajo. La acogida de estas iniciativas ha sido muy favorable, por lo que la compañía ha plasmado sus resultados en publicaciones específicas, como el Libro Blanco del Teletrabajo, que el Presidente de Repsol, Antonio Brufau y la Ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, presentaron en Enero de este año, y que pone la experiencia de Repsol al alcance de toda la sociedad.

Este premio se suma a otros reconocimientos de la política laboral de Repsol, como el Premio Reina Sofía y el Premio Foro Justicia y Discapacidad. La sede de la compañía, Campus Repsol, materialización de los valores de responsabilidad, transparencia, flexibilidad e innovación de Repsol, también ha sido reconocida con el certificado LEED Platinum: se trata de la máxima distinción del prestigioso U.S. Green Building Council, que garantiza los más altos estándares de sostenibilidad en el diseño y

construcción del edificio y reconoce su impacto positivo en el desempeño de las tareas de los empleados.

Gracias a premios como el de la Fundación AROHE Repsol se consolida como un referente en la gestión de la diversidad y la conciliación, que trabaja día a día para seguir adaptándose a las nuevas necesidades y estilos de vida de sus empleados.

El jurado de este año ha contado con la presencia del Presidente de la Comisión Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles y de AROHE, D. Ignacio Buqueras y Bach y ha estado formado por D. Félix Barajas, Subdirector General de Familias del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; D. Javier Benavente, Presidente de la Fundación Alares; Dña. Ana Bujaldón, Presidenta de FEDEPE; D. Rafael Fuertes, Director General de la Fundación Másfamilia; Dña. Elsa González, Presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa en España (FAPE) y D. Alberto Manzano, Presidente de la Fundación MAPFRE.

Fundación ARHOE

La Fundación ARHOE forma parte de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y su Normalización con los demás países de la UE, una entidad sin ánimo de lucro que tiene como objetivo promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España; cada año entrega sus premios a las entidades, empresas y medios de comunicación que más se implican en la consecución de unos horarios de trabajo que permitan conciliar la vida laboral y la familiar y que se acerquen cada vez más a los del resto de la Unión Europea.