

**LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL,  
FAMILIAR Y LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA. COMPARATIVA CON LAS MEDIDAS EN  
LA EMPRESA PRIVADA**

**THE RECONCILIATION OF PERSONAL, FAMILY  
AND WORK LIFE IN THE PUBLIC  
ADMINISTRATION. COMPARISON WITH THE  
MEASURES IN THE PRIVATE COMPANY**

Sira Pérez Agulla<sup>1</sup> – ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2591-3303>

**Resumen**

La posición de la mujer en la sociedad ha avanzado de manera exponencial en las últimas décadas. La ocupación de ésta en puestos de especial relevancia dentro de la empresa o Administración o su acceso masivo a estudios tradicionalmente masculinizados es una muestra de ello. No obstante el arduo camino que el colectivo femenino se ha visto obligado a transitar, si bien, como apuntamos en anteriores líneas, hoy se muestra más accesible, continúa existiendo. Por ello, consideramos que una de las cuestiones en la que a día de hoy se debe incidir es la relativa a la conciliación de la vida profesional y familiar donde la mujer continua viéndose afectada por el rol tradicional que la contempla como cuidadora de la familia. Si bien los poderes públicos a través de normas así como de otros instrumentos específicos prestan atención a esta cuestión, actualmente, su labor parece no resultar suficiente.

Partiendo de esta situación, en el presente estudio focalizaremos nuestro interés en un colectivo específico como es aquel constituido por los trabajadores al servicio de los poderes públicos. De este modo, siendo conocedores de que existen varios tipos de empleados que trabajan para las Administraciones, nuestra intención será detectar las diferencias que en materia de conciliación existen entre ellos. Además, también dirigiremos nuestra atención en el distinto tratamiento que se otorga, en comparación con los empleados públicos, a los trabajadores de empresas privadas. Para conseguir nuestro objetivo, nos acercaremos a figuras tales como las reducciones de jornada, las excedencias o permisos. En otro orden de cosas, debido a la extensión limitada de este estudio, dedicaremos un último apartado para, de manera sucinta, tratar las diversas iniciativas que desde diferentes esferas abordan el tema.

**Palabras claves:** Mujer. Hombre. Corresponsabilidad. Conciliación. Roles. Familia. Trabajo.

---

<sup>1</sup> Prf. Contratada Doctora. Dpto. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UCM.

## **Abstract**

The position of women in society has advanced exponentially in recent decades. The occupation of this in posts of special relevance within the company or its massive access to traditionally masculinized studies is a sample of this. Despite the arduous path that the female collective has been forced to travel, although, as we pointed out in previous lines, today it is more accessible, it continues to exist. For this reason, we consider that one of the issues that must be addressed today is the reconciliation of professional and family life where women continue to be affected by the traditional role that sees them as caregivers of the family. Although the public authorities through standards as well as other specific instruments pay attention to this issue, currently, their work seems not to be sufficient.

Starting from this situation, in the present study we will focus our interest on a specific group such as that constituted by workers at the service of public authorities. In this way, being aware that there are several types of employees that work for the Administrations, our intention will be to detect the differences in terms of reconciliation between them. In addition, we will also direct our attention in the different treatment that is granted, in comparison with public employees, to workers in private companies; In this sense, we will approach figures such as reductions in working hours, leave or leave. In another order of things, due to the limited extent of this study, we will dedicate a final section to succinctly discuss the various initiatives that address the issue from different spheres.

**Keywords:** Woman. Man. Co-responsibility. Conciliation. Roles. Family. Work.

# **I PLANTEAMIENTO Y LÍNEAS ESTRUCTURALES**

Resulta innegable que a pesar de los numerosos avances alcanzados en cuanto a la integración de la mujer en el mercado laboral, todavía hoy encontramos problemas no solventados. Uno de ellos, precisamente, es el atinente a la conciliación de la vida laboral y familiar y al logro efectivo del reparto equitativo de las responsabilidades del cuidado de hijos y familiares dependientes. Por ello, debemos señalar que aunque la implantación de medidas orientadas a la consecución de tal fin data de la incorporación de la mujer al mercado laboral, pronto chocó con los esquemas tradicionales que contemplaban al sexo femenino como adjudicatario único de dichas obligaciones. Hoy por hoy, a pesar de los indiscutibles avances dirigidos a poner fin a esta cultura, de marcados roles en función<sup>2</sup> del sexo, resulta innegable que, en cierto modo, continúen presente en nuestra sociedad. Aunque cada vez son mayores las medidas de conciliación implantadas, destacando la neutralidad respecto de sus destinatarios, independientemente, hombres o mujeres, son éstas últimas sus principales usuarias; lo cual queda reflejado en los datos del Plan integral de Apoyo a las familias 2015-2017, el cual señala que “Avanzar en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar es una exigencia derivada del reparto desigual de las tareas domésticas o de cuidado”<sup>3</sup>. Pues bien,

---

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> Ver Arroyo Abad, C. “Perspectivas laborales en tono a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad”, Anuario jurídico y económico Escorialense XL, 2007.

partiendo de este contexto, vamos a centrar nuestro interés en un área específica, la cual alberga a los trabajadores al servicio de la Administración pública; en este sentido, tendremos presente los dos ámbitos en los que se desarrolla la relación del empleo público, esto es, el funcional y el laboral. En particular, hemos considerado de interés, dedicar la mayor parte del estudio, a llevar a cabo, en materia de conciliación, una comparativa del estatuto encargado de regular la relación existe entre los empleados públicos y la Administración, es decir, el 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, con la principal norma laboral que une, a través del contrato de trabajo, a los trabajadores con la empresa privada, esto es, el 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<sup>4</sup>. En este sentido, nos aproximaremos a figuras tales como las reducciones de jornada, las excedencias o permisos. Si bien es cierto que para llevar a cabo un ambicioso e integral estudio de la conciliación en el ámbito de la Administración deberían ser analizadas numerosas iniciativas que desde diversos ámbitos abordan el tema protagonista del análisis, a consecuencia de la extensión limitada de la presente obra, nos resignaremos con apuntar las más relevantes.

## **II ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO: ORIGEN**

Hasta la llegada del Estatuto Básico del Empleado Público, el poder conciliar la vida laboral y familiar se presentaba complejo. Si bien el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado<sup>5</sup>, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, contemplaba el principio de discriminación por razón de sexo, esto se encontraba condicionado por otras normas. Baste como muestra la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer, la cual en su preámbulo indica que esta norma “contempla, claro es que referido únicamente a la mujer casada, las limitaciones de Derecho, una vez más confirmado en la reforma del Código Civil en mil novecientos cincuenta y ocho, que el matrimonio exige una potestad de dirección que la naturaleza, la religión y la historia atribuyen al marido”. Hubo que esperar a la llegada del Texto Constitucional para que se produjera el desarrollo del derecho constitucional a la igualdad y de los principios constitucionales de mérito y capacidad en el acceso a la función pública. Años después, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, su posterior desarrollo reglamentario por los Reales Decretos 364/1995, de 10 de marzo, y 365/1995, de 10 de marzo, y, una década después, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, favorecieron al desarrollo en nuestras Administraciones públicas del principio de igualdad de género, permitiendo que se superaran escollos que dificultaban al sexo femenino trabajar al servicio de la Administración en condiciones de igualdad. A pesar de ello,

---

<sup>4</sup> 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 de octubre de 2015).

<sup>5</sup> Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (BOE núm. 40, de 15 de febrero de 1964).

como apuntábamos en líneas anteriores, no solo continúan subsistiendo ciertas discriminaciones, pongamos por caso, lo referente a la promoción de la mujer a puestos directivos, sino lo referido a las insuficientes medidas que favorezcan el reparto equitativo de responsabilidades entre ambos sexos. Por ello, teniendo este contexto presente, en este estudio nuestro objetivo será analizar las medidas que desde la norma base de la Administración Pública, es decir, el Estatuto Básico del Empleado Público se han encaminado a aumentar la implicación de las personas en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, especialmente los hombres<sup>6</sup>.

Avanzando en nuestro razonamiento, iniciaremos el estudio de la norma remontándonos a su origen. Teniendo presente lo dispuesto por el art. 1.g) de la Ley 20/2014, de 29 de octubre, por la que se delega en el Gobierno la potestad de dictar diversos textos refundidos, en virtud de lo establecido en el artículo 82 y siguientes de la Constitución, entró en vigor el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>7</sup>; dicho texto venía a incluir todas las mejoras para los empleados públicos que habían sido aprobadas con posterioridad a la promulgación del Estatuto Básico del Empleado Público de 2007.

Considerando los dos ámbitos<sup>8</sup> en los que se desarrolla la relación de empleo público, esto es, el funcional<sup>9</sup> y el laboral<sup>10</sup>, centraremos nuestra atención en diversos conceptos que puedan hacernos entender en qué punto se encuentra la Administración en cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar de sus trabajadores. Debemos señalar que con referencia al personal laboral, en EBEP remite diversas cuestiones a lo dispuesto bien por el Estatuto de los Trabajadores bien por el Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. No obstante cuenta con un precepto a través del cual deja claro que el personal laboral se verá afectado por lo dispuesto por el EBEP; nos referimos al art. 7, por el cual dispone que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas 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; ejemplo de ello,

---

<sup>6</sup> Vid. Quintanilla Navarro, B. “La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”, Cuadernos de relaciones laborales, Vol. 23, Nº 1, 2005.

<sup>7</sup> 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).

<sup>8</sup> Artículo 2 EBEP. Ámbito de aplicación.

1. Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:

a) La Administración General del Estado.

b) Las Administraciones de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.

c) Las Administraciones de las entidades locales.

d) Los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.

e) Las Universidades Públicas.

<sup>9</sup> Se entiende por o también conocido como funcionario de carrera, a aquella persona que desarrolla un trabajo por cuenta ajena al servicio de la Administración Pública de España, a cambio de una retribución, y vinculada por una relación estatutaria (leyes y reglamentos) regida por el Derecho Administrativo.

<sup>10</sup> Se entiende como personal laboral a todo trabajador que tenga un contrato de trabajo formalizado por escrito con las administraciones públicas independiente de la duración del mismo. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

el art. 51 el cual dispone que para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en el EBEP y en la legislación laboral. En sentido contrario, el EBEP para determinadas cuestiones decide remitir directamente su regulación a la legislación laboral como sucede en su art. 77 con relación a la clasificación del personal laboral. Ante esta situación, aprovecharemos para cotejar lo dispuesto tanto en el EBEP como en el ET, prestando especial atención en las cuestiones que separan ambas normas.

### **III CONTENIDO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DEL EBEP**

#### **A. Tiempo de trabajo**

Como así dispones el art. 47 EBEP<sup>11</sup>, las Administraciones Públicas son competentes para para establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal a su servicio. Dicha competencia se materializa mediante la Resolución de 28 de diciembre de 2012, 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. Esta norma se ha visto afectada por diversas modificaciones<sup>12</sup> entre las que se encuentra la llevada a cabo recientemente por la Resolución de 12 de junio de 2017. El legislador impone que dicha regulación respete lo establecido en el artículo 37.1.m) del Estatuto Básico, el cual señala como materias objeto de negociación las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas y permisos.

#### **A.1 Jornada de verano**

Su punto 7.2, tras la modificación llevada a cabo en el año 2017, presta atención a la jornada durante los meses de verano. Así, la regla general establecida señala que durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de seis horas y media continuadas de trabajo, a desarrollar entre las ocho y las quince horas, de lunes a viernes. Excepcionalmente, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, o sin límite de edad en el supuesto de discapacidad superior o igual al 33% de los anteriores, y siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, estando a su cargo,

---

<sup>11</sup> Art. 47 EBEP: Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

<sup>12</sup> Con anterioridad fue modificada por la Resolución de 16 de septiembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas mediante la cual se incluye la transposición técnica de las medidas en materia de permisos y vacaciones reguladas en el Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía. Mediante esta norma se pretende restituir la situación existente con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público y del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.

## A.2 Flexibilidad horaria

La flexibilidad horaria, vinculada a causas concernientes a la conciliación lo encontramos en el punto 8 de la resolución, bajo la rúbrica “Medidas de conciliación”. En particular, en sus apartados 1, 2, 3, 4, 5 y 6: en el primero de ello, el legislador establece que los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida; en el segundo, otorga a los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo; por en el tercero de los apartado se acerca al concepto de nueva familia cuando, excepcionalmente, permite a los órganos competentes en materia de personal, autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los casos de familias monoparentales. Por otro lado, desde esta resolución, en particular desde los apartado 4, 5 y 6 del punto octavo se abordan cuestiones tradicionalmente silenciadas; las familias monoparentales, el cáncer, el papel del cuidado que tiene un hijo discapacitado o la reproducción asistida son tenidos en cuenta por los siguientes apartados de la resolución:

Así, por el apartado cuarto se permite a los empleados públicos ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo. Por otro lado, aquellos empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social. Finalmente, por el punto 8.6, a partir del apartado 1.2 de la Resolución de 25 de noviembre de 2015, los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de

trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas. El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia. Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

### A.3 Vacaciones

Teniendo presente el objeto de este estudio, esto es, la conciliación de la vida laboral y familiar, en cuanto al asunto concerniente a las vacaciones debemos prestar atención a lo dispuesto por el art. 50.2 EBEP; en particular, este apartado ha sido objeto de cambio y controversia como ahora señalaremos. El contenido del mismo es el siguiente: Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. De similar sentido y mayor desarrollo encontramos el Punto 9.5 de la Resolución analizada en los presentes epígrafes.

Hasta llegar a lo aquí dispuesto debemos remontarnos a la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva Entre Mujeres y Hombres<sup>13/14</sup>, en particular, su artículo 59, el cual se encargó de recoger la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, a partir de la sentencia de 18 de Marzo de 2004, Merino Gómez<sup>15</sup>. La innovadora, en su momento, Ley de 2007 introdujo por primera vez que, en los casos de coincidencia de las vacaciones con incapacidades derivadas de embarazo, adopción o acogimiento, se tendría derecho al disfrute del periodo de descanso en fecha distinta.

No podemos finalizar este apartado sin remitirnos al contenido del art. 51 de EBEP, el cual va dirigido al personal laboral; mediante este precepto, para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones, estos trabajadores quedarán bajo lo dispuesto por el Capítulo V del EBEP, así como por la legislación laboral correspondiente, es decir, por el Estatuto de los Trabajadores, así como por el III Convenio único del personal laboral de la Administración General del Estado. A pesar de que el día 14 de

---

<sup>13</sup> Ley Orgánica de Igualdad efectiva Entre Mujeres y Hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).

<sup>14</sup> Calvo, M., Picontó, T., *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica “/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*, Consejo General del Poder Judicial, 2016.

<sup>15</sup> Asunto C-342/2001, Merino Gómez.

enero de 2016 tuvo lugar la constitución de la Comisión Negociadora para establecer las bases de lo que será el IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, a día de hoy no contamos con él.

#### B Permisos retribuidos<sup>16</sup>

Si realizamos una comparativa entre la norma dirigida a la regulación de los permisos a los cuales pueden acceder los empleados públicos, es decir, el art. 48 y 51 EBEP y aquella orientada a los trabajadores de la empresa privada, esto es, el art. 37 ET apreciamos que la primera cuestión en la que difieren ambos preceptos es el orden de las circunstancia que dan lugar a estos permisos. Extrayéndonos de los permisos referidos a cuestiones que nada tienen que ver con el tema a tratar, dirigiremos nuestra atención, únicamente en aquellas referidas a la conciliación.

##### B.1 Por matrimonio

El EBEP otorga al permiso por matrimonio una relevancia menor a la que le concede el ET. No solo al situarle en la última posición de la lista en donde quedan reflejadas las situaciones que desembocan en un permiso— art. 48.I-, sino que se muestra parco en lo que a términos aclarativos se refiere. Mientras que el art. 49 dirigido a los funcionarios se limita a decir que este permiso será de 15, a diferencia del ET, nada dice si dichos días son naturales o hábiles.

##### B.2 Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar

Varias cuestiones distinguen la regulación de este supuesto si comparamos dichas normas, es decir, el estatuto dirigido a los funcionarios públicos con aquel que regula los permisos para los trabajadores de la empresa privada. Las dos primeras diferencias que detectamos inciden, por un lado, en el permiso por nacimiento de hijo. El art. 37.3.b) del ET junto al elenco de supuestos que recoge el art. 48.a) del EBEP, hace alusión al permiso de dos días por el nacimiento de hijo. Si bien en su origen este permiso era disfrutado por el varón, actualmente, debería ser añadida la locución “el otro progenitor”; en este sentido, ante dicha falta, es la jurisprudencia la encargada de tal extensión.

La segunda distinción es el tratamiento separado y con distintas condiciones entre los familiares de primer grado y segundo. Así, cuando se refiere al fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar de primer grado, se otorga al funcionario tres días hábiles-el ET no distingue entre hábiles o naturales-; en el caso de ser el familiar sea de segundo, el permiso se reduce a dos. Todo ello siempre que el familiar se encuentra en la misma localidad; en caso contrario, esto es, que se requiera un desplazamiento de localidad, los días serán de cinco y cuatro días, respectivamente en caso de ser familiar de primer grado o segundo. Nos encontramos ante un avance en comparación con el modo en el que la norma laboral aborda el mismo supuesto. En este caso, el Estatuto de los Trabajadores se limita a señalar el aumento de días en caso de desplazamiento; ante tal parquedad, han sido los convenios colectivos los encargados de aportar luz a esta cuestión. El EBEP al condicionar la ampliación de los días al cambio de localidad facilita la cuestión ya

---

<sup>16</sup> Roqueta Pug, R., *La conciliación de la vida laboral y familiar en las administraciones públicas*, Editorial Tirant lo Blanch, 2016.



que como indica el Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española dicho término tiene como significado “pueblo”.

Además de estas cuestiones, otras también separan ambas normas. De nuevo, unos supuestos sí tenidos en cuenta por la norma laboral adolecen en la dirigida a los empleados públicos. Nos referimos a la noción de “hospitalización” y “intervención quirúrgica si hospitalización” de un familiar. Únicamente contempla el concepto “Hospitalización “cuando se refiera al supuesto que en líneas posteriores analizaremos, esto es al permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

B.3 Exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y tramitación en los casos de adopción o acogimiento o guardia con fines de adopción.

En otro orden de cosas, si bien en líneas anteriores aludíamos a supuestos omitidos por la norma dirigida a los funcionarios, en este caso, la extensión del art. 48.e) en cuanto a supuestos incluidos es mayor que lo dispuesto en el art. 37.6 de la norma laboral. El EBEP en dicho apartado, no se conforma con referirse al permiso por tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas– al igual que dispone el art. 37.6 ET para aquellas que trabajan para la empresa privada, así como para el personal laboral-sino que añade un nuevo supuesto de gran interés; nos referimos a la inclusión en este apartado del permiso para la realización de los trámites pertinentes en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

## C. Reducciones de jornada

### C.1 Guarda legal

El derecho a reducir la jornada en tanto en cuanto se debe al cuidado de un hijo o familiar directo que así lo necesite es individual, es decir, corresponde tanto a la mujer como al hombre. Su regulación para el personal funcional viene recogida en el art. 48.h) y la normativa adicional que tengan en función del lugar en el que realicen su actividad; dicho precepto indica que, 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.

Del mismo modo, el EBEP contempla el cuidado directo de un familiar hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo y que no desempeñara actividad retribuida. En este sentido, pueden tratarse de padres, abuelos, hermanos, hijos, nietos o familiares de tu cónyuge, a los cuales no se les exige una invalidez.

Por otro lado, el personal laboral, así como aquel que lleve a cabo su labor para la empresa privada, según el art. 37.6 de la norma laboral podrá reducir su jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella cuando tenga el cuidado directo de un menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.

También, al igual que hace el EBEP y con las mismas exigencias, tiene presente el 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.

Como podemos apreciar hay varias diferencias con la reducción para el personal laboral y los trabajadores de empresas privadas. Si bien es cierto que a día de hoy, las normas no se separan en cuanto a la edad del menor, tiempo atrás, el EBEP se mostró más proteccionista. De este modo, en la esfera funcionarial, desde 2012 y en particular, a partir del punto 8.1 de la 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, <sup>s<sup>17</sup></sup>e elevó de 8 a 12 la edad del menor. La norma laboral tendría que esperar un año más, siendo el apartado cuatro del artículo 1 del R.D.-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores el encargado de extrapolar dicho aumento a la esfera laboral. Por otro lado, el EBEP añade un supuesto no recogido por la norma laboral; nos referimos a aquel dirigido a una “persona mayor que requiera especial dedicación”.

Otra cuestión positiva para los funcionarios respecto a los trabajadores vinculados por un contrato de trabajo, independientemente de su modalidad, es la inexistencia por parte de la norma que los regula de límites de reducción mínima o máxima. Por el contrario, como hemos indicados, el ET indica que la reducción mínima será de 1/8, y la máxima de 1/2.

De igual manera, de manera ventajosa es para los funcionarios no tener que preavisar con 15 días de antelación la vuelta a la jornada concreta; los empleados públicos con contrato laboral y los trabajadores de empresas privadas, en base a lo establecido por el art. 37.7 ET sí deberán preavisar con 15 días. Este mismo precepto y apartado, por el contrario, contempla una medida en este caso favorable a aquel trabajador regulado por la norma laboral, ya que ésta le permite concretar su horario.

## C.2 Reducción extraordinaria sin pérdida de sueldo.

El Art. 48.i del EBEP contempla un supuesto peculiar, el cual silencia la norma laboral. Se trata de aquel que hace referencia al permiso retribuido de hasta el 50% de la jornada por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado 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.

Teniendo en cuenta la excepcionalidad del supuesto, también recogido en el Plan Concilia no puede ser disfrutada de manera distinta a la establecida literalmente por la Ley. A diferencia, por ejemplo, con lo que ocurre con el permiso por lactancia que la norma establece dos formas diferentes de disfrute, en este caso solo podrá ser como el legislador ha dispuesto en el precepto; así, en ningún caso, es posible sustituir la reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, por el plazo

---

<sup>17</sup> Vid. Mella Méndez, L., “Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económicas”, Delta, 2015.

máximo de un mes, por un permiso de 15 días seguidos, percibiendo las retribuciones íntegras.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando el plazo máximo de un mes.

### C.3 Lactancia de un hijo menor de 12 meses

Se trata de un permiso que tal como han señalado los tribunales no se trata de facilitar la alimentación del menor sino el cuidado del mismo. En esta línea, el TJUE en su sentencia de 30 de septiembre de 2010 dispone que “el hecho de que la evolución de la normativa nacional y de su interpretación jurisprudencial haya separado poco a poco la concesión del permiso denominado “de lactancia” del hecho biológico del amamantamiento natural no permite considerar que esa medida asegure la protección de la condición biológica de la mujer después de su embarazo (...). En efecto, como resulta de la resolución de remisión, el permiso controvertido en el litigio principal puede disfrutarse indistintamente por la madre o por el padre, siempre que éste también tenga la condición de trabajador por cuenta ajena<sup>18</sup>.

En este sentido, por el art. 48.f) EBEP el funcionario tendrá durante doce meses derecho a una hora diaria 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. La duración del mismo se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple

Si hablamos del personal laboral o de aquellos trabajadores que desarrollan su actividad para empresas privadas debemos acudir al art. 37.4 ET, el cual de manera expresa sitúa este permiso en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la norma laboral. Así, ante estos casos contempla para que se pueda efectuar la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses el derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En este caso, destaca la norma funcionarial en el momento en que aumenta este permiso en tres meses, es decir, hasta los 12 meses del menor frente a los 9 que contempla la norma laboral; además, también resulta más ventajosa cuando en el EBEP se trata de una hora ya se disfrute fraccionada como completa. Por el contrario, resulta más beneficioso el ET, es decir, la norma dirigida al personal laboral y trabajadores de empresas privadas cuando permite al convenio colectivo mejorar las condiciones del permiso. A pesar de no aludir expresamente el EBEP a los supuestos de adopción o

---

<sup>18</sup> Se trata del tantas veces comentado asunto Roca Álvarez (C-104/09).

acogimiento, entendemos que estos quedan incluido al hacer referencia al término genérico “hijo”.

Para terminar con este permiso, debemos criticar al EBEP cuando al hacer referencia a la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, entiende como sujeto beneficiado a la “funcionaria”, cuando nos encontramos ante un derecho atribuible tanto al funcionario como a la funcionaria.

C.4 Nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Los funcionarios, por el art. 48.g) en caso de 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.

Para el caso del personal laboral o trabajadores de empresas privadas, el supuesto se diferencia por una cuestión relevante. Así, el art. 37.5 dispone que en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7, el cual se refiera a la concreción horaria.

En ambos regímenes jurídicos se tiene por objeto el nacimiento de hijos prematuros, resultando lógico que no se tengan presente la adopción o el acogimiento, aunque sin obviar situaciones excepcionales que pudieran enmarcarse en este supuesto. La circunstancia que sí podría encuadrarse es la cuestionada maternidad subrogada.

En otro orden de cosas, en este caso resulta evidente que ambas normas se separan respecto a la duración del permiso: mientras la norma funcionarial otorga una reducción retribuida de dos horas, la laboral limita la reducción a una. Ambos coinciden en el posible derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Tal coincidencia también la detectamos cuando claramente otorgan dicho privilegio a ambos progenitores; respecto de la norma funcionarial, el legislador se refiere como beneficiario de tal derecho al funcionario o funcionaria, la norma laboral habla de hombre o mujer. Lo cual si bien es beneficioso frente a otras medidas que únicamente se referían a la mujer, resulta digno de crítica teniendo en cuenta la posibilidad de que los padres o madres sean del mismo sexo; por todo ello, entendemos más beneficioso haber utilizado la locución “ambos progenitores”.

También podemos señalar que ante el silencio de ambas normas debemos entender que la reducción no se incrementa si hablamos de parto múltiple como ocurre en otras medidas.

C.5 Hospitalización de menor enfermo de cáncer u otra enfermedad grave

El art. 49. e) EBEP se refiere al derecho del progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su

cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. Esta medida fue incorporada a la redacción inicial del EBEP con vigencia indefinida por la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

Similar redacción confiere el legislador al apartado tercero del art. 37.6 ET el cual otorga al progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente el derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. En este sentido, como ocurre respecto de otras medidas se permite al convenio colectivo establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se pueda acumular en jornadas completas.

En ambos casos las reducciones de jornada contempladas en dichas normas constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. También debemos apuntar una carencia detectada en ambos estatutos; nos referimos a la falta de aclaración del significado de la locución “hospitalización de larga duración”.

Para tener derecho a este permiso ambos progenitores deben trabajar y acreditar la necesidad de un cuidado directo, continuo y permanente del menor, todo ello independientemente de tratarse de funcionarios, personal laboral o trabajador al servicio de la empresa privada. A efectos del reconocimiento del permiso para el personal laboral y trabajadores de empresas privadas tienen la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el Anexo del 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, sin perjuicio de lo establecido en su disposición final tercera sobre la incorporación de nuevas enfermedades graves a dicho anexo. Los funcionarios son excluidos de esta norma siéndoles de aplicación el régimen general aunque no exento de matices, es decir, el art. 49.e). Debemos celebrar el desarrollo de dicho precepto llevado a cabo por diversas comunidades autónomas, por ejemplo, el Decreto 154/2017, 3 octubre, por el que se regula el permiso del personal funcionario para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave de la Junta de Andalucía<sup>19</sup> y el

---

<sup>19</sup> Decreto 154/2017, 3 octubre, por el que se regula el permiso del personal funcionario para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave de la Junta de Andalucía (“B.O.J.A.” de 6 octubre).

Decreto 47/2016, de 18 de noviembre, por el que se regula el permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, previsto en el artículo 49.e) del R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>20</sup>.

## D Suspensión del contrato

### D.1 Permiso por maternidad

El EBEP en su art 49, así como el precepto 48 ET contemplan los posibles tipos maternidad, es más, dedican un apartado distinto para encargarse de la maternidad biológica, de la adopción, de la guarda por fines de adopción o del acogimiento, tanto temporal como permanente. Ante tal similitud y debido a la extensión de los preceptos, vamos a abordar el contenido de ambos preceptos, limitándonos a destacar alguna divergencia, si así la hubiese.

Si nos referimos al supuesto de parto, tanto para la funcionaria como para el personal laboral y trabajadoras al servicio de la empresa privada el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, el cual se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la mujer siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

A diferencia del EBEP, la norma laboral contempla el supuesto en el que el fallecido sea el recién nacido; para este caso dispone que el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Por el contrario, en lo referente al disfrute simultáneo de periodos de descanso tanto el EBEP como el ET se pronuncian al respecto y determinan que en este supuesto la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

En otro orden de cosas, ambos estatutos coinciden al señalar que, sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Seguidamente ambas normas abordan el permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente. Para tal supuesto los dos estatutos indican que este permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, el cual se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad

---

<sup>20</sup> Decreto 47/2016, de 18 de noviembre, por el que se regula el permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, previsto en el artículo 49.e) del R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (“B.O.L.R.” de 23 noviembre).

del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

Aunque utilizando redacción distinta, ambas normas se refieren a la posibilidad de que el permiso se inicie en distintas fases de la tramitación de la adopción o acogimiento. De este modo, el EBEP señala que el cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión 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 en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. De similar sentido, el ET indica que la suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En el caso en que la adopción sea internacional por lo que se requiera el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen, el EBEP se muestra más beneficioso. Si bien, al igual que la norma laboral establece que la suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento, además dispone que se tendrá derecho, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Del mismo, esto es, de manera ventajosa la norma funcionarial, por un lado, alude a la posibilidad que tiene los funcionarios durante el disfrute de este permiso de participar en los cursos de formación que convoque la Administración; por otro, pone de manifiesto que este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Por otra parte, en ambas normas, se refieren al supuesto particular en el que los dos progenitores trabajan; para este caso, tanto el EBEP como el ET, disponen que el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

## D.2 Permiso por paternidad

Tras largas negociaciones de los dirigentes políticos, este año se ha ampliado, a través de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado<sup>21</sup> para el año 2018, el permiso de paternidad a cinco semanas. Dicha ampliación, mediante la Disposición trigésima octava de la norma, ha afectado tanto a los trabajadores al servicio de la Administración, como aquellos que desarrollan su actividad para la empresa privada, es decir, ha traído consigo la modificación del art. 48.7 ET, así como del art. 49.c) EBEP.

Ambas normas, como posteriormente veremos, toman el permiso de maternidad como el espejo en el que mirarse; ello lo vemos, por ejemplo, cuando acompaña el permiso de paternidad por nacimiento de hijo de los supuestos referentes a la guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o cuando amplía en dos días por cada uno a partir del segundo el permiso en caso de que nos encontremos ante un nacimiento, adopción o acogimiento múltiple.

---

<sup>21</sup> Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado (BOE núm. 161, de 4 de julio de 2018).

Si bien el EBEP al referirse al sujeto que disfrutará del permiso, se limita a señalar que “será el padre o el otro progenitor”. Por el contrario, la norma laboral emplea una redacción más compleja para indicar la misma cuestión; así señala que “En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados”. No se conforma con ello, ya que, a diferencia del EBEP, el ET, al contar con el permiso de dos días por el nacimiento de hijo, también debe tenerlo en cuenta. Así, determina que cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5— se trata del referido permiso de 2 día— sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El legislador de la norma laboral desde los primeros párrafos del precepto ya aclaraba que esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad y paternidad. Mientras el EBEP entiende que el disfrute de este permiso comenzará 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, el ET vuelve a tener presente el permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, por lo que entiende que el disfrute del permiso por paternidad, en todas sus variantes, no comenzará hasta que no finalice aquel.

Tanto la norma dirigida a los funcionarios como aquella que afecta tanto al personal laboral como a los trabajadores que prestan servicio a la empresa privada dispone que el disfrute del permiso será ininterrumpido salvo la última semana, que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere este párrafo, cuando así lo solicite, al inicio del permiso, el progenitor que vaya a disfrutar del mismo. De igual manera ambos estatutos prevén que durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos y los trabajadores se reintegrarán a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia. Sí encontramos diferencia entre ambas normas en dos cuestiones de interés que son acogidas en el ET y omitidas por la norma funcionarial. Por un lado, mientras la norma laboral permite que el trabajador puede disfrutar de un permiso de paternidad en régimen de jornada completa o parcial previo acuerdo con la empresa, no existe esta regulación en el EBEP; por otro, el funcionario solo puede disfrutar el permiso a partir de la fecha de nacimiento, mientras que el trabajador tiene más flexibilidad.

## E. Excedencias

### E.1 Excedencias por cuidado de hijos o de familiar

Tanto el EBEP en su art. 89.4, como el art. 46.3 ET contemplan ambos supuestos en un mismo apartado; a pesar de esta coincidencia simplemente sistemática, en otras cuestiones de mayor relevancia, ambas normas se separan.

Con relación a la excedencia por cuidado de hijos, tanto el estatuto funcionarial, como el laboral coinciden en la duración de la suspensión, indicando ambas que ésta no podrá ser superior a tres años; por supuesto los dos aluden a todos los supuestos que venimos arrastrando en relación a los permisos y suspensiones pertinentes, esto es, hijos biológicos, por adopción, menores sujetos a guarda con fines de adopción o acogimiento



permanente. De igual manera, también concuerdan en el momento de inicio de la suspensión, para los dos, la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Si nos referimos a la excedencia por el cuidado de un familiar, si bien lo dispuesto por el EBEP encaja con muchos puntos también abordados por el ET, en principio, no concuerdan con la duración de la excedencia; si bien para el primero es no superior tres años, igual que la referente al cuidado de hijos, el segundo se desmarca y reduce el tiempo indicando que esta suspensión será de una duración no superior dos años. Debemos subrayar que esto se puede ver modificado por la negociación colectiva la cual puede mejorar lo establecido por el legislador, no solo en este punto sino en otros que mejoren las condiciones de la suspensión. Por el contrario, coinciden en el grado del familiar-segundo por afinidad o consanguinidad-, así como en las circunstancias que ha este se le exige, es decir, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. También se unen al indicar que el periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Igualmente, los dos recalcan que cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

De igual manera, aunque teniendo presente el contexto en que las suspensiones se producen y que lleva al legislador a hacer uso de un vocabulario desemejante, también coinciden cuando ambos determinan, por ejemplo, que en el momento en que dos funcionarios/trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración/empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios/ por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Lo mismo sucede cuando ambas normas consideran que el tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad; también al señalar que los funcionarios/trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración/la empresa.

En cuanto a una cuestión de especial relevancia como es la reserva del puesto del trabajo, ambas normas contemplan el asunto de una manera similar, separada en puntos concretos, probablemente por motivos contextuales; el EBEP otorgaba dos años de reserva, frente al año del ET; transcurrido este periodo, dicha reserva será para el estatuto funcional de un puesto en la misma localidad y de igual retribución, para la norma laboral la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Dos cuestiones resaltan por su ausencia en el EBEP. En primer lugar, el art. 46.3 ET permite el disfrute de la excedencia de forma fraccionada; por otro lado, otorga un tratamiento especial a las familias numerosas, incluso distingue entre las familias numerosas de categoría general y las categorías especiales.

## E.2 Excedencia voluntaria por agrupación familiar

En otro orden de cosas, debemos subrayar que el art. 89.3 EBEP debemos a una excedencia muy específica del régimen funcional como es la excedencia voluntaria por agrupación familiar. Para poder acceder a ella no se le requería haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los

Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

F. Dispersión del ordenamiento jurídico administrativo; en particular, diseminación de las medidas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar

Para finalizar no podemos dejar de apuntar a la dispersión jurídica que caracteriza el ordenamiento administrativo, rasgo que se traslada a la materia concerniente a la conciliación. No podemos olvidar que el EBEP tiene un carácter básico, respetando a las demás administraciones a las cuales permite adaptar esta norma general a sus circunstancias específicas. Como apuntamos anteriormente, debido a la extensión limitada del estudio, nos limitaremos a indicar las iniciativas más importantes referentes a esta materia.

Haremos referencia a la basta legislación autonómica<sup>22</sup> que afecta directamente a los empleados públicos en función del lugar en el que desarrollen su actividad; en cuanto a la materia que nos atañe, a modo de ejemplo, citamos a la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, en particular, en su sección tercera del Capítulo IV recoge los permisos el personal funcionario por motivos de conciliación; además esta norma viene a modificar en su disposición final cuarta la Ley 7/2004, de 17 de julio, gallega para la igualdad de una mujer y un hombre. Dedicada en su totalidad a la conciliación citaremos a la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña. Por último, desde el ámbito autonómico, refiriéndose a cuestiones específicas dentro de la conciliación podemos aludir al Decreto 47/2016, de 18 de noviembre, por el que se regula el permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, previsto en el artículo 49.e) del R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Junto a dicha normativa, otras iniciativas como el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos o el Plan integral de apoyo a la familia 2015-2017 han colaborado en el desarrollo en la materia. No podemos olvidar el papel desempeñado por la negociación colectiva que, a pesar de sus limitaciones si de los empleados públicos hablamos, juega un papel relevante en cuanto a la implantación de estas medidas. Además, no podemos olvidar el papel desempeñado por la negociación colectiva que, a pesar de sus limitaciones si de los empleados públicos hablamos, juega un papel en cuanto a la implantación de estas medidas.

## G. Conclusiones

Los avances realizados con relación a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, en la esfera el derecho administrativo, en particular, en cuanto al régimen aplicable a los trabajadores a su servicio, han sido relevantes e incuestionables. A partir de la publicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, su posterior desarrollo reglamentario, así como el Estatuto Básico del Empleado Público, en su última versión has favorecido el desarrollo en nuestras Administraciones públicas del principio de igualdad de género. No obstante, a pesar de la veracidad de lo anteriormente dispuesto, debemos subrayar que todavía existen limitaciones para las mujeres, como así queda reflejado en sus múltiples reivindicaciones

---

<sup>22</sup> Ver Rivero Lamas, J., “El proceso de laboralización de la función pública: aspectos críticos y límites”, Revista Aragonesa de Administración pública, nº 6-7, 1995, pág. 132.

en esta esfera. Resulta constatable que, en la actualidad, continúa existiendo una segregación por razón de sexo en el trabajo al servicio de los poderes públicos. En este sentido y, como apuntábamos, si bien es cierto el extraordinario y progresivo avance que se ha producido respecto a la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres no podemos pasar por alto cuestiones que todavía requieren del esfuerzo de todos, es decir, de los estados, tribunales, agentes sociales, en general, de toda la sociedad. Uno de estos asuntos es el atinente a la conciliación de la vida laboral y familiar y al logro efectivo del reparto equitativo de las responsabilidades del cuidado de hijos y familiares dependientes. Con respecto a lo mencionado anteriormente, debemos señalar que aunque la implantación de medidas orientadas a la consecución de tal fin data de la incorporación de la mujer al mercado laboral, pronto chocó con los esquemas tradicionales que contemplaban al sexo femenino como adjudicatario único de dichas obligaciones. Hoy por hoy, a pesar de los indiscutibles avances dirigidos a poner fin a esta cultura, de marcados roles en función del sexo, resulta innegable que, en cierto modo, continúa presente en nuestra sociedad. Aunque cada vez son mayores las medidas de conciliación implantadas por las Administraciones Públicas, tanto en el ámbito estatal como autonómico, destacando la neutralidad respecto de sus destinatarios, independientemente, hombres o mujeres, son éstas últimas sus principales usuarias. En este sentido y a modo de ejemplo, actualmente, podemos afirmar, sin miedo a equivocarnos, que la fórmula de reparto por cesión parcial del permiso de maternidad continúa sin funcionar o que el disfrute de la excedencia por cuidado de hijos y familiares dependientes sigue siendo mayoritariamente femenina. Parece que son precisamente estas desigualdades en el uso de dichas medidas las que inciden de manera directa en el empleo en la Administración Pública, donde la discriminación entre hombres y mujeres sigue existiendo, ocupando los hombres los puestos de trabajo de mayor responsabilidad y las mujeres disfrutando principalmente de las iniciativas encaminadas a facilitar el reparto de las responsabilidades familiares. En particular, llevando a cabo una comparativa entre las principales normas encargadas de la regulación del régimen funcional y el ámbito laboral, consideramos acertado que medidas beneficiosas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar debían ser compartidas en ambos ámbitos. Si bien el interés de los ciudadanos por ocupar una plaza de funcionario ha crecido de manera exponencial, quizá por la precariedad del trabajo al servicio de la empresa privada, debemos apuntar que en materia de conciliación, en esta última esfera, la negociación colectiva juega un papel muy relevante en cuanto a la implantación de dichas medidas en el devenir de la empresa. Esto ocurre en menor medida en el ámbito público, en donde, como ya hemos indicado, juega un papel limitado. Así podemos decir que en la empresa privada se trata de un instrumento idóneo por diversos motivos: por un lado, por tratarse de la vía perfecta para que todas las materias estén imbuidas del espíritu de la igualdad de género y conciliación; por otro, no cabe duda que, en cuanto a la consecución de dicho fin, a diferencia de lo que ocurre con la ley, el convenio colectivo va a ser negociado, precisamente, por el sujeto al que se le va a aplicar su contenido, conociendo, por tanto sus específicas necesidades. Lo mismo sucede si nos fijamos en su ámbito de aplicación, el cual al ser más reducido que el de la norma legal, permite a sus negociadores una detección más específica de las necesidades de los trabajadores. Si bien, como decimos son numerosas sus virtudes en esta materia, no podemos obviar que el empleo de la negociación colectiva como instrumento efectivo para la implantación de este tipo de medidas también presenta ciertas barreras: por un lado, la escasa presencia de las mujeres en los procesos de negociación colectiva tanto en la parte sindical como empresarial. Si tenemos en cuenta que persisten sectores

masculinizados, por ejemplo, el de la construcción, en muchos casos la conciliación será contemplada como un asunto no prioritario. Por otro lado, el tejido empresarial español se caracteriza por su reducido tamaño medio. Este rasgo dificulta la implantación de medidas de conciliación en la empresa quedando limitado el papel de la negociación colectiva; al ser contempladas estas iniciativas como un coste difícil de sufragar la mayor parte de nuestras compañías sitúan a la conciliación en una posición secundaria. Parece que el propio legislador comparte dicho parecer desde el momento que únicamente exige a las empresas de más de 250 trabajadores– en España constituyen el 0.1% del tejido empresarial– la elaboración de un plan de igualdad. A pesar de que, como decimos, la gran mayoría de las PYMES ven de mala gana los gastos provenientes de este tipo de iniciativas, parece calar lentamente en las pequeñas y mediana empresas la idea de que la implantación de este tipo de medidas no son simplemente un coste sino de una inversión que ayudará a mejorar el rendimiento y la productividad de la empresa. A pesar de todo ello, es evidente que tanto en el empleo público como en el privado el próspero futuro que se intuía para la conciliación tras la entrada en vigor de la Ley de Igualdad quedó lastrado principalmente por la crisis económica.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Arroyo Abad, C. “Perspectivas laborales en tono a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad”, Anuario jurídico y económico Escorialense XL, 2007.

Quintanilla Navarro, B. “La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”, Cuadernos de relaciones laborales, Vol. 23, Nº 1, 2005.

Calvo, M., Picontó, T., Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica “/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Consejo General del Poder Judicial, 2016.

Roqueta Pug, R., La conciliación de la vida laboral y familiar en las administraciones públicas, Editorial Tirant lo Blanch, 2016.

Vid. Mella Méndez, L., “Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económicas”, Delta, 2015.