



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**Actuales medidas de conciliación para
el cuidado de hijos de los empleados públicos**

Presentado por Eduardo Sanz Calavia

Tutelado por Ana María Sanz Vega

Soria, julio de 2024

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN

PALABRAS CLAVE

I.- INTRODUCCIÓN

II.- METODOLOGÍA

III.- CONTEXTUALIZACIÓN DE LA CONCILIACIÓN PARA EL CUIDADO DE HIJOS EN EL EMPLEO PÚBLICO

A) REFERENCIA A “EMPLEADO PÚBLICO”

B) REFERENCIA A “HIJOS”

IV.- LA LEY DE FAMILIAS

A) PRINCIPALES MODIFICACIONES INTRODUCIDAS AL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

B) PRINCIPALES MODIFICACIONES INTRODUCIDAS AL TREBEP

V.- NORMATIVA POSTERIOR A LA LEY DE FAMILIAS

VI.- BREVE RESEÑA A LA CONTROVERSIA DEL PERMISO DE HASTA 8 SEMANAS PARA EL TRABAJADOR ORDINARIO PARA CUIDADO DE HIJO/A MENOR DE 8 AÑOS.

VII.- EL HORARIO FLEXIBLE Y EL TELETRABAJO Y LA ADAPTACIÓN HORARIA COMO MEDIDA CONCILIADORA.

VIII.- RESUMEN DE MEDIDAS PARA LA CRIANZA DE HIJOS POR LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

IX.- ASPECTOS CRÍTICOS DE LAS REFORMAS

X- ALGUNAS RESPUESTAS ANODINAS DE LA ADMINISTRACIÓN

XI.- CONCLUSIONES

XII.- REFERENCIAS Y ABREVIATURAS

XIII.-BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

RESUMEN

Este trabajo fin de grado se ha centrado en analizar la situación de la conciliación en los empleados públicos¹ en España, revisando las políticas y medidas actuales en el empleo público.

Se ha centrado en las actuales medidas de conciliación implementadas en el sector público para el cuidado de los hijos, enfatizando la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad, las prestaciones para el cuidado de lactantes, los permisos por fuerza mayor y los cuidados médicos de menores. Además, se menciona la adaptación de la jornada laboral y el teletrabajo como parte de estas medidas. El estudio se enfoca en cómo estas políticas afectan a distintos tipos de personal dentro del sector público, diferenciando entre el personal funcionario, estatutario y laboral.

Se aborda la efectividad de las medidas y su suficiencia, y sugiere posibles mejoras para la conciliación en el empleo público. Todo ello tras las reformas efectuadas en el año 2023 y 2024.

PALABRAS CLAVE

Transposición; conciliación; permisos; empleado público; hijos; corresponsabilidad.

¹ En lo sucesivo con la mención de empleados públicos se entienden incluidos empleados y empleadas

I.- INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos hemos presenciado una serie de reformas legislativas en pro de igualar los derechos de los hombres y mujeres en el ámbito familiar a fin de repartir de forma igualitaria las responsabilidades de estos. Estas reformas suponen un avance significativo con respecto a la situación anterior en el que la mujer era responsable o cuidadora principal del hogar y de los familiares, que dieron lugar a medidas de discriminación positiva en el empleo a favor de las mujeres.

Las reformas implementadas tienen el objetivo de la no discriminación entre ambos sexos en un avance social, necesario para la conciliación laboral de los/as trabajadores/as².

La Ley 15/2005, de 8 de julio por la que se modifica el Código Civil, modificó el artículo 68 de éste estableciendo que los cónyuges deben compartir las tareas domésticas y el cuidado y atención de las personas a su cargo como una cuestión general y básica. Asimismo, el aumento de la custodia compartida como régimen idóneo de cuidado de los hijos tras un divorcio o una ruptura de la pareja, ha empujado también a que estas medidas de conciliación sean iguales para hombre y mujeres.

A partir de aquí existen numerosas normas promulgadas en pro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral: desde la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pasando por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, hasta el más reciente Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que, entre otras cuestiones, se aprobaba la transposición de la Directiva (UE³) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Toda esta normativa ha ido incluyendo medidas laborales para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar para que hombres y mujeres cuiden de sus familias. Algunas disposiciones legales tratan de conseguir, de forma clara, la asunción del cuidado de la familia de forma igualitaria por hombres y mujeres. Se pretende así eliminar cualquier desventaja o merma en términos de mejora y progreso que pueda afectar a las carreras profesionales de las personas que se ocupan de manera informal de las tareas de cuidado de familiares o dependientes.

Destacan medidas como: la equiparación de la duración de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo/a que se aprobó en 2019, igualándose a 16 semanas; la suspensión del contrato por nacimiento para ambos progenitores (igualdad en la duración de la paternidad y maternidad), o la prestación para el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, que permite a uno de los progenitores recibir una prestación de la seguridad social cuando, trabajando ambos, disfruten del derecho a la reducción de la jornada de trabajo en media hora con la misma duración y régimen, para el cuidado del lactante, desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad, el permiso por fuerza mayor, el permiso por guarda legal, la hospitalización y tratamiento de menores a cargo afectados por cáncer, la excedencia por cuidado de hijo, el nuevo permiso parental, las familias monoparentales, etc.

Todo ello además ha conllevado importantes cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a

² En lo sucesivo con la mención trabajadores se entienden incluidos trabajadores y trabajadoras

³ Unión Europea

distancia todo ello para adaptar la responsabilidad profesional con la nueva situación social y necesidades de las personas trabajadoras, como también la normativa de desconexión digital especialmente conciliadora para las personas en teletrabajo o en trabajo a distancia.

Nuestro ámbito de estudio de este Trabajo Fin de Grado, en lo sucesivo TFG⁴, se circunscribe al sector público y a las nuevas medidas de conciliación exclusivamente para el cuidado de hijos, distinguiendo los correspondientes al personal funcionario, estatutario y laboral.

II.- METODOLOGÍA

Para la realización de este trabajo se ha optado por analizar desde los tres tipos de empleados públicos los diversos aspectos de la conciliación laboral y familiar y cómo se regulan las nuevas medidas de conciliación: a través de una revisión de la normativa de aplicación y de la regulación de los convenios, revisión bibliográfica de diferentes manuales, artículos y sentencias y en todo caso la comparación con la legislación básica (Estatuto de los Trabajadores) y actividad hermenéutica de todo ello.

III.- CONTEXTUALIZACIÓN DE LA CONCILIACIÓN PARA EL CUIDADO DE HIJOS EN EL EMPLEO PÚBLICO

A) REFERENCIA A EMPLEADO PÚBLICO

Antes de abordar las distintas medidas de conciliación para el cuidado de los hijos en el empleo público, conviene explicar brevemente los distintos tipos empleados públicos que existen en nuestro país y su régimen jurídico y la normativa por la que se rigen en los diferentes niveles de Administración Pública.

El personal al servicio de las Administraciones Públicas se denomina empleados públicos y son “*quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales*” art. 8 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, en lo sucesivo TREBEP⁵.

Están clasificados en funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral y personal eventual. Se precisa que en este trabajo no hacemos distinción alguna entre funcionarios de carrera y funcionarios interinos, al igual que no hacemos distinción del personal laboral entre fijos, indefinidos no fijos y eventuales, dado que por aplicación de la cláusula cuarta del Acuerdo Marco de la UE no es posible discriminación entre personal fijo y temporal.

La definición de los funcionarios de carrera de empleado público se encuentra en el artículo 9.1 del TREBEP: “*son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente*”. De esta definición destacan dos elementos que diferencian a los funcionarios de carrera del resto de empleados públicos:

⁴ Trabajo Fin de Grado

⁵ Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público

1) el vínculo jurídico tiene naturaleza estatutaria, no contractual –esto lo diferencia del personal laboral–.

2) El funcionario desempeña servicios profesionales de carácter permanente – esto lo diferencia de los funcionarios interinos y del personal eventual–. Y este carácter permanente se concreta en el artículo 14 del TREBEP mediante “*la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera*”.

La definición del personal laboral se encuentra en el art. 11 del TREBEP: “*es personal laboral el que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas.*” En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal. Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

El personal estatutario es el conjunto de empleados públicos que trabajan en los centros e instituciones sanitarias públicas de nuestro país, siendo una relación funcional especial. Se rige conforme al artículo 2 del TREBEP por su regulación específica, Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, y el propio TREBEP salvo algunas excepciones, y en los territorios de cada Comunidad Autónoma por las normas propias estatutarias de la misma, así en Castilla y León se rigen por la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León.

Además, hay que distinguir las diferentes Administraciones Públicas:

- A nivel estatal: Administración General del Estado, en las que se incluirían, por ejemplo, los empleados de Agencia Tributaria, Instituciones Penitenciarias, Seguridad Social, y que cuenta con personal funcionario y personal laboral.
- A nivel autonómico (Administración de las Comunidades Autónomas) y que cuenta con personal funcionario, personal estatutario y personal laboral
- A nivel local la Administración Local (Diputaciones y ayuntamientos), que contaría con personal funcionario y personal laboral
- Universidades Públicas y otras administraciones como agencias, etc. contaría con personal funcionario y personal laboral.

El TREBEP resulta de aplicación a todos los niveles de Administración Pública, conforme al artículo 2 de dicha norma, si bien debemos tener en cuenta la normativa específica de cada tipo de empleado público en cada nivel de Administración. El personal funcionario de la Administración General del Estado se regirá por el TREBEP y además por la Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado; Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, entre otras. Actualmente, conforme al Boletín Oficial de las Cortes Generales de 24/03/2023 está en redacción el Proyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado

El personal funcionario de una Comunidad Autónoma se regirá por el TREBEP, por las Leyes de Función Pública que le resulten de aplicación, y por la normativa de función pública de dicha Comunidad autónoma, en Castilla y León, se rige por la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.

El personal funcionario de una Administración Local se regirá por el TREBEP, por las Leyes de Función Pública que le resulten de aplicación, y por la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y por la normativa específica de esa Administración local, por ejemplo, un funcionario del Ayuntamiento de Soria por Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Soria. Años 2005-2008 (Boletín Oficial de Soria núm. 102 de 05/09/2007)

El personal laboral se regirá por el TREBEP y por 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, en lo sucesivo E. T⁶, y por el convenio colectivo correspondiente a su ámbito territorial, es decir, en la Administración General del Estado.

Así, existen convenios específicos para la Administración General del Estado, (Resolución de 16 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del IV Convenio colectivo único para el personal de la Administración General del Estado), para las Comunidades autónomas disponiendo cada una del suyo propio, por ejemplo, en Castilla y León es el Resolución de 19 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y la publicación, del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta, y para cada una de las Administraciones locales que tienen en general su propio convenio colectivo, por ejemplo en la Diputación Provincial de Soria la RESOLUCIÓN de 20 de diciembre de 2017, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del personal laboral de la Excm. Diputación Provincial de Soria, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Soria el 3 de enero de 2018.

B) REFERENCIA A HIJOS

Nuestro objeto de estudio se centra en las medidas de conciliación con respecto a los hijos de los empleados públicos, y no a todas las medidas de conciliación de la vida personal y familiar, o de conciliación con respecto a otros familiares. Aunque verdaderamente los hijos son familiares de primer grado, lo cierto es que la normativa de conciliación implementa mecanismos de conciliación a mayores cuando se trata de hijos. En este sentido, el artículo 47.2 del TREBEP dispone: *“Las Administraciones Públicas adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los **empleados públicos que tengan a su cargo a hijos e hijas menores de doce años, así como de los empleados públicos que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos**».*

Con ello parece que la conciliación por cuidado de hijos correspondería al empleado público que tenga hijos menores de 12 años o que aun siendo mayores de esta edad

⁶ Estatuto de los Trabajadores

necesiten cuidados, y ello lleva a plantearnos los permisos que podríamos tener por cuidado de hijos de la pareja o cónyuge, o los casos de custodia compartida.

También nos planteamos cual sería el límite de edad si lo hubiera en el cuidado de hijos mayores de 12 años y cuales sería esas necesidades de cuidado que en los menores de 12 son obvias, planteándonos si entre los 12 y 18 años del hijo debería existir alguna enfermedad que justificara la necesidad de cuidado ya que el artículo 49.a del TREBEP determina la posibilidad de cuidado de hijo menor de 23 años cuando existe una enfermedad grave o cáncer. *“Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o 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 o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente”*

Por tanto, con referencia al cuidado de los hijos nos referimos a hijos biológicos o adoptados, así como de menores acogidos por más de un año o con fines preadoptivos y en diversas edades con máximo de 23 años (26 si tiene discapacidad), si bien los permisos se distribuyen por edades de los hijos y las diferentes necesidades de los cuidados.

Quedan fuera de estas medidas de conciliación por cuidado de hijos las correspondientes a los hijos del cónyuge o pareja, que se tratarán como permisos por cuidado de familiares.

Por tanto, acotado nuestro ámbito de estudio se procede al análisis de las medidas de conciliación por el cuidado de hijos.

IV.- LA LEY DE FAMILIAS

La Ley de Familias, vio la luz a través del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

Vigente desde el 30 de junio de 2023, esta ley introdujo toda una batería de medidas que tienen como objetivo facilitar la conciliación en nuestro país y fomentar la igualdad en el reparto de cargas relacionadas con la crianza y los cuidados familiares en corresponsabilidad, todo ello en trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 Del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de

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

Mediante este Real Decreto-Ley 5/2023 se modifican artículos del Estatuto de los Trabajadores, así como del TREBEP, y en concreto esta Ley:

- refuerza el derecho a la conciliación,
- crea un nuevo permiso parental,
- amplía determinados permisos retribuidos
- establece derecho a la adaptación de jornada para el cuidado de hijos o de personas con discapacidad, y se hace extensiva la referencia al cónyuge, ampliando su aplicación a las parejas de hecho.
- se protege a las personas que puedan sufrir perjuicios como consecuencia de su ejercicio mediante la declaración de la nulidad del despido

En todo caso, el 1 de julio de 2023 se publicó en el BOE⁷ una corrección de errores a este Real Decreto Ley determinando que estos permisos se computarán en días hábiles.

El artículo primero de esta Ley de Familias modifica el Estatuto de los Trabajadores y el artículo tercero modifica el TREBEP.

El estudio de dicha ley en cuanto al objeto de este trabajo distinguimos las modificaciones efectuadas:

A) PRINCIPALES MODIFICACIONES INTRODUCIDAS AL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Las principales medidas introducidas por esta Ley de Familias en cuanto al E.T son:

1) Derecho a la adaptación de jornada

Es un derecho clásico la reducción de jornada por hijo menor de doce años y la solicitud de adaptación de jornada para empleados con hijos menores de 12 años, pero la Ley de Familias posibilita las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo por cuidado respecto a los dependientes a cargo, con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, se amplían las personas por las que se puede solicitar dichas adaptaciones a las personas que tengan hijos o hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. En este caso procede justificar las circunstancias en las que fundamenta la petición, cuando se es menor de 12 años la edad es suficiente justificación.

También la Ley de familias acorta estos plazos y se presume su concesión si no concurre oposición motivada expresa de la empresa en el plazo de 30 días, y en su caso la empresa debe justificar las razones tanto de la propuesta alternativa de conciliación como de su negativa.

⁷ Boletín Oficial del Estado

Se da regulación a las causas y momento en los que la persona trabajadora puede recuperar su jornada habitual previa a la adaptación y volver a su puesto de trabajo al que podrá regresar una vez concluido el período acordado o previsto, o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

2) Permisos retribuidos para ausentarse del trabajo

Por la Ley de Familias se amplía el ámbito de los familiares que dan derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, así como el tiempo del disfrute de determinados permisos, en lo que a este trabajo nos interesa se disponen de:

- 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

La Audiencia Nacional ha predicado de este permiso que se trata de días hábiles, no naturales.

- 4 días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la RLT). El motivo de ausencia debe ser acreditado.

Se trata de un permiso retribuido. Un ejemplo de aplicación del permiso especial por fuerza mayor sería aquel en que un menor se ponga enfermo durante la noche y sus cuidadores no tengan con quién dejarle al día siguiente durante las primeras horas del día o durante toda la jornada laboral, siendo esencial que puede disfrutarse completo o parcial, e incluso por horas. Relacionado con este permiso, la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sentencia 19/2024, 7 Feb. Rec. 315/2023) determina que es la empresa la que pagará las horas de ausencia correspondientes, reconociendo el derecho a esta ausencia a la vez que se mantiene el derecho a la retribución (antes de la reforma del 30 de junio de 2023, estas interrupciones de la prestación laboral por causas de fuerza mayor de carácter temporal se reconocían como causas de suspensión del contrato de trabajo). Además, se especifica que no es necesario que el permiso quede recogido en convenio colectivo ni acuerdo empresarial, dado que queda instaurado por el RDL 5/2023, y se pone en relieve la perspectiva de género tomada en el asunto, ya que históricamente los permisos relacionados con los cuidados se ejercitaban en su mayoría por mujeres, que veían posteriormente reducida su retribución.

3) Reducciones de jornada por cuidados

- Recoge la reducción de jornada para quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, siempre

que no existieran familiares por consanguineidad directa hasta el segundo grado. Aquí, para nuestro trabajo estarían los hijos de las parejas/cónyuges y para los hijos mayores de 23 años.

- Se amplía el derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65 %, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.

4) Nuevo permiso parental de 8 semanas

Como máxima novedad, se dispone que las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de un máximo de 8 semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

Este permiso podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial y constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, por lo que no puede transferirse su ejercicio de un progenitor al otro.

La persona trabajadora deberá especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días (o la concretada por los convenios colectivos), salvo fuerza mayor.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante (o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa), ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Se añade, además, que el contrato de trabajo podrá suspenderse por disfrute del permiso parental. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, por lo que el permiso en principio no es retribuido, si bien han existido una serie de pronunciamientos destinados a que sea retribuido o por lo menos, en parte, lo que luego se dirá.

5) Protección de los nuevos derechos de conciliación

Se garantiza que las personas que disfruten de los nuevos derechos de conciliación no sufrirán perjuicios.

6) Familias monoparentales y de las parejas de hecho y sus familiares

Es también destacable la referencia a las familias monoparentales, al regular que, en caso de haber una única persona progenitora, ésta podrá disfrutar de las ampliaciones de dos semanas previstas para las familias con dos personas progenitoras, en los supuestos de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo por discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, así como en nacimientos múltiples.

Los permisos por cuidado directo de quien por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, por fallecimiento o la reducción de jornada, deben concederse también a la pareja de hecho o el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

Además, la excedencia de duración no superior a dos años por cuidado de hijos o familiares se concede también por el cuidado de la pareja de hecho o de su familiar consanguíneo.

B) PRINCIPALES MODIFICACIONES INTRODUCIDAS AL TREBEP

Las principales modificaciones del TREBEP ocasionadas por la Ley de Familias son:

Se modifica el artículo 48 (permisos de los funcionarios públicos), incluyendo las siguientes cuestiones relativas al objeto de nuestro trabajo:

- 1) Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario (5 DÍAS en todos los supuestos). Antes eran 3 o 5 días según la localidad donde se produjera el suceso. Ahora también está referido, además de al cónyuge, a la pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, a cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- 2) Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, (4 DÍAS). Antes eran 2 o 4, según la localidad donde se produjera el suceso.
- 3) Se modifica el artículo 49 incluyendo el permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años, (8 SEMANAS, continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial). Totalmente nuevo y COMPATIBLE con el permiso de paternidad que se recoge en la letra c) del mismo artículo 49.

Este permiso sería retribuido, pues todos los permisos incluidos en el artículo 49 del TREBEP lo son, habiéndolo reconocido así la Dirección de la Función Pública y esto es una diferencia fundamental con el trabajador sujeto a ET, aunque hay que decir que a partir del 2 de agosto de 2024, con la reciente aplicación del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, donde viene la modificación del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores convierte todas las posibilidades de disfrute, incluida la acumulación de las horas retribuidas de ausencia, en un derecho de todas las personas trabajadoras. Con ello, se avanza en la mejora y se incrementa el nivel de reconocimiento y protección de los permisos de conciliación, cumpliéndose por tanto la exigencia de un permiso parental retribuido, tal y como aparece en el artículo 8.3 en relación con el artículo 20.2 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, si bien esto lo trataremos más adelante.

Hay que tener en cuenta que una vez más, el RDL⁸ no menciona de manera expresa al personal estatutario al que estas modificaciones del TREBEP le son igualmente aplicables, ya que conforme al artículo 61 del Estatuto Marco (Ley 55/2003), las

⁸ Real Decreto Legislativo

novedades introducidas en el TREBEP, les resulta de aplicación como el resto de los contenidos de los artículos 48 y 49.

V.- NORMATIVA POSTERIOR A LA LEY DE FAMILIAS

Como hemos indicado en el punto anterior, todas las medidas de carácter laboral que incluye la Ley de Familias se encuentran plenamente en vigor desde el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE), es decir, desde el pasado 30 de junio de 2023.

Pero esta Ley de Familias deriva de un proyecto de Ley previo, más ambicioso y completo, que no fue finalmente aprobado al disolverse las Cortes provocado por la convocatoria anticipada de elecciones generales en el año 2023. Finalmente, el Gobierno aprobó parte de su contenido antes de los comicios, utilizando la vía de Real Decreto legislativo para evitar un retraso mayor en esta obligación legal.

Así, con posterioridad a la Ley de familias se aprobó Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo. Esta norma entró en vigor el 21/12/2023 y se derogó mediante Resolución de 10 de enero de 2024, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de derogación del Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo. Al no contar el Gobierno con la mayoría que debía refrendarla en el Congreso de los Diputados hubo de derogarla, estando parte en vigor y parte no, es decir, las medidas de reducción y permisos que modificaban el artículo 37 del Estatuto sí que entraron en vigor si bien se derogaron en menos de 20 días.

Posteriormente, el pasado 27 de febrero de 2024 el Consejo de Ministros aprobó el proyecto de Ley de Familias, que tiene tres objetivos:

- Reconocer las diferentes situaciones familiares que existen en España.
- Mejorar la protección social de las familias.
- Garantizar el derecho a conciliar la vida familiar con la laboral.

En este proyecto de Ley se menciona el apoyo a la crianza, y además de reconocer las diferentes realidades de familia, se pretende proteger a esta y la crianza de los hijos, no solo con medidas económicas, sino con reconocimiento de familias numerosas que incluyen también una serie de prevalencias para decidir centros educativos, etc. que faciliten el cuidado de los hijos por las cercanías de estos centros a los domicilios o lugares de trabajo, especialmente para familias monoparentales, con violencia de género, etc.

De momento, a fecha de este trabajo no está aprobada dicha Ley.

En todo caso, sí que se ha publicado el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, se publicó en el BOE el día 22/05/2024 y está en vigor desde el día siguiente.

Este RD⁹ 2/2024 contiene en la Exposición de Motivos que los permisos o ausencias en el trabajo por motivos familiares debe atender a tres circunstancias:

- “Que se promueva de manera efectiva la participación de las mujeres y el mantenimiento de sus carreras profesionales”.
- Que se establezca una autentica garantía del ejercicio corresponsable de las tareas de cuidado que evite la perpetuación de roles”.
- “Que para todo lo anterior se atienda el coste económico asociado a los permisos de cuidado”.

Con estos presupuestos, el RD 2/2024 modifica el régimen del permiso de lactancia para mejorar los términos en los que se ejerce dicho derecho y flexibiliza su ejercicio. Así, las personas trabajadoras, en caso de nacimiento, adopción o guardas con fines de adopción o acogimiento, tienen derecho a ausentarse una hora al día, por el cuidado del lactante, hasta que el mismo cumpla nueve meses. De forma alternativa a ello, el disfrute de dicho permiso retribuido se puede realizar a través de una reducción de la jornada en media hora diaria o acumulándolo en jornadas completas.

Antes de la entrada en vigor del RD 2/2024, las modalidades de disfrute de dicho permiso alternativas a la ausencia de una hora diaria quedaban supeditadas a su previsión expresa en el convenio colectivo de aplicación o a los términos acordados entre la empresa y la persona trabajadora.

A partir de la entrada en vigor del RD 2/2024, el disfrute del permiso de lactancia a través de una reducción de la jornada en media hora diaria o por acumulación por jornadas completas dependerá de la mera voluntad de las personas trabajadoras y no será necesario que el convenio colectivo prevea expresamente esa modalidad de disfrute ni que la empresa y la persona trabajadora alcancen acuerdo alguno al respecto.

Todo ello, sin perjuicio de analizar qué sucede con las regulaciones existentes en la actualidad en los convenios colectivos que regulan esta materia

Asimismo, el RD 2/2024 modifica el art. 47 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, introduce medidas de flexibilización horaria para facilitar la conciliación de los empleados públicos.

⁹ Real Decreto

VI.- BREVE RESEÑA A LA CONTROVERSIA DEL PERMISO DE HASTA 8 SEMANAS PARA EL TRABAJADOR ORDINARIO PARA CUIDADO DE HIJO/A MENOR DE 8 AÑOS

Desde que se aprobó dicho permiso han existido numerosas dudas sobre si es retribuido o no, si hay que cotizar o no, y cómo es su disfrute. Con el paso ya de un año desde su vigencia parece estar claro que este permiso puede disfrutarse por cada trabajador y por cada uno de los hijos menores de 8 años. En cuanto a los empleados públicos parece que no existe duda alguna que es un permiso retribuido, pero para el trabajador ordinario no es así. A pesar de que nuestro TFG trata de las medidas de conciliación para el cuidado de hijos en empleado público, no podemos estar ajenos a las numerosas noticias que en relación a este permiso surgen.

La Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo, obliga a remunerar los permisos parentales de cuidados siendo la última fecha a su desarrollo normativo el 2 de agosto de este año 2024. El artículo 8.1 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, contiene el siguiente literal:

“Artículo 8: *Remuneración o prestación económica*

1. *De conformidad con las condiciones nacionales, como la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, y teniendo en cuenta los poderes delegados en los interlocutores sociales, los Estados miembros garantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los permisos contemplados en el artículo 4, apartado 1 o en el artículo 5, apartado 2, reciban una remuneración o una prestación económica con arreglo a los apartados 2 y 3 del presente artículo.”*

Esta directiva europea fija una fecha límite para que los Estados miembros implementen estos requisitos en su legislación, siendo dicha fecha el 2 de agosto de 2024, para que los países de la UE tendrán que poner en vigor disposiciones legales, reglamentarias y administrativas para cumplir con la remuneración o prestación económica en este permiso parental.

2. *“No obstante, lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo, para la remuneración o la prestación económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental previsto en el artículo 8, apartado 3, los Estados miembros pondrán en vigor disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el 2 de agosto de 2024. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.”*

Esta necesaria retribución del permiso ya se ha adelantado por el Gobierno que no va a ser del total de las 8 semanas, y así una de las fórmulas que se han barajado para aprobar la retribución del permiso parental de 8 semanas, que será parcial (solo se abonarán cuatro), es a través de la Ley de Familias. El proyecto de ley, que fue aprobado en Consejo de Ministros, no hace mención a este asunto, pero sí que podría aprobarse como una enmienda a esta norma en su tramitación en el Congreso de los Diputados.

La segunda forma de aprobarlo sería como Real Decreto, vía Consejo de Ministros, dependiendo todo de cómo se desarrolle la tramitación parlamentaria de la citada Ley de Familias.

Otra de las cuestiones que se están analizando es si dicha retribución va a ser en forma de prestación social como los permisos de paternidad y maternidad o deberán ser a cargo de la empresa.

Existen muchas lagunas en cuanto a la aplicación de este permiso, recogido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. En este, se establece que “las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años”.

Sobre su disfrute, el estatuto continúa explicando que el permiso “tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas” que “podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente”. Sin embargo, no se ha producido desarrollo reglamentario por lo que los trabajadores siguen sin saber cómo pueden disfrutarlo a tiempo parcial, e incluso si puede cogerse o no por días sueltos.

Hasta tanto, solo tenemos referencia de la necesaria cotización durante el permiso por el Boletín 2/2024 de la Tesorería General de la Seguridad Social:

“2. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES –ET-. ART. 45.1.o) y 48.bis. PERMISO PARENTAL. La DGOSS¹⁰, tras las modificaciones introducidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por el Real Decreto-ley -RDL- 5/2023, y en relación al permiso parental, ha establecido lo siguiente:

- *Permiso parental disfrutado a tiempo completo.*

- o Entrada en vigor: 30 de junio de 2023.*

- o Alta y cotización. Durante el disfrute del permiso parental a tiempo completo deberá mantenerse el alta y la cotización respecto de la persona trabajadora.*

- o De conformidad con el criterio de la DGOSS, pese a ser incluido el permiso parental en el apartado 1. o) del artículo 45 del ET como una causa de suspensión del contrato, por lo que el apartado 2 lo BNR 02/2024 Página 4 de 5 exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, no por ello pierde la naturaleza de permiso, resultando, por lo tanto, de aplicación el artículo 69, sobre situaciones de permanencia en alta sin retribución, cumplimiento de deberes de carácter público, permisos y licencias, del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, y, en consecuencia, la obligación de cotizar. Se recuerda que en este artículo se establece que “para las contingencias comunes se tomará como base de cotización la mínima correspondiente en cada momento al grupo de la categoría profesional del trabajador y para las contingencias profesionales la base de cotización estará sujeta a los topes mínimos establecidos en el apartado 2 del artículo 9.”*

- o Identificación en el ámbito de afiliación. La identificación de estas situaciones se realizará a través del valor 20 -PERMISO PARENTAL TIEMPO COMPLETO- del*

¹⁰ Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social

campo TIPO DE INACTIVIDAD. Próximamente se informará de la fecha de implantación de este nuevo valor.

- *Permiso parental disfrutado a tiempo parcial.*

o Entrada en vigor: De conformidad con el criterio de la DGOSS el inicio de la vigencia del permiso parental disfrutado a tiempo parcial se encuentra pendiente de desarrollo reglamentario.”

VII.- EL HORARIO FLEXIBLE, EL TELETRABAJO v LA ADAPTACION HORARIA COMO MEDIDA CONCILIADORA

1.- EL HORARIO FLEXIBLE

No todos los empleados públicos, pero sí muchos funcionarios disponen del conocido horario flexible el cual señala la posibilidad de desempeñar el horario semanal de 37.5 horas de tal manera que se trabaja en horario fijo de 9 a 14 horas y el resto puede el funcionario disponerlo libremente, es decir, puede prestar servicio de 8 a 15, etc. Esto permite que muchos funcionarios puedan iniciar su jornada laboral a las 9 dejando previamente sus hijos en el centro escolar y recogerlos a las 16 dejándolos al comedor, por ejemplo.

Este horario hasta ahora solo se puede realizar por funcionarios, no por estatutarios, ni tampoco cabe en personal laboral en general por la naturaleza del servicio y no es una medida específica para el cuidado de los hijos, pero indudablemente también beneficia a estos.

En todo caso sí cabe una autorización excepcional para modificación del horario fijo hasta 2 horas por motivos de conciliación o familias monoparentales.

Se dispone además con carácter general la siguiente flexibilidad horaria:

-1 hora diaria para empleados con personas a su cargo (mayores, menores de 12 años, personas con discapacidad), entre los que pueden ser los hijos

-2 horas diarias para empleados con personas discapacitadas de primer grado entre los que pueden ser los hijos

En todo caso, el artículo 47 del TREBEP ha sido recientemente modificado por el Real Decreto 2/2024 con el siguiente contenido:

“2. Las Administraciones Públicas adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos que tengan a su cargo a hijos e hijas menores de doce años, así como de los empleados públicos que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos».

Esta flexibilización del horario para garantizar la conciliación permite nuevas fórmulas que favorezcan la crianza de los hijos sin tener que recurrir a las reducciones de jornada que indudablemente inciden en la retribución del empleado. Hasta el momento no se ha publicado ningún desarrollo de estas medidas de flexibilización si bien

entendemos que es una de las medidas más adecuadas que puede efectuarse en esta materia, de la mano a la simplificación de las adaptaciones de jornada.

2.- EL TELETRABAJO

Se regula esta modalidad de prestación de servicios en el artículo 47 bis introducido mediante la llamada ley de teletrabajo en la Administración pública (Real Decreto-Ley 29/2020)

“1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4. La Administración proporcionará y mantendrá, a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se registrará, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo».

La Ley 10/2021 de 9 julio, de trabajo a distancia, en lo sucesivo LTAD¹¹, se realiza para tratar de actualizar la normativa interna que hasta la promulgación del RD 28/2020] se recogía en el art.13 ET y establecer las bases de una nueva forma de trabajo con sujeción a los principios internacionales y acuerdos alcanzados en el marco Comunitario Europeo.

La LTAD contempla además los derechos conciliatorios de las personas teletrabajadoras a las que les reconoce los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el art.34.8 ET. Conviene por lo tanto distinguir aquellas personas teletrabajadoras cuyas condiciones laborales se regulan por la LTAD y que conforme a las previsiones de esta norma ejercitan sus derechos de conciliación de las personas trabajadoras presenciales, que solicitan la adaptación de su jornada por

¹¹ Ley de Trabajo a Distancia

motivos de conciliación en la modalidad de teletrabajo y dentro de estas las que solicitan una jornada de teletrabajo regular o no.

En todo caso, el teletrabajo no es para todos los empleados públicos, ya que se excluyen expresamente el personal militar, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, personal sanitario, docentes y personal de apoyo, Jueces, Magistrados, Fiscales y empleados públicos de la Administración de Justicia, debido a su especial condición, aunque pueden tener regulaciones específicas de teletrabajo.

En esta regulación queda patente que no es un derecho del empleado público y se omite cualquier referencia a la conciliación en las condiciones de acceso al teletrabajo. Esta falta de referencia podría estar relacionada con el debate sobre el sesgo de género en el teletrabajo y sus repercusiones negativas para las trabajadoras, pero no abordarlo no soluciona el problema. Varios Decretos autonómicos (Decreto Balear, en el Castellanoleonés, Castellano manchego, Extremeño, Gallego y el Vasco) reconocen las necesidades de conciliación como criterio favorable para autorizar el teletrabajo y como factor de desempate en su concesión.

La modalidad ordinaria: Consiste en teletrabajar 3 días y trabajar presencialmente 2 días por semana, con una duración de dos años, aunque puede prorrogarse mediante una nueva solicitud.

La modalidad excepcional: Permite teletrabajar hasta un 90% de la jornada mensual y requiere un 10% de presencialidad. Está condicionada a que el teletrabajador resida en zonas de declive demográfico o cubra puestos de difícil cobertura. Su duración se determina según el Plan de Teletrabajo específico.

En situaciones de fuerza mayor, el teletrabajo puede ser obligatorio y a jornada completa. No se permiten fraccionamientos de la jornada entre teletrabajo y trabajo presencial, debiendo ser la misma para ambos.

En todo caso, la Administración tiene el derecho de fijar los días de trabajo presencial y establecer turnos para asegurar un mínimo de empleados presenciales. El objetivo es garantizar la organización administrativa y la atención adecuada del servicio público y los ciudadanos.

El teletrabajo se ha convertido en una medida de conciliación, además de ser una modalidad de trabajo con una proyección firme en una sociedad futura que se dirige a la digitalización en todos sus ámbitos porque constituye una norma transversal que contempla los mecanismos necesarios para fomentar la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles y ha contribuido a delimitar el marco normativo del teletrabajo como medida de conciliación laboral.

En todo caso, el teletrabajo facilita el cuidado de hijos de empleados públicos ya que pueden realizar el trabajo desde el domicilio donde se encuentran sus hijos, por ejemplo, un empleado público que resida en una pequeña localidad con un colegio rural, o que no tiene guarderías, o en situación de enfermedad o día no lectivo, etc.

3.- LA ADAPTACIÓN HORARIA

Como hemos indicado anteriormente, el artículo tercero del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, introduce una modificación puntual en el EBEP para incluir de manera expresa las fórmulas flexibles de empleo como ejercicio efectivo del derecho a la

conciliación respecto de los cuidadores. A tal fin, se modifica el artículo 47 del citado texto legal, a efectos de que se acomode totalmente a las previsiones del artículo 9 de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre fórmulas de trabajo flexible.

Las fórmulas de trabajo flexible, junto con el resto de las medidas en materia de jornada, derivan de la potestad autoorganizativa de las Administraciones Públicas y se encuentran previstas en los instrumentos de regulación de la jornada de cada Administración.

El art. 34.8 del ET contempla un derecho de la persona trabajadora a solicitar «(...) *las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral*», y su estimación implica la atención a dos cuestiones, por un lado, que la adaptación debe de ser razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y, por otro lado, que también ha de serlo con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

La nueva normativa lo que efectúa es por un lado la necesidad de motivar por la empresa/Administración la causa de denegación y por otro lado acorta los plazos, si bien se distingue si la medida de adaptación es para cuidado de hijos menores de doce años o para otras necesidades.

En muchas ocasiones la adaptación horaria en empleados públicos es resuelta por los tribunales cuando existe reducción de jornada, y hasta el momento sin reducción de jornada no existiendo desarrollo normativo entendemos que queda un poco en el “limbo”.

VIII.- RESUMEN DE MEDIDAS PARA LA CRIANZA DE HIJOS POR LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Dado el complejo entramado de empleados públicos en España que nos llevaría a analizar todas las Administraciones Públicas acotamos el estudio para realizar una comparativa a empleados públicos de Castilla y León.

En todo caso realizamos un resumen de las medidas generales de cada uno de ellos y una comparativa entre todas ellas.

- **MATERNIDAD Y PATERNIDAD**, el empleado público tiene los mismos permisos y duración que cualquier otro trabajador.
Este es un permiso retribuido.

MADRE BIOLÓGICA	OTRO PROGENITOR
Desde el 2019, se establece una duración total de 16 semanas que se pueden ampliar en algunos supuestos.	Desde el 2021, la prestación por el nacimiento de un bebé ha sido igual que la de la madre biológica y por lo tanto la duración total del otro progenitor es de 16 semanas.
PARTE OBLIGATORIA: 6 semanas ininterrumpidas, a jornada completa e inmediatamente posterior al parto con la	PARTE OBLIGATORIA: 6 semanas.

opción de anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha prevista del parto.	
PARTE VOLUNTARIA: 10 semanas continuadas al periodo obligatorio o de forma interrumpida que pueden disfrutarse en periodos semanales, y puede ser a jornada completa o parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.	PARTE VOLUNTARIA: 10 semanas.
SUPUESTOS DE AMPLIACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples. • Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a. • Ampliación parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas. 	

FUENTE: MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN		
PERMISOS DE CARÁCTER GENERAL	DURACIÓN	NORMATIVA Convenio colectivo
MATERNIDAD, ADOPCION Y ACOGIMIENTO	16 SEMANAS (+2 semanas por cada hijo/a partir del 2a o por discapacidad)	Art. 84 Conv. Art. 114 Conv.
PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, ACOGIMIENTO, ADOPCIÓN	16 SEMANAS (+2 semanas por cada hijo/a partir del 2a o por discapacidad)	Art. 49.c TREBEP RDL 5/2015 Art. 84 CC
PERMISO PARENTAL, PARA EL CUIDADO DE HIJO, HIJA, O MENOR ACOGIDO POR TIEMPO SUPERIOR A UN AÑO, HASTA EL MOMENTO EN QUE EL MENOR CUMPLA OCHO AÑOS	Tendrá una duración no superior a ocho semanas (no remunerado), continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente establezcan	T.R.E.B.E.P. Art. 49.g (Art. 128.2 del R.D. Ley 5/2023, de 28 de junio)
DISFRUTE A TIEMPO PARCIAL MATERNIDAD/PATERNIDAD URGENTES RELACIONADOS CON FAMILIARES O PERSONAS CONVIVIENTES, EN CASO DE ENFERMEDAD O	En los términos regulados en la Disposición Adicional Primera del R. D. 295/2009 de 6 de marzo	Art. 114 del Conv.

ACCIDENTE, QUE HAGAN INDISPENSABLE SU PRESENCIA INMEDIATA.		
POR LACANCIA DE UN/A HIJO/A MENOR DE 12 MESES	Una hora de ausencia que podrá dividir en dos fracciones	Art. 86.b Conv
POR NACIMIENTO DE HIJOS/AS PREMATUROS U OTRA	2 horas diarias de ausencia con retribuciones íntegras	Art. 86.c Conv
POR RAZONES DE GUARDA LEGAL	1 hora diaria de ausencia o reducción de jornada de trabajo entre un 1/3 y 1/2 con disminución de retribuciones	Art. 82.d, 86.d y 87 Conv
CUIDADO DE HIJO/A MENOR AFECTADO POR CÁNCER O ENFERMEDAD GRAVE	Reducción de la jornada de al menos 50% sin reducción de retribuciones	Art. 86.f Conv
REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL	5 horas diarias, con 75% de retribuciones	Art. 91 Conv
LICENCIA POR ASUNTOS PROPIOS (SIN RETRIBUCIÓN)	3 meses cada 2 años, no inferior a 5 días	Art.80 Conv
REDUCCIÓN DE JORNADA AL 50% PARA CUIDADO DE FAMILIAR DE 1o GRADO POR ENFERMEDAD MUY GRAVE	Plazo máximo de un mes (retribuido)	Art. 86. e Conv

FUENTE: REAL DECRETO-LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO

PERMISOS FUNCIONARIOS ADMINISTRACIÓN GENERAL J. C. y L.		
PERMISOS DE CARÁCTER GENERAL	DURACIÓN	NORMATIVA
MATERNIDAD, ADOPCION O ACOGIMIENTO	16 semanas	Art. 49.a. y b. TREBEP art. 60 LEY 7/2005
PERMISO PARA PROGENITOR DIFERENTE DE MADRE BIOLÓGICA	16 semanas	Real Decreto-ley 6/2019
PERMISO PARENTAL PARA EL CUIDADO DE UN HIJO	8 semanas completas (continuas o discontinuas)	Art. 49g TREBEP
POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE 12 MESES	Una hora de ausencia que podrá dividir en dos fracciones	Art. 45.b.D 59/2013
POR HOSPITALIZACIÓN DE HIJOS PREMATUROS U OTRA CAUSA	Ausentarse del trabajo máximo 2 horas	Art. 45.c.D 59/2013 Y Art. 48.g. RD leg. 5/2015 EBEP

POR RAZONES DE GUARDA LEGAL	Reducción de su jornada de trabajo con disminución de retribuciones	Art. 45.d.D 59/2013
REDUCCIÓN DE JORNADA AL 50% PARA CUIDADO DE FAMILIAR DE 1º GRADO POR ENFERMEDAD MUY GRAVE	Plazo máximo de un mes (retribuido)	Art. 45.e.D 59/2013
POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE	Reducción de jornada de al menos el 50% (retribuciones íntegras)	Art. 45.f.D 59/2013

FUENTE: DECRETO 59/2013, DE 5 DE SEPTIEMBRE

PERMISOS PERSONAL ESTATUTARIO ADMINISTRACIÓN GENERAL J. C. y L.

Permisos de carácter general	DURACIÓN
MADRE BIOLÓGICA, DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	<p>16 semanas, ampliables en 2 semanas en los supuestos de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo, adopción o acogimiento múltiple, discapacidad del hijo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Las 6 semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio e ininterrumpido. Las 10 semanas restantes se pueden disfrutar en semanas completas, de forma acumulada o interrumpida a voluntad y hasta los 12 meses del menor. El tiempo de hospitalización del neonato tras el parto no computa en el permiso. El tiempo máximo no computable es de trece semanas.
PERMISO DE 10 DÍAS RETRIBUIDOS POSTERIOR AL PARTO O ADOPCIÓN.	<p>Tiempo de permiso: 10 días naturales</p> <ul style="list-style-type: none"> Se añaden al permiso de 112 días que contempla la Ley General de la Seguridad Social, con cargo a su centro de destino. Derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.
PERMISO POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE 12 MESES	<ul style="list-style-type: none"> Este permiso por acumulación de lactancia tendrá una duración máxima de un mes natural, contado de fecha a fecha, desde la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción,

	guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.
PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE POR CUALQUIER OTRA CAUSA TENGAN QUE PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO.	<ul style="list-style-type: none"> Se tendrá derecho al disfrute de este permiso mientras persista la situación de hospitalización del hijo recién nacido.
PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE	<p>El permiso por enfermedad grave de un hijo menor de edad puede solicitarse en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cáncer de un hijo menor: Cualquiera de los progenitores puede solicitar el permiso hasta que el menor cumpla 18 años, cubriendo tanto la hospitalización como el tratamiento continuado. Esto incluye recaídas o agravaciones que no requieran nuevo ingreso hospitalario. Enfermedad grave: Se otorga por el periodo de hospitalización y como máximo hasta que el menor cumpla 18 años o hasta que desaparezca la causa. Incluye la continuación del tratamiento médico o cuidado en casa tras el diagnóstico y hospitalización, así como recaídas o agravaciones sin necesidad de nuevo ingreso hospitalario. <p>Ambos permisos se conceden inicialmente por dos meses y pueden prorrogarse si un informe médico justifica la necesidad de cuidados continuos y permanentes del menor. Las prórrogas mantendrán el mismo porcentaje de jornada fijado inicialmente. Si las circunstancias cambian, se debe presentar una nueva solicitud con un informe médico actualizado.</p>
REDUCCIÓN DE JORNADA POR SER PRECISO ATENDER EL CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO (ENFERMEDAD MUY GRAVE)	<ul style="list-style-type: none"> El empleado público 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. <p>Concurrencia: 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.</p>
PERMISO POR GUARDA LEGAL	<ul style="list-style-type: none"> Tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de retribuciones correspondientes.

(REDUCCIÓN DE JORNADA)	<ul style="list-style-type: none"> Para el ejercicio de este permiso, se procurará armonizar los intereses del personal afectado con las necesidades del servicio, prevaleciendo en caso de discrepancia las necesidades del servicio.
------------------------	---

FUENTE: DECRETO 59/2013, DE 5 DE SEPTIEMBRE

Realizamos ahora una comparativa y resumen de estos permisos, y añadimos el resto de permiso antes citados:

PERMISOS	Funcionarios	Estatutarios	Laboral
MATERNIDAD, PATERNIDAD O ACOGIMIENTO 16 SEMANAS, AMPLIABLES EN 2 SEMANAS	X	X	X
PERMISO DE 10 DÍAS RETRIBUIDOS POSTERIOR AL PARTO O ADOPCIÓN.		X	
PERMISO POR LACTANCIA	UN MES	UN MES	1 HORA DIARIA
HOSPITALIZACION DE HIJOS PREMATUROS U OTRA CAUSA	X	X	X
REDUCCIÓN DE JORNADA AL 50% PARA CUIDADO DE FAMILIAR DE 1º GRADO POR ENFERMEDAD MUY GRAVE	X	X	X
POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE	X	X	X
PERMISO POR GUARDA LEGAL (REDUCCIÓN DE JORNADA) HIJO/A HASTA 12 AÑOS O MAYORES DE ESTA EDAD DEPENDIENTES	X ENTRE 1/3 Y UN 50%	X ENTRE 1/3 Y UN 50	X (ENTRE 1/8 Y UN 50%)
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS	X	X	X
PERMISO PARENTAL HASYTA 8 SEMANAS HIJOS MENOES DE 8 AÑOS	X	X	X
4 DIAS RETRIBUIDOS POR FUERZA MAYOR	X	X	X
5 DIAS POR ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACION O INTERVENCION QUIRURGICA CON REPOSO DOMICILIARIO	X	X	X

TELETRABAJO	X (EN ALGUNOS PUESTOS)		
HORARIO FLEXIBLE GENERAL	X (EN ALGUNOS PUESTOS)		
FLEXIBILIDAD HORARIA: 1 HORA DIARIA EMPLEADOS CON PERSONAS A SU CARGO CON DISCAPACIDAD). 2 HORAS DIARIAS PARA EMPLEADOS CON PERSONAS DISCAPACITADAS DE PRIMER GRADO.	X	X	X
ADAPTACION HORARIA	X	X	X

IX.- ASPECTOS CRÍTICOS DE LAS REFORMAS

A pesar de las importantes mejoras que introduce, la nueva Ley de Familias ha sido objeto de ciertas críticas y controversias.

En primer lugar, destacamos que, aunque las reformas introducidas por el Real Decreto 5/2023 son un avance sobre la situación anterior, realmente se han efectuado en el último momento posible, al límite del cumplimiento de los cuatro años de la Directiva europea del año 2019. En mi opinión, habría sido lo deseable que el Gobierno de España fuera sensible a las necesidades de conciliación laboral que una sociedad moderna necesita, y pudiendo haberlo hecho desde el 20 de junio de 2019 no ha traspuesto la directiva hasta el fin de estos cuatro años. De la misma manera, la retribución del permiso parental debe establecerse antes del 2 de agosto de 2024, y a fecha de cierre de este trabajo no se ha publicado norma alguna al respecto.

La directiva UE 2019/1158 del Parlamento Europeo lo que determina es que los gobiernos tienen que establecer medidas favorecedoras a la conciliación estableciendo unos mínimos. De la simple comparación del texto de la directiva con el RD 5/2023, comprobamos que la norma española se limita a un mero respeto a dichos estándares mínimos o incluso a menos de lo establecido en la Directiva.

Así, por ejemplo, en cuanto a las medidas destacamos los permisos más novedosos:

	Texto Directiva 2019/1198	Regulación RD 5/2023
Permiso parental	1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de cuatro meses que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como	1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

	<p>máximo ocho años, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos. Los Estados miembros o los interlocutores sociales determinarán dicha edad de modo que se garantice que cada progenitor pueda ejercer efectivamente su derecho a un permiso parental de manera efectiva y en condiciones equitativas.</p> <p>2. Los Estados miembros se asegurarán de que dos de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos.</p> <p>3. Los Estados miembros establecerán un plazo razonable de preaviso que debe cumplir el trabajador de cara al empleador al ejercer su derecho al permiso parental. Para ello, los Estados miembros tendrán en cuenta las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores.</p>	<p><u>Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.</u></p> <p>2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En el caso de funcionarios el plazo de preaviso sería de 15 días.</p>
--	--	---

De lo anterior, es evidente que la regulación española no concede el mínimo establecido de 4 meses, sino la mitad, motivo por el que no cabe ninguna transferencia al otro progenitor.

En cuanto a las condiciones determina que la forma de disfrute se desarrollará reglamentariamente, pero tras un año de vigencia del RD 5/2023 no existe ningún desarrollo de dicho permiso parental, por lo que existe una gran incertidumbre a este respecto, todo ello sin mencionar los aspectos retributivos del permiso.

Existen noticias sobre denegaciones en las empresas por falta de normativa sobre el disfrute, sin perjuicio de otras dudas sobre si se puede disfrutar no por semanas, sino por días sueltos, si pueden acumularse varios permisos parentales por ejemplo un padre de tres hijos si podría tener 24 semanas consecutivas.

	Texto Directiva 2019/1198	Regulación RD 5/2023
Permiso cuidadores	1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador . Los Estados miembros podrán fijar los detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación del permiso para cuidadores y a sus condiciones de conformidad con la legislación o los usos nacionales. El ejercicio de este derecho podrá estar supeditado a su adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales	b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella .

De lo anterior se desprende claramente que el RD 5/2023 respeta el mínimo establecido de los 5 días de la directiva, si bien da lugar a ciertos problemas prácticos la regulación española al no aparecer que los 5 días son hábiles, tal y como aparece en la directiva y también si el disfrute tiene que ser coincidente con la causa que lo genera, o la simple generación de la causa da derecho a los 5 días.

	Texto Directiva 2019/1198	Regulación RD 5/2023
Permiso por fuerza mayor	Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor , por motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador. Los Estados miembros podrán limitar el derecho	La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

	<p>de cada trabajador a ausentarse del trabajo, por causa de fuerza mayor, a un tiempo determinado por año, por caso, o por año y por caso.</p>	<p>Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia</p>
--	--	--

De esta comparativa se deduce que en la Directiva no se establece el límite mínimo siendo determinación española la cuantificación en 4 días al año. La crítica a esta redacción es que deja los aspectos correspondientes al disfrute del permiso a la negociación colectiva del convenio, muchos de los cuales no han sido modificados, o a la negociación individual con la empresa, lo que parece poco adecuado si nos encontramos con una circunstancia de especial necesidad del trabajador, ni se esa acreditación puede ser posterior.

En segundo lugar, la Ley 2/2024 introduce medidas como la flexibilidad horaria para facilitar la conciliación, pero en modo alguno se determina cómo se van a adoptar dichas medidas de flexibilidad ni en concreto en qué consisten, siendo lo único claramente determinado en la norma la adaptación horaria, que no queda solo para las reducciones de jornada sino para jornadas no reducidas y acortando el procedimiento y los plazos de resolución.

X.- ALGUNAS RESPUESTAS ANODINAS DE LA ADMINISTRACIÓN

CASO 1

A pesar de que la conciliación se establece como un derecho básico de los trabajadores y fuera de los novedosos permisos del RD 5/2023 y Ley 2/2024, existen actuaciones de las administraciones en materia de conciliación que pueden resultar cuanto menos sorprendentes. Por ejemplo, en materia de derecho de paternidad parece indudable el derecho del padre a disfrutar las 16 semanas por nacimiento de hijo tal y como establece el artículo 49 TREBEP y para personal laboral de Junta de Castilla y León el 114 del convenio colectivo. Sin embargo, he conocido una situación de un empleado público personal laboral fijo discontinuo interino que con el nacimiento de su hija el 28 de febrero de 2024, e iniciando actividad el 1 de marzo de 2024, y contrato desde noviembre de 2021 le fue denegado el permiso de paternidad y la prestación por paternidad por no estar trabajando ni en alta en el momento del hecho causante.

Esta situación es contraria a la normativa europea e interna, considerando una situación completamente anecdótica que un empleado público tenga que trabajar al 2º día de ser padre sin disfrute del permiso de paternidad. En este caso la Junta de Castilla y León denegó el permiso por no reconocerle el INSS¹² la prestación por paternidad, y el INSS denegó la prestación por paternidad por ser la modalidad contractual de interinidad, todo ello resuelto por el Juzgado de lo Social de Soria, **Sentencia nº 165/2024 de 12 de julio**, estimatoria de la demanda del trabajador. (Ver ANEXO 1)

De la lectura de la normativa, explicada a lo largo de este TFG parece que el permiso de paternidad es algo superado, pero la práctica evidencia los problemas que en la realidad muchos trabajadores tienen para el disfrute de estos derechos de conciliación.

CASO 2

La reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años es también uno de los derechos de conciliación históricos que también parece asumido por la administración pero que en la práctica a veces no se resuelve correctamente, existiendo actuaciones como la de una trabajadora de un centro de educación infantil en Soria, personal laboral fijo, que solicita la reducción de jornada en un 1/8 que eran unos 56 minutos diarios. La trabajadora tenía horario de entrada a su centro de trabajo a las 9 de la mañana siendo también este el horario de entrada de sus hijas al centro escolar. No se le permitió a la trabajadora ni la flexibilidad horaria, ni la adaptación horaria por lo que tuvo que solicitar una reducción de jornada que se le denegó por la junta de castilla y león, alegando que la reducción mínima de la jornada era 1/3 de la jornada, tal y como establecía el art. 86.d) del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta. Este derecho de conciliación fue resuelto por **Sentencia nº 284/2023, de 31 de octubre de 2023**, que reconoció a la trabajadora el derecho a la conciliación en los términos por ella interesados en base al principio de jerarquía normativa ya que el convenio respetaba el artículo 37 del E.T. y por el principio de norma más favorable para el trabajador. (Ver ANEXO 2)

De la lectura de la normativa expuesta en el trabajo, parece evidente que el derecho a la reducción de jornada y la determinación horaria es indiscutible pero supuestos como el que ha expuesto evidencian las dificultades que el empleado público puede tener a la hora del disfrute de estos derechos de conciliación.

CASO 3

El derecho a la determinación horaria sin reducción de jornada por conciliación. Una trabajadora personal de servicios de la Junta de Castilla y León en un centro educativo en Soria era madre de 3 hijos, el mayor de 5 años y 2 mellizos de 4 meses. Al incorporarse de la maternidad y en el momento de negociación de los calendarios laborales para establecer los turnos de trabajo para el curso escolar siguiente, solicitó por derecho de conciliación, se le asignara turno de mañana. El turno de tarde establecido era de 14:00 a 21:30 cuestión que le impedía conciliar con el cuidado de sus hijos e incluso con poder ver a sus hijos dada la corta edad de estos, sin embargo, el turno de mañana permitía trabajar mientras los niños estaban en el centro escolar y guardería. El centro educativo no fue sensible a su petición, realizando un turno rotatorio por cursos académicos empezando por la trabajadora de mayor edad, sin tener en cuenta ninguna necesidad de conciliación. Este asunto fue resuelto por el Juzgado de lo Social de Soria, **Sentencia nº**

¹² Instituto Nacional de la Seguridad Social

208/2021, de 13 de septiembre de 2021, que estimó la pretensión de la demandante. (Ver ANEXO 3)

Igual que en los casos antes expuestos, detectamos que el derecho de conciliación, aunque viene promulgado por la Administración y la normativa citada a lo largo de este trabajo, tiene ciertas dificultades para desarrollarlo correctamente o cierta falta de habilidad a la hora de establecerlo.

XI.- CONCLUSIONES

Para abordar este epígrafe nos hacemos una serie de preguntas, como: ¿Tiene el empleado público suficientes medidas para conciliar el trabajo con el cuidado de sus hijos? ¿La regulación de las nuevas medidas es adecuada y suficiente? ¿Existen las mismas posibilidades de conciliación entre todos los empleados públicos?

Del análisis de las medidas de conciliación e intentando dar respuesta a estas preguntas, realmente llegamos a la conclusión que:

1.- Las medidas de conciliación de los empleados públicos son similares en su redacción y configuración, no obstante, entendemos que las posibilidades reales de conciliación para el cuidado de hijos no es igual para todos los empleados públicos por la variante horario, siendo este un factor clave.

EL HORARIO: En opinión del autor del TFG, el empleado público funcionario puede conciliar mejor su vida laboral con el cuidado de sus hijos, no tanto así los estatutarios y personal laboral, ya que el horario de la Administración es de mañana, sin fines de semana por lo que básicamente coincide con lo horarios escolares, especialmente si se tiene derecho a la jornada fija de 9 a 14 y flexible de 8 a 15 o tardes.

El personal estatutario suele realizar trabajo a turnos y cubre fines de semana y festivos lo cual dificulta la conciliación con el cuidado de hijos al no ser horarios compatibles con los centros escolares o guarderías.

Igualmente, el personal laboral tiene en muchas ocasiones horarios de fines de semana, tardes y noches, por ejemplo, cuidadores de centros asistenciales, celadores, etc.

Así, un funcionario de la Tesorería General de la Seguridad Social o Hacienda tendría mayor facilidad para conciliar por su horario fijo de 9 a 14 en laborables y flexible hasta las 37.5 horas semanales, frente a por ejemplo un educador de un centro de atención a personas con discapacidad o un enfermero de un área hospitalaria que trabaja a turnos de mañanas, tardes, noches, y de lunes a domingo.

La flexibilidad horaria y la adaptación de jornada podría ser medidas conciliadoras, pero no existe regulación para la misma, siendo necesaria un desarrollo de lo establecido en la Ley 2/2024 mediante convenio colectivo en personal laboral, y/ norma o instrucción para el resto de empleado público que determine el alcance de esta medida

2.- En cuanto al nuevo PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS: En opinión del autor de este TFG el empleado público tiene el derecho retribuido, lo cual se ha aclarado no por la norma, sino por una instrucción y la TGSS. Realmente falta de desarrollo

reglamentario, y se suscitan dudas de si puede concederse de forma acumulada por cada uno de los hijos, etc. En opinión del autor de este TFG la norma no transpone correctamente la directiva que concede 4 meses, no 2 meses y es imprescindible el reglamento que lo desarrolle. Sería deseable que este permiso permitiera disfrutarse por días para poder cubrir los periodos no lectivos de los hijos.

3.- EL PERMISO DE FUERZA MAYOR Y EL PERMISO DE CUIDADORES. En opinión del autor del TFG existe cierta coincidencia entre ambos permisos, entendiéndose que el de fuerza mayor sería por ejemplo cuando te llaman del colegio porque el hijo está enfermo y tienes que cuidarlo. Sería deseable un desarrollo de estos permisos para determinar que son hábiles, o laborables y otra serie de dudas como si cesa la causa del cuidado del permiso de 5 días, por ejemplo, ya no existe hospitalización si se tiene el permiso solo con que surja o con el mantenimiento de la situación.

4.- Entendemos que todas las medidas de conciliación existentes para el empleado público pueden parecer mejores con respecto al trabajador ordinario, pero aun así existirían medidas que facilitarían mucho la crianza de los hijos empleados públicos, por ejemplo:

- la elección de turno y/o horario a los empleados públicos con hijos a cargo (menores de 12 años, o mayores discapacitados, familias monoparentales o custodias compartidas) mediante la adaptación y la flexibilidad horarias en aquellos trabajos que se prestan fuera del horario de guarderías y colegios sería muy favorable para personal laboral y estatutario con turnos y prestación de lunes a domingo.

- la creación de un crédito horario o que la realización de la jornada semanal de 37.5 horas de promedio en computa anual, facilitaría también la conciliación.

- el establecimiento en la Administración de un servicio de guardería/estancia para los empleados públicos con hijos a cargo durante la jornada laboral. En Soria por ejemplo no existe ningún tipo de instalación de este carácter en ninguna Administración. En Hacienda en Zaragoza, (C/ José Luis Albareda) por ejemplo existe una guardería.

XII.- REFERENCIAS Y ABREVIATURAS

¹ En lo sucesivo con la mención de empleados públicos se entienden incluidos empleados y empleadas

² En lo sucesivo con la mención trabajadores se entienden incluidos trabajadores y trabajadoras

³ Unión Europea

⁴ Trabajo Fin de Grado

⁵ Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público

⁶ Estatuto de los Trabajadores

⁷ Boletín Oficial del Estado

⁸ Real Decreto Legislativo

⁹ Real Decreto

¹⁰ Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social

¹¹ Ley de Trabajo a Distancia

¹² Instituto Nacional de la Seguridad Social

XIII.- BIBLIOGRAFIA

España. Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. *Boletín Oficial del Estado* núm. 301, de 17 de diciembre de 2003.

España. Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al Servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. *Boletín Oficial de Castilla y León* n° 175, de 11 de septiembre de 2013.

España. 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. *Boletín Oficial del Estado* núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

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

España. Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. *Boletín Oficial del Estado* núm. 154, de 29 de junio de 2023.

España. Consejería de familia e igualdad de oportunidades ORDEN FAM/1454/2023, de 18 de diciembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Castilla y León: líneas de reducción de jornada laboral y excedencia. *Boletín Oficial de Castilla y León* núm. 246 de 27 de diciembre de 2023.

España. Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 124, de 22 de mayo de 2024.

GARCÍA ROMERO, M. B. (2021): *Tiempo de trabajo y permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el empleo público*. Revista de Trabajo y Seguridad Social.

En <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/2396/2014>

SICRE GARCÍA, L (2023): “*Conciliación familiar y laboral: qué es, medidas y novedades*”.

En <https://www.wolterskluwer.com/es>

VIDA FERNÁNDEZ, R (2023): “*LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL EMPLEO PÚBLICO: Coyuntura y perspectivas de futuro*”. Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social.

En <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/16035/16643>

ANEXOS

ANEXO 1



JDO. DE LO SOCIAL N. 1 SORIA

SENTENCIA: 00165/2024

C/ AGUIRRE 3-5
Tfno: 975221535-975234767
Fax: 975-227908
Correo Electrónico: social1.soria@justicia.es
NIG: 42173 44 4 2024 000300
Modelo: N02700 SENTENCIA

SSS SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA PRESTACIONAL 0000285 /2024

Procedimiento origen: /
Sobre: SEGURIDAD SOCIAL
DEMANDANTE/S D/ña: [REDACTED]
ABOGADO/A: ANA MARIA SANZ VEGA
DEMANDADO/S D/ña: INSTITUTO NACIONAL SEGURIDAD SOCIAL, JUNTA DE CASTILLA Y LEON DELEGACION TERRITORIAL DE SORIA
ABOGADO/A: LETRADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, LETRADO DE LA COMUNIDAD

SENTENCIA nº 165/2024

En Soria, a 12 de julio de 2024.

En nombre de Su Majestad el Rey,

VISTOS por mí, Ilma. Sra. Barrena Casamayor, magistrada juez del Juzgado de lo Social número Uno de esta ciudad, los p. [REDACTED], asistido por la abogada D^a. Ana María Sanz Vega, contra el INSS y la TGSS, representados y asistidos por el letrado de la Seguridad Social D. [REDACTED], y contra la JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, representada y asistida por la letrada de sus servicios jurídicos D^a. [REDACTED] tón, dicto la presente resolución en base a los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En este Juzgado tuvo entrada demanda presentada por la parte actora en la que, tras la exposición de los hechos y fundamentos de derecho que consideró oportunos, terminaba solicitando sentencia en los términos que constan en autos.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se dio traslado a las demandadas y se citó a las partes a acto de juicio con las advertencias y apercibimientos previstos en la ley.



Al acto de juicio comparecieron las partes reseñadas en el encabezamiento de esta resolución. Ratificada y contestada la demanda, se propuso, admitió y practicó la prueba que consta en acta videográfica. Las partes formularon sus conclusiones y quedaron los autos vistos para sentencia.

TERCERO.- El promedio de tiempo según el Consejo General del Poder Judicial debe dedicarse al estudio, celebración y resolución de este asunto es de 2 horas 15 minutos (código 749).

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.-

██████████ y presta servicios como personal laboral de la Junta de Castilla y León en virtud de contrato de trabajo temporal de interinidad por vacante (código 410) suscrito el 25/10/21 y con vigencia desde el 01/11/21, para prestar servicios como conductor en el puesto ██████████

En el contrato se hizo constar: "El objeto del presente contrato es cubrir el puesto indicado en el Operativo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales.

La duración de la prestación se desarrollará, como regla general, durante el período ordinario que para el puesto se establezca en la relación de puestos de trabajo. La Administración podrá determinar diferentes fechas de inicio y/o finalización de la prestación, en función de la ubicación geográfica del puesto de trabajo y los niveles de riesgo de incendios forestales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110 del vigente Convenio Colectivo".

El ██████████ ha prestado servicios efectivos en los siguientes periodos:

- Del 01/11/21 al 31/12/21 (baja por fin de campaña);
- Del 28/06/22 al 31/12/22 (baja por fin de campaña);
- Del 01/04/23 al 31/12/23 (baja por fin de campaña).

El 08/02/24 se le efectuó llamamiento para la incorporación al operativo de prevención y extinción de incendios de 2024 entre el 01/03/24 y el 31/12/24. El 08/02/24 el ██████████ aceptó el llamamiento. El 21/02/24 se sometió a reconocimiento médico y recibió el calendario laboral. Se incorporó al puesto el 01/03/24.

SEGUNDO.- El 28/02/24 nació la hija del ██████████

TERCERO.- El 06/03/24 el ██████████ presentó solicitud de prestación por nacimiento y cuidado de menor del 01/03/24 al 09/04/24. Incoado expediente ██████████ en la Dirección Provincial del INSS de Soria, por resolución de 07/03/24 se le denegó la prestación "por no encontrarse en alta o en situación asimilada al alta en el momento del hecho causante (nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento), de acuerdo a lo establecido en los artículos 165 y 178 del TRLGSS; y los artículos 3, 4, 23 y 24 del 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".

CUARTO.- El 08/03/24 la Junta de Castilla y León expidió [REDACTED] siguiente certificado:

Que, según los datos obrantes en este Centro, [REDACTED] pertenece a la plantilla de personal que presta servicios en el operativo para la prevención y extinción de incendios forestales dependiente de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio, en régimen de contratación laboral de carácter temporal, en virtud del contrato de trabajo de duración determinada (modelo 410) suscrito el 25 de octubre de 2021, y cuyo objeto es la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción hasta su cobertura definitiva.

QUINTO.- El 08/03/24 a las 21.30 horas [REDACTED] le comunicó a la Junta de Castilla y León que se le había denegado la prestación de nacimiento y cuidado de hijo; la Junta de Castilla y León le indicó que debía reincorporarse a su puesto de trabajo el 11/03/24.

SEXTO.- El 18/03/24 [REDACTED] presentó solicitud de permiso por lactancia acumulada a partir del 01/04/24. El 25/03/24 se informó favorablemente la concesión de un permiso de 18 días de lactancia acumulada.

SÉPTIMO.- El 08/04/24 [REDACTED] te presentó reclamación previa (por reproducida). El 11/04/24 se desestimó su reclamación con la siguiente motivación: "Examinada dicha reclamación previa, así como la documentación que aporta y cuantos antecedentes constan en su expediente, se verifica en las bases de datos de este Organismo que el 28/02/2024, día del nacimiento de su hijo (hecho causante de la prestación solicitada) no se encontraba de alta laboral y figura de alta en la empresa Consejería de Medio Ambiente desde el 01/03/2024 con un contrato de interinidad de duración determinada y no con un contrato de fijo discontinuo". La resolución se le notificó el 19/04/24.

OCTAVO.- La base reguladora de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo que correspondería al [REDACTED] es de [REDACTED] euros diarios durante 110 días.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La versión judicial de los hechos, reflejada en los hechos probados de la presente resolución, ha sido obtenida de la valoración de la prueba practicada en el acto del juicio según se plasma en el relato fáctico, con arreglo a lo dispuesto en el art. 97.2 de la LRJS en relación con los artículos 316, 319, 323.3, 326, 334, 344, 348, 351, 353 y ss, y 376, todos ellos de la Ley de Enjuiciamiento Civil.



SEGUNDO.- La parte actora ejercita acción de impugnación de acto administrativo prestacional de Seguridad Social (resolución dictada el 07/03/24 en expediente [REDACTED] de la Dirección Provincial del INSS de Soria y su confirmatoria en vía administrativa), al amparo de los arts. 71.6 y 140 y siguientes de la LRJS. Alega, como hecho constitutivo de su pretensión, que estaba en situación asimilada al alta al tiempo del hecho causante (nacimiento de su hija el 28/02/24), por tener la condición de personal laboral temporal discontinuo de la Junta de Castilla y León y encontrarse en el período de interrupción de la prestación de servicios entre periodos de prestación efectiva, conforma el art. 267 LGSS.

Las demandadas se oponen a la demanda en los términos que constan en acta videográfica.

TERCERO.- La cuestión litigiosa consiste en determinar si el actor se encontraba, al tiempo del hecho causante, en situación asimilada al alta en los términos exigidos en el art. 165 LGSS para causar derecho a la prestación que reclama.

De la prueba documental aportada (contrato de trabajo suscrito el 25/10/21) se desprende que desde el 01/11/21 el actor mantiene un vínculo laboral con la Junta de Castilla y León para cubrir, en virtud de contrato temporal de interinidad por vacante, el puesto RPT 51974, de conductor del operativo de prevención y extinción de incendios forestales de la Junta de Castilla y León, en tareas que, según se describen en el contrato, tienen carácter discontinuo en los términos del art. 16 ET.

El art. 24.9ª 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, dispone: "Para el acceso a la prestación económica por paternidad se consideran situaciones asimiladas a la de alta las siguientes: (...) 9.ª Los periodos entre campañas de los trabajadores fijos discontinuos, que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad".

Aunque el precepto menciona a los trabajadores fijos discontinuos, el actor debe tener, conforme a lo dispuesto en el art. 15.6 ET, los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida. Ello determina que, a los exclusivos efectos de acceder a la prestación reclamada, deba equipararse a un trabajador fijo discontinuo, al estar cubriendo temporalmente, por razón de vacante, una plaza de tal naturaleza. En consecuencia, debe estimarse la demanda.

CUARTO.- No concurren los requisitos de los arts. 66.3 y 97.3 LRJS para imponer condena en costas.

QUINTO.- Conforme al art. 191.3.c) LRJS, contra esta sentencia cabe interponer recurso de suplicación.

Vistos los preceptos citados, y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO



ESTIMAR la demanda interpuesta por [REDACTED] contra el INSS y la TGSS y contra la Junta de Castilla y León, DECLARAR NO CONFORMES A DERECHO la resolución dictada el 07/03/24 en expediente [REDACTED] de la Dirección Provincial del INSS de Soria y su confirmatoria en vía administrativa, y DECLARAR el derecho del Sr. Lafuente a percibir una prestación por nacimiento y cuidado de su hija [REDACTED] conforme a una base reguladora de 72,04 euros diarios durante 110 días. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes con indicación de que no es firme y cabe interponer contra ella recurso de suplicación que se anunciará ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León por conducto de este Juzgado en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia; el anuncio y la interposición del recurso deberán ajustarse, respectivamente, a lo dispuesto en los arts. 194 y 195 a 196 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. La personación deberá ajustarse a lo dispuesto en el art. 231 del mismo texto legal. Los depósitos (300 euros en el caso del recurso de suplicación) y consignaciones, si procedieran, se ajustarán a lo dispuesto en los arts. 229 y 230 del mismo texto legal y se realizarán en el número de cuenta y con la referencia que se faciliten en la Secretaría de este Juzgado.

Así lo pronuncio, mando y firmo.

FIRMA (1): Irene Carmen Barrera Casamayor (12/07/2024 10:46)



**JDO. DE LO SOCIAL N. 1
SORIA**

SENTENCIA: 00284/2023
C/ AGUIRRE 3-5
Tfno: 975221535-975234767
Fax: 975-227908
Correo Electrónico: sociall.soria@justicia.es
Equipo/usuario: MAG
NIG: 42173 44 4 2023 0000498
Modelo: N02700

**PEF DCHO CONCILIA VIDA PERSONAL, FAM Y LABORAL
0000486 /2023**

Procedimiento origen: /
Sobre: ORDINARIO

DEMANDANTE/S D/ña: /
ABOGADO/A: ANA MARIA SANZ VEGA
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: JUNTA CASTILLA Y LEON
ABOGADO/A: LETRADO DE LA COMUNIDAD
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

SENTENCIA nº 284/2023

En Soria, a 31 de octubre de 2023.

En nombre de S.M. el Rey,

VISTOS por mí, Ilma. Sra. Barrena Casamayor, magistrada juez del Juzgado de lo Social número Uno de esta ciudad, los presentes autos sobre DERECHO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL seguidos con el número 486/2023 a instancia de _____, asistida por la abogada D^a. Ana María Sanz Vega, contra la JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, representada y asistida por la letrada de sus Servicios Jurídicos D^a. Cristina María Fernández Antón, dicta la presente resolución en base a los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En este Juzgado tuvo entrada demanda el 17/10/23 presentada por la parte actora en la que, tras la exposición de los hechos y fundamentos de derecho que consideró oportunos, terminaba solicitando sentencia en los términos que constan en autos.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se dio traslado a las demandadas y se citó a las partes a actos de conciliación y juicio con las advertencias y apercibimientos previstos en la ley.



En el acto de conciliación judicial no se logró avenencia.

Al acto de juicio comparecieron las partes reseñadas en el encabezamiento de esta resolución. Ratificada y contestada la demanda, se propuso, admitió y practicó la prueba que consta en acta videográfica. Las partes formularon sus conclusiones y quedaron los autos vistos para sentencia.

TERCERO.- El promedio de tiempo que según el Consejo General del Poder Judicial debe dedicarse a la preparación, celebración y resolución de este asunto es de 2 horas y 45 minutos (código 745).

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- D^a. _____, con DNI _____, presta servicios como personal laboral indefinido de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León, con categoría de técnico superior de educación infantil (grupo 3), puesto RPT _____, jornada a tiempo completo y centro de trabajo en el CEI "El Trébol" de Soria.

SEGUNDO.- El 07/09/23 la Sra. _____ solicitó una reducción de su jornada en un octavo por guarda legal, aplicable al final de su jornada de trabajo.

El 21/09/23 la Junta de Castilla y León le notificó la denegación de su solicitud alegando que debía aplicársele la ley más favorable y que era el art. 86.d) del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta, que preveía una reducción de jornada de entre un tercio y la mitad de su duración.

TERCERO.- La Sra. _____ tiene dos hijas, una de ellas nacida el 10/10/17.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La versión judicial de los hechos, reflejada en los hechos probados de la presente resolución, ha sido obtenida de la valoración de la prueba practicada en el acto del juicio, con arreglo a lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS en relación con los artículos 316, 319, 323.3, 326, 334, 344, 348, 351, 353ss y 376 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

SEGUNDO.- La actora formula demanda contra la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral y solicita, invocando el art. 37.6 ET, que se declare su derecho a reducir su jornada laboral en un octavo, con la concreción horaria solicitada a la empleadora (aplicable al final de su jornada de trabajo).

La demandada se opone a la demanda alegando que el art. 86.d) del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta, que debe considerarse norma más favorable que el art. 37.6 ET, contempla una reducción mínima de un tercio de la jornada.

TERCERO.- El art. 37.6 ET dispone: "Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años (...) tendrá derecho a una reducción de la 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.

Asimismo, el art. 37.7 ET dispone: "La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada (...) corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán 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 de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social".

La configuración de la actual reducción de jornada prevista en el Estatuto de los Trabajadores, de entre un octavo y la mitad, se introdujo en nuestro ordenamiento jurídico a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Venía a sustituir la regulación anterior, en la que la reducción prevista era de entre un tercio y la mitad de la jornada. En la exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007, dicha modificación se califica de "mejora" y así debe considerarse, ya que otorga a los trabajadores un mayor margen de decisión en la flexibilización de su jornada y sus ingresos.

La parte demandada invoca la prohibición del espiguo y la aplicabilidad de la norma más favorable en su conjunto (art. 3.3 del Estatuto de los Trabajadores) para defender la aplicabilidad del convenio colectivo, cuyo artículo 86.d) mantiene la reducción de entre un tercio y la mitad. Sin embargo, ese mismo art. 3.3 del Estatuto de los Trabajadores recoge expresamente la necesidad de que todas las normas laborales respeten "en todo caso los mínimos de derecho necesario".

Asimismo, el art. 3 del Estatuto de los Trabajadores, en sus apartados 1 y 2, recoge al enumerar el sistema de fuentes la prevalencia jerárquica de las disposiciones legales y reglamentarias del Estado frente a los convenios colectivos, así como la aplicabilidad de dicho sistema de fuentes "con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa", de modo que "las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar".

Lo anterior nos lleva a concluir que, ante un conflicto normativo entre lo dispuesto en un convenio y lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, el conflicto debe dirimirse mediante la aplicación del principio de jerarquía normativa, que determina la prevalencia del Estatuto de los Trabajadores si lo dispuesto en él resulta más favorable que lo previsto en un convenio colectivo. En consecuencia, debe estimarse la demanda.



CUARTO.- No concurren los requisitos del art. 66.3 LRJS para imponer condena en costas.

QUINTO.- Conforme al art. 139.1.b) LRJS, contra esta sentencia no cabe interponer recurso de suplicación y es inmediatamente ejecutiva si la naturaleza de la acción ejercitada así lo fuera.

Vistos los preceptos citados, y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

ESTIMAR la demanda interpuesta por _____ contra la Junta de Castilla y León y DECLARAR el derecho de la Sra. _____ a reducir, en un octavo su jornada por guarda legal, al final de su jornada de trabajo.

Notifíquese esta resolución a las partes con indicación de que es firme y no cabe interponer recurso contra ella.

Así lo pronuncio, mando y firmo.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

ANEXO 3



JDO. DE LO SOCIAL N. 1 SORIA

SENTENCIA: 00208/2021

C/ AGUIRRE 3-5 Tfno: 975221535-975234767 Fax: 975-227908

Correo Electrónico: social1.soria@justicia.es

Equipo/usuario: MGM

NIG: 42173 44 4 2021 0000303

Modelo: N02700

PEF DCHO CONCILIA VIDA PERSONAL, FAM Y LABORAL 0000296 /2021

DEMANDANTE/S D/ña: [REDACTED]

ABOGADO/A: ANA MARIA SANZ VEGA

DEMANDADO/S D/ña: [REDACTED]

[REDACTED] JUNTA DE CASTILLA Y LEON

ABOGADO/A: [REDACTED]

SENTENCIA nº 208/2021

En Soria, a 13 de septiembre de 2021.

En nombre de S.M. el Rey,

VISTOS por mí, Sra. Barrena Casamayor, magistrada juez del Juzgado de lo Social número Uno de esta ciudad, los presentes autos sobre DERECHO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL seguidos con el número 296/2021 a instancia de [REDACTED], asistida por la abogada D^a. Ana María Sanz Vega, contra la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, representada y asistida por la letrada de sus Servicios Jurídicos D^a. Cristina María Fernández Antón, con la intervención procesal

[REDACTED] comparecida por sí, dicta la presente resolución en base a los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En este Juzgado tuvo entrada demanda presentada por la parte actora en la que, tras la exposición de los hechos y fundamentos de derecho que consideró oportunos, terminaba solicitando sentencia en los términos que constan en autos.

Firmado por: IRENE CARMEN BARRENA
CASAMAYOR
13/09/2021 14:30
Minerva



SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se dio traslado a las demandadas y se citó a las partes a actos de conciliación y juicio con las advertencias y apercibimientos previstos en la ley.

En el acto de conciliación judicial no se logró avenencia.

Al acto de juicio comparecieron las partes reseñadas en el encabezamiento de esta resolución. Ratificada y contestada la demanda, se propuso, admitió y practicó la prueba que consta en acta videográfica. Las partes formularon sus conclusiones y quedaron los autos vistos para sentencia.

TERCERO.- El promedio de tiempo que según el Consejo General del Poder Judicial debe dedicarse a la preparación, celebración y resolución de este asunto es de 3 horas y 30 minutos (código 744).

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- [REDACTED] presta servicios como personal laboral de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León, con la categoría de personal de servicios, en el IES [REDACTED] Soria, en virtud de contrato de trabajo de interinidad por vacante a tiempo completo suscrito desde el 12/09/13 para el puesto [REDACTED]

SEGUNDO.- La Sra. [REDACTED] está casada con [REDACTED] y tiene tres hijos: Juan, nacido el 02/06/15, y Leo y Pablo, nacidos el 23/09/20.

El [REDACTED] trabaja como conserje de un inmueble en régimen de propiedad horizontal sito en [REDACTED] Soria, en horario laboral de lunes a viernes de 09:30 a 13:30 horas y de 17:00 a 21:00 horas.

TERCERO.- El 11/01/21 la [REDACTED] solicitó una reducción de jornada de dos horas por lactancia desde el 27/01/21 hasta el 22/09/21 y trabajar en el turno de mañana por razones de conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

Ambas solicitudes le fueron concedidas y desde el 01/02/21 la [REDACTED] pasó a trabajar en el curso escolar 2020-2021 en horario de 08:00h a 15:30h, con reducción de jornada por lactancia de 08:00h a 10:00h.

CUARTO.- En el [REDACTED] de Soria hay habitualmente cinco trabajadores con categoría de personal de servicios. Hasta la finalización de la pandemia por Covid el número es de siete trabajadores.

El horario del personal de servicios para el curso escolar 2021-2022 es: 1) Dos trabajadores de 08:00h a 15:30h; 2) Cinco trabajadores de 14:00h a 21:30h.

QUINTO.- El 29/06/21 la dirección del IE [REDACTED] de Soria mantuvo reunión con el personal de servicios del centro sobre la "propuesta de calendario laboral para el curso 2021-2022".

En ella, se indicó a las trabajadoras: "En base al punto segundo sobre criterios generales para la asignación de la jornada laboral que establece la Instrucción de 11 de junio de 2021 de la Dirección General de Recursos Humanos, al superar el número de trabajadores el criterio de voluntariedad, se tendrá en cuenta el



criterio general de rotación correlativamente por cursos escolares según el código R.P.T. que tiene asignado cada puesto de trabajo”.

La Consejería estableció la siguiente asignación de turnos:

NOMBRE Y APELLIDOS	CÓDIGO R.P.T.	ANTIGÜEDAD	TURNO
████████████████████	████	03/05/21	Mañana
████████████████████	████	26/02/13	Mañana
████████████████████	████	15/01/21	
████████████████████	████4	25/11/19	Tarde
████████████████████	████	22/02/11	Tarde
████████████████████	████	12/09/13	Tarde
████████████████████	████████	06/10/20	Tarde
████████████████████	████████	17/09/20	Tarde

La ██████████ manifestó su disconformidad con la asignación de turnos y solicitó continuar en horario de mañana por conciliación de la vida laboral y personal.

El 09/07/21 el Comité de Empresa del Personal Laboral se negó a firmar los calendarios laborales, incluido el del IES “██████████” de Soria.

SEXTO.- Para la elaboración de los calendarios laborales del curso 2021/2022 en los centros docentes públicos no universitarios dependientes de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León, la Dirección General de Recursos Humanos ha dictado la Instrucción de 11 de junio de 2021, cuyo contenido se da íntegramente por reproducido.

SÉPTIMO.- Ninguna de las restantes trabajadoras con categoría de personal de servicios del IES “██████████” de Soria tiene concedida reducción de jornada por hijo menor o discapacitado, ni permiso por lactancia, ni permiso por maternidad, ni necesidades específicas acreditadas de conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La versión judicial de los hechos, reflejada en los hechos probados de la presente resolución, ha sido obtenida de la valoración de la prueba practicada en el acto del juicio, con arreglo a lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS en relación con los artículos 316, 319, 323.3, 326, 334, 344, 348, 351, 353ss y 376 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

SEGUNDO.- La actora formula demanda en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral al amparo de los arts. 34.8 ET y 139 y siguientes LRJS, para que se reconozca su derecho a adaptar su jornada y horario y se le asigne turno de mañana en los términos que se concretan en el suplico de la demanda.

La empleadora demandada se opone a la demanda y solicita su desestimación oponiendo las siguientes excepciones procesales y materiales: 1) Inadecuación de procedimiento; 2) Indebida acumulación de acciones; 3) Falta de



solicitud previa de conciliación; 4) Afectación de derechos de otros trabajadores y de las necesidades organizativas de la Administración empleadora.

Las trabajadoras llamadas al proceso alegaron en los términos que constan en acta videográfica.

TERCERO.- La empleadora demandada opone excepción procesal de inadecuación de procedimiento, por entender que el adecuado sería el de la modificación sustancial de condiciones de trabajo. La excepción no puede estimarse. Del contenido de la demanda y del suplico se desprende que la pretensión de la trabajadora y la razón por la que solicita el turno de mañana es la conciliación de su vida personal, familiar y laboral. No puede apreciarse tal modificación por cuanto la asignación de turnos a la categoría de la trabajadora se hace cada año escolar. Aun apreciando que exista una modificación de sus condiciones anteriores de trabajo -en el calendario anterior se le había aceptado su solicitud de turno de mañana por conciliación-, la especialidad de la materia determina la aplicación del procedimiento especial para ella previsto, que es el del art. 139 LRJS. Así lo ratifica el art. 34.8 LRJS, que tras regular las diversas vicisitudes de la conciliación -solicitud, regreso a la jornada anterior, etc.- dispone: "Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social". Debe entenderse, por tanto, que cualquier discrepancia en materia de conciliación debe tramitarse conforme al art. 139 LRJS.

CUARTO.- La empleadora demandada opone excepción procesal de indebida acumulación de acciones, por entender que la actora acumula acción de impugnación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo que constituye su asignación de turno y acción en materia de conciliación. La excepción debe desestimarse, ya que del suplico se desprende el ejercicio de una única acción en materia de conciliación.

QUINTO.- La empleadora demandada opone excepción material consistente en la falta de solicitud previa que dé lugar al proceso de negociación previsto en el art. 34.8 ET. Sin embargo, la norma no fija requisitos formales de dicha solicitud, ni tan siquiera que se presente por escrito. En este caso, consta en el acta de 29/06/21 que la actora manifestó su disconformidad con la asignación de turnos y "solicita continuar en horario de mañana por conciliación de la vida laboral y personal". Por tanto, sí formuló la solicitud que debería haber dado lugar a que la empleadora iniciara el proceso de negociación previsto en el art. 34.8 LRJS. Sin embargo, tal negociación no se ha acreditado.

SEXTO.- Se opone también afectación de derechos de otros trabajadores y de las necesidades organizativas de la Administración empleadora.

En cuanto a las necesidades organizativas de la empleadora, consta en la documentación aportada que tiene asignadas dos trabajadoras en el turno de mañana y cinco en el turno de tarde, de modo que la asignación de la actora al turno de mañana no merma la capacidad organizativa de la empleadora, al tratarse de una asignación a un turno ya existente.



En lo que respecta a la afectación de derechos de otras trabajadoras, ninguna de ellas ha alegado y acreditado necesidades de conciliación prevalentes o equiparables a las de la actora.

La instrucción invocada por la demandada, de 11/06/21, dispone en su apartado primero punto 2 que la distribución de turnos deberá garantizar el cumplimiento de la ley sobre conciliación de la vida personal y familiar. Asimismo, el apartado segundo en su punto 1.1.2.a) fija como primer criterio de asignación de turnos -previo al de prioridad por RPT, que ha sido el único utilizado por la empleadora- el de la voluntariedad. En este caso, la actora no sólo manifestó su voluntad de trabajar en turno de mañana, sino que además alegó motivos de conciliación que excedían de la mera voluntariedad y eran prioritarios frente a cualquier otro criterio de voluntariedad o puesto ocupado. En concreto, la actora acredita tener tres hijos nacidos, uno en 2015 y dos en 2020. Acredita también que el otro progenitor tiene un horario en turno partido y, en su condición de conserje único de una finca urbana, no puede solicitar adaptación de su jornada. Mantener a la actora en turno de tarde determina, tal como alega en su demanda, tener a sus hijos desatendidos -a salvo de recabar ayuda de un tercero- durante la jornada laboral de tarde de su cónyuge. Asimismo, determinaría que la actora no pudiera ver a sus hijos a lo largo de cada jornada, ya que estaría ausente de su domicilio a diario de 14:00h a 21:30h más el tiempo invertido en desplazamientos.

Valorado conjuntamente lo anterior, la pretensión de la actora debe prosperar en lo relativo a reconocer su derecho a trabajar en turno de mañana, por conciliación de su vida personal, familiar y laboral, con preferencia frente a las trabajadoras [REDACTED] que no acreditan otras necesidades de conciliación preeminentes o equiparables a la de la actora.

CUARTO.- La actora solicita condena en costas, si bien no concurren los requisitos de los arts. 66.3 y 97.3 LRJS para su imposición.

QUINTO.- Conforme al art. 139.1.b) LRJS, contra esta sentencia no cabe interponer recurso de suplicación.

Asimismo, conforme al art. 139.1.b) LRJS, esta sentencia es inmediatamente ejecutiva si la naturaleza de la acción ejercitada así lo fuera.

Vistos los preceptos citados, y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

ESTIMAR SUSTANCIALMENTE la demanda interpuesta por [REDACTED] contra la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León, DECLARAR el derecho de [REDACTED] a adaptar su jornada y horario por motivo de conciliación de su vida personal, familiar y laboral y ASIGNAR a [REDACTED] al turno de mañana por conciliación de su vida personal, familiar y laboral, con preferencia frente a las trabajadoras [REDACTED]

Notifíquese esta resolución a las partes con indicación de que es firme y no cabe interponer recurso contra ella.



Así lo pronuncio, mando y firmo.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.