



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Herramientas para la conciliación y permisos
parentales: Un análisis comparativo

*Tools for conciliation and parental leaves: A
comparative analysis.*

Autor/es

Víctor Sánchez-Marín Montoro

Director/es

Dr. D. Pablo Emilio García Ruiz

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2018

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	PÁGINAS
1. Introducción: Definición y agentes participantes en la conciliación.	1-2
2. Marco legal.	
- Medidas que fomentan la conciliación de la vida familiar y laboral	3-7
- Conciliación vida laboral y familiar por Comunidades Autónomas	8-15
3. Permisos Parentales	
- Comparación personal funcionario y personal laboral	16-24
4. Permiso de Paternidad	
- Legislación y modificaciones	25-26
- Valoración de los cambios	27
- Permiso de Maternidad y Paternidad en otros países	28-29
- Prestación por Maternidad para los Padres	30-31
- Choque de intereses	32-34
5. Conclusiones	35
Bibliografía	36-39

Resumen

El presente trabajo pretende profundizar sobre diferentes aspectos de la conciliación de la vida familiar y laboral. Para ello explicaremos todas las medidas que lo componen y el desarrollo que ha tenido en distintas partes de nuestro país, siendo necesario también echar la vista al funcionamiento de los permisos en el resto del mundo. Como componente importante en este ámbito siempre contaremos con el permiso de paternidad, un elemento cambiante y cada vez más presente en la conciliación de la vida familiar y laboral.

Palabras Clave

Conciliación vida familiar y laboral; Permiso de Paternidad; Permiso de Maternidad; Avance continuo; Flexibilidad

Abstract

The present work aims to elaborate on different aspects of the reconciliation of work and family life. To do this we explain all the steps that compose it and the development that has taken in different parts of our country, being also necessary to look at the functioning of the permissions in the rest of the world. As an important component in this area always will be honored with the paternity leave, an item changing and ever more present of work and family life.

Keywords

Conciliation of work and family life; Paternity leave; Maternity leave; Continued progress; Flexibility

I. Introducción: Definición y Agentes participantes en la conciliación

Conciliar es, de acuerdo con el Diccionario de la RAE, “conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias”. A partir de ahí podemos observar cómo se desprende de esa definición un problema importante en nuestra sociedad, que es el enfrentamiento existente entre el desarrollo de la vida profesional y el desarrollo de la vida laboral, surgiendo una necesidad inmediata de armonizar ambos.

Podemos definir la conciliación de la vida familiar y laboral según la misma RAE como una participación entre hombres y mujeres de forma equilibrada en la vida familiar y en el mercado de trabajo. Esta participación se consigue a través de una reestructuración y reorganización del sistema educativo, laboral y de recursos sociales, con el fin de introducir una mayor igualdad de oportunidades en el mundo laboral, acabar con los estereotipos tradicionales y cubrir de forma adecuada las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes. Conciliar la vida personal, familiar y laboral debe considerarse un derecho de la ciudadanía y una condición fundamental para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

Dentro de la conciliación de la vida familiar y laboral se puede identificar a varios componentes y participantes, no solo la familia y su actividad laboral como se podría desprender de la definición. Para una correcta conciliación de la vida familiar y laboral, siguiendo las directrices del manual facilitado por el Ministerio de Igualdad acerca de la conciliación de la vida laboral y familiar, deberían participar los siguientes miembros e instituciones:

*Las familias: Con el objetivo de romper los roles de género preestablecidos, hombres y mujeres deberían compartir equitativamente el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares. Dicho de otro modo la corresponsabilidad sobre la distribución de tiempo, de igual manera hijos e hijas deberían participar también en las tareas domésticas acordes a su nivel de responsabilidad y desarrollo.

*Las empresas: Deberían contribuir mediante la aplicación de políticas de igualdad e implantación de medidas de conciliación laboral, personal y familiar entre sus plantillas.

*Administraciones Públicas: El diseño de políticas públicas familiares y el apoyo constante de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres serían beneficiosos para este ámbito.

*Los sindicatos: Impulsando la inserción de medidas de conciliación personal, familiar y laboral en la negociación colectiva.

*Trabajadores y trabajadoras: Mediante el ejercicio del derecho a conciliación de forma responsable.

Otras definiciones relevantes de la realidad de la conciliación son las que se refieren a las dimensiones del conflicto, la calidad y la igualdad (Papí Galvez 2005) que sirven para clarificar el término conciliación:

*Conciliación-conflicto: Utilizar la conciliación como solución al conflicto inter-rol, fomentando de esta manera la calidad del individuo aunque sin la abolición de la división sexual del trabajo.

*Conciliación-calidad: Utilizar la conciliación desde un enfoque de género para explicar la calidad de vida (laboral sobre todo) precisando conocer las estrategias de conciliación llevadas a cabo junto a los recursos disponibles.

*Conciliación-igualdad: Es necesaria una definición interdisciplinar de conciliación que integre la visión de la calidad y la igualdad.

Para ofrecer una definición más técnica y amplia de la conciliación de la vida familiar y personal, se debe indagar en las distintas concepciones e ideas que existen sobre el tema a cargo de personas con conocimientos suficientes para ofrecer una valoración suficientemente adecuada.

Para ello Marín (2009, p.45-76) nos ofrece un análisis psicosocial profundo y la siguiente definición de la conciliación laboral y familiar: *“Un conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales cuyo objetivo es el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa. Es un modo de organizar el entorno laboral que facilita a hombres y mujeres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares.”*

Aludiendo a los principales objetivos que de la conciliación. Meil (2007, p.10) nos expone como *“facilitación de la conciliación de la vida personal y laboral como un objetivo político y social por su incidencia sobre la calidad de la vida privada, familiar y laboral.”*

El Ministerio de Igualdad de España, mediante un manual de asesoramiento para Empresas se refirió a este concepto de la siguiente manera: *“La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombre puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, el ocio y el tiempo personal.”*

Otra autora que ofreció una visión destacable acerca del concepto fue Sonia Parella. La cual se remonta a la década de los 70 para hablar sobre los inicios de la conciliación de la vida familiar y laboral en algunos países europeos y que puso fin al modelo propio de la era industrial, aquel modelo basado *“en la estructura familiar clásica y en una actividad laboral centrada en la figura del trabajador de sexo masculino a tiempo completo, sujeto a horarios y lugares de trabajo rígidos y en la consagración de las mujeres en la esfera productiva”* (Parella, 2007)

II. Marco legal

La Ley 39/1999 del 5 de Noviembre, es la legislación consolidada para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. La ley consta de veintiún artículos, cinco disposiciones adicionales y dos disposiciones finales, incluyendo diferentes modificaciones introducidas pertenecientes a otras leyes.

Medidas que fomentan la conciliación de la vida familiar y laboral

- **Baja por maternidad:** *El Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social* recogen 3 casos distintos de descanso o baja por maternidad:
 - A) Descanso solicitado por la madre tras el parto. En el caso de la madre, la baja o descanso por maternidad tiene una duración de 16 semanas. No obstante si se trata de un parto múltiple, el descanso por maternidad se amplía en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo
 - B) Descanso solicitado por el padre: Por ley las primeras seis semanas de baja por maternidad son de descanso obligatorio para la madre después del parto. Las 10 semanas restantes (en caso de disfrutarlas a media jornada serían 20) puede compartirlas con el padre o incluso cedérselas en su totalidad.
 - C) Descanso solicitado por la madre o el padre en caso de adopción: En caso de adopción si el niño tiene menos de 6 años el periodo de adopción será también de 16 semanas. En caso de tratarse de una adopción internacional, siendo necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del niño, el periodo de descanso podrá realizarse hasta cuatro semanas antes de la resolución de adopción.

Para acceder a la prestación es necesario tener cubierto un periodo mínimo de cotización que variará dependiendo de la edad del trabajador conforme a la siguiente escala:

- Menores de 21 años: No se exige periodo mínimo de cotización
- Entre 21 y 26 años: 90 días de cotización en los últimos 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante o bien 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral
- Mayores de 26 años: 180 días dentro de los 7 años anteriores al hecho causante o bien 360 días cotizados a lo largo de la vida laboral.

Otro de los permisos más importantes entre las medidas que fomentan la conciliación de la vida familiar y laboral es la baja por paternidad como veremos a continuación.

- **Baja por paternidad:** Como establecen las legislaciones nombradas anteriormente en la Baja por Maternidad, para tener acceso a esta prestación hay que ser trabajador ya sea por cuenta ajena o propia y encontrarse afiliado y en alta en el Régimen de la Seguridad Social.

Se debe tener cubierto un periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los últimos 7 años anteriores al hecho causante, o bien 360 días a lo largo de su vida laboral.

Esta situación cambia en el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, ya que en esta situación se aplica un coeficiente global de parcialidad sobre los últimos 7 años, o bien sobre toda la vida laboral. En caso de pluriactividad, podrá percibirse el subsidio en cada uno de los regímenes de la Seguridad Social en que se reúnan los requisitos exigidos.

A continuación explicaremos la importancia de una salud y seguridad adecuada para las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz recientemente.

- **Medidas de seguridad durante el embarazo y lactancia:** Se debe considerar a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia como un grupo especialmente sensible a determinados riesgos. Cada puesto de trabajo presenta unos riesgos específicos, de ahí la importancia de conocer esos riesgos para determinar la situación concreta y establecer las medidas preventivas específicas.

Por ello, el *INSHT* (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) se encarga de mostrar los riesgos más importantes para trabajadoras en la situación citada, separándolos en varios grupos:

**Físicos:* Choques, vibraciones, movimientos repetitivos, posturas y desplazamientos, trabajo manual de cargas, ruido, radiaciones y temperaturas extremas.

**Biológicos:* La exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, incluso a algunos del grupo 2 no está permitida ya que puede tener efectos perjudiciales sobre la madre y el feto.

**Químicos:* Aquí se incluyen aquellos productos químicos con un grado de toxicidad considerable, mutas génicas y cancerígenas así como el plomo, mercurio, plaguicidas y pesticidas

**Psicosociales y ergonómicos:* Existe una variedad importante de ellos como el trabajo a turnos, trabajar siempre de pie, sentada o en posturas forzadas. El trabajo en aislamiento o demandas de trabajo inadecuadas (sobrecarga de trabajo, ritmo impuesto)

Por todos estos riesgos es necesario realizar un análisis de las condiciones del puesto de trabajo y adoptar las medidas necesarias para la exposición a estos riesgos. Por ello existen varias opciones:

-Adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo: Si mediante esta acción se consiguen eliminar los factores de riesgo, ésta siempre será la primera elección.

-Cambio de puesto de trabajo: En caso que la adaptación al puesto de trabajo no fuera posible, o las adaptaciones no consiguieran minimizar los riesgos, recurriríamos al cambio de puesto de trabajo con el claro objetivo que la trabajadora desempeñe un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado.

-Suspensión del contrato: Si no resulta posible ni la adaptación ni el cambio de puesto de trabajo, la situación podrá declararse como Suspensión del Contrato por Riesgo durante el Embarazo o Lactancia Natural, teniendo derecho a percibir el correspondiente subsidio. Mientras no varíe esta situación y la trabajadora en cuestión no pueda reincorporarse a su puesto anterior se mantendrá la suspensión, eso sí se trata de una suspensión con reserva de puesto, por lo que la trabajadora podrá así reincorporarse a su puesto al finalizar la situación.

- **Permiso de lactancia:** Tal como regula el Artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores, el permiso de lactancia se disfruta en supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento para la lactancia del menor hasta que cumpla 9 meses. Por ello los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia en su puesto de trabajo que puede ser dividida en dos fracciones, en caso de parto múltiple la duración del permiso se incrementará proporcionalmente.
También existe la posibilidad de sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora o incluso acumularlo en jornadas completas siguiendo los términos previstos en la negociación colectiva. Se debe recordar que en caso de que ambos progenitores trabajen, este derecho solo podrá ser ejercido por uno de ellos, y se puede disfrutar hasta que el menor cumpla 9 meses.

Igual de fundamentales son las excedencias solicitadas por los trabajadores para el cuidado de hijos o familiares.

- **Excedencia por el cuidado de hijos o familiares:** El Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores regula la excedencia por cuidado de un hijo, o por el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueden valerse por sí mismo y no desempeñe ninguna actividad retribuida.
Para la excedencia para el cuidado de un hijo pueden darse situaciones diferentes. Lo que no varía es que podrá solicitarse hasta que el menor cumpla 3 años y desde su nacimiento. Esto es si por ejemplo se solicita cuando el menor tenga un año su duración será de dos incluyendo la opción de solicitar la excedencia por tramos inferiores, aunque sean varios e inferiores. La finalización de la excedencia siempre quedará a voluntad de los padres del menor y por consiguiente serán ellos los que decidan el momento de la reincorporación a su puesto de trabajo.
Por contra, para solicitar la excedencia por el cuidado de un familiar se deben dar los siguientes requisitos:
 - *Tener una relación de consanguinidad o afinidad hasta segundo grado.
 - * Que por circunstancias tales como edad, accidente, enfermedad o discapacidad el familiar no pueda valerse por sí mismo.
 - * El familiar en cuestión no desempeñe una actividad retribuida.Salvo que se establezca una duración mayor en el convenio colectivo, la duración máxima será de dos años. Cuando un nuevo familiar diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la nueva excedencia dará lugar al fin de la excedencia que venía disfrutando.

Estas excedencias citadas anteriormente darán lugar a su vez a los siguientes derechos por parte del trabajador:

1. A lo largo del primer año, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
2. Transcurrido ese año, la reserva del puesto de trabajo solo equivaldrá a un puesto del mismo grupo profesional o una categoría equivalente.

Seguidamente observaremos como el trabajador/a puede obtener un permiso para realizar actividades formativas:

- **Permiso individual para la formación del trabajador/a:** Aquellos trabajadores asalariados que presten servicios en empresas públicas o privadas, que coticen a la Seguridad Social en concepto de Formación Profesional y que tengan la autorización de la empresa podrán disfrutar de este permiso.
La empresa en cuestión pondrá a disposición de los trabajadores el modelo de solicitud de concesión del permiso, publicado como anexo a la O.M. T.A.S 2307/2007 del 27 de Julio.
Esta formación estará dirigida tanto al desarrollo como a la adaptación de las cualificaciones técnico/profesionales del trabajador en cuestión, así como también a su formación personal. Nunca esta formación deberá estar incluida dentro de las acciones de formación continua de la empresa en la que preste servicios el trabajador, así como quedarán excluidas aquellas acciones formativas que no se correspondan con la modalidad presencial, admitiéndose la parte presencial de las realizadas en la modalidad a distancia.
Los trabajadores autónomos al tener un régimen particular también poseen medidas especiales para la conciliación de la vida familiar y personal como veremos a continuación.
- **Ayudas especiales para trabajadores/as autónomos:** Los trabajadores autónomos mediante la ayuda denominada como la prestación por cese de actividad, permite a este colectivo hacer frente a situaciones en las que deja de tener ingresos por su actividad habitual. Muchos de los trabajadores autónomos se quejan de que su protección real es mucho más reducida que la de los trabajadores por cuenta ajena. Esta prestación se regula en la *LGSS*, en sus *Artículos 327 a 343*. Para ello los trabajadores en cuestión deberán cumplir una serie de requisitos:
 - Ser trabajador autónomo
 - Estar afiliado y en alta en la Seguridad Social
 - Tener cubierta la contingencia por cese de actividad y estar al corriente en el pago de las cuotas.
 - Contar con un periodo mínimo de cotización por cese de actividad de 12 meses.
 - Que el cese en la actividad desarrollada por el trabajador se deba a motivos justificados. (*Art.331 LGSS*)
 - Suscribir el compromiso de actividad.
 - No haber alcanzado la edad de jubilación.
 - No encontrarse en alguna de las situaciones de incompatibilidad (*Art.342 LGSS*)

La ayuda económica de esta prestación constará del 70% de la base reguladora que tenga cada trabajador autónomo. El cálculo de la base reguladora se hace realizando el promedio de las bases en las que el autónomo ha estado cotizando en los 12 meses anteriores al momento en que se produce el cese de actividad.

La duración de esta ayuda variará en función de los meses que tenga cotizados el trabajador, pero siempre estará en el intervalo de dos-doce meses.

A continuación, nos centraremos en las ventajas y utilidades que pueden proporcionar una buena conciliación de la vida laboral y familiar. El Ministerio de Igualdad, a través del manual de asesoramiento proporcionado para las empresas destaca varios aspectos. La aplicación de unas buenas políticas de conciliación laboral y familiar puede traer muchas y distintas ventajas tanto para la empresa, como para los trabajadores. A continuación, las repasaremos desde ambos puntos de vista.

→ *Para los trabajadores:*

- *Mayores posibilidades de desarrollo personal y profesional.
- *Aumento de motivación
- *Reducción de niveles de estrés y mejora de la salud.
- *Fomento de la corresponsabilidad de ambos miembros de la pareja en la atención y cuidado de la familia y en el desarrollo de las obligaciones familiares.
- *Mayor bienestar personal y satisfacción profesional.
- *Mejora de la calidad de vida
- *Fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.

→ *Para la empresa:*

- Aumento de los índices de productividad.
- Reducción considerable de los índices de absentismo laboral.
- Aumento del nivel de competitividad dentro de la misma empresa.
- Mejora de imagen interna y externa.
- Retención del talento existente en la misma empresa, así como atracción de talento nuevo gracias a las condiciones óptimas.
- En caso de ofrecer teletrabajo, reducción de costes por desplazamiento.
- Reducción de costes en procesos de selección en el caso de tener que sustituir a trabajadores que abandonan la empresa ante la imposibilidad de llevar a cabo la conciliación familiar y laboral.

CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

En este punto analizaremos las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral llevada en cada CCAA en base a datos obtenidos a través del Ministerio de Trabajo e Inmigración, El Instituto Nacional de Estadística y de los diferentes Gobiernos de cada Comunidad Autónoma. Este cuadro nos va a ser muy útil para conocer las distintas líneas de actuación producidas en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y personal a lo largo de los años, en las distintas Comunidades Autónomas que conforman nuestro país. Para ello nombraremos las legislaciones más importantes instauradas con su año de aprobación, los organismos que han colaborado o han formado parte de la conciliación en su territorio, y también algunas medidas de mejora desarrolladas específicamente en cada CCAA.

Mediante esta tabla también podremos establecer comparaciones sobre en qué puntos del país se promueve más la conciliación de la vida familiar y personal y en qué términos y qué comunidades autónomas necesitan mayores iniciativas u organismos que colaboren en este ámbito.

<u>COMUNIDAD</u>	<u>LEGISLACIONES</u>	<u>ORGANISMOS</u>	<u>MEDIDAS DE MEJORA</u>
Aragón	- <i>Orden CDS/627/2018 de 4 de Abril</i> , por la que se convocan subvenciones para el año 2018, para la prestación de servicios que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito rural. - <i>Plan Concilia Aragonés</i> . 12 de Mayo de 2006.	* <i>CESA</i> (Consejo Económico y Social de Aragón) * <i>IAM</i> (Instituto Aragonés de la mujer) *Organizaciones Sindicales como: <i>UGT</i> , <i>CCOO</i> , <i>CEMSATSE</i> , <i>CSI-CSIF</i>	-Ayudas del Gobierno de Aragón para familias con hijos nacidos en partos múltiples. -Acceso a guarderías infantiles de la diputación general de Aragón -Ayudas para el transporte escolar. -Ayudas para el comedor escolar.
Andalucía	- <i>Ley 12/2007</i> , Promoción de la Igualdad de Género. - <i>Orden de 24 de Febrero de 2010</i> para establecer ayudas públicas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.	* <i>IAM</i> (Instituto Andaluz de la Mujer) * <i>FAME</i> (Federación Andaluza de Mujeres Empresarias) * <i>FAMP</i> (Federación Andaluza de Municipios y Provincias)	-Programas destinados a financiar proyectos basados en la creación de servicios para la conciliación de la vida laboral y familiar. -Mejoras en los criterios de proximidad y conciliación de la vida familiar con la nueva normativa de admisión de alumnos.

Asturias	<p><i>-Ley 2/2011 de 11 de Marzo, del Principado de Asturias para la igualdad entre hombres y mujeres y erradicación de la violencia de género.</i></p> <p><i>-Resolución de 19 de Marzo de 2007, del Servicio Asturiano de Empleo que convoca ayudas a personas desempleadas para facilitarles la conciliación de la vida familiar con la participación en programas de empleo.</i></p>	<p><i>*SAE (Servicio Asturiano de Empleo)</i></p> <p><i>*Centro Europeo de Empresas e Innovación de Asturias</i></p> <p><i>*Federación Asturiana de Empresarios.</i></p> <p><i>*IDEPA (Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias)</i></p>	<p>-Instalación de guarderías en polígonos industriales.</p> <p>-Programa de apoyo a la trabajadora autónoma y a proyectos destinados a la conciliación laboral y familiar de trabajadores/as autónomos.</p> <p>-Campañas de publicidad sobre medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar.</p>
Canarias	<p><i>-Resolución de 27 de Noviembre de 2006 de la Dirección General de Trabajo, sobre medidas de conciliación laboral.</i></p> <p><i>-Ley 1/2010 de 26 de Febrero, Canaria de igualdad entre hombres y mujeres.</i></p>	<p><i>*ICI (Instituto Canario de Igualdad.)</i></p> <p><i>*Planificación y Programas de la mujer.</i></p>	<p>-Acceso a guarderías mediante el denominado Cheque-Guardería.</p> <p>-Proyectos cuyo fin sea asesorar y promocionar el empleo de las mujeres(para aumentar su participación en el mercado de trabajo)</p>
Cantabria	<p><i>-Orden EMP 93/2010 de 22 de Diciembre mediante el cual se apoyaron determinadas ayuda dirigidas a las mujeres cántabras.</i></p> <p><i>-Orden HAC 19/2018 de 27 de Marzo.</i></p> <p>Subvenciones para la conciliación de la vida laboral y familiar.</p>	<p><i>*Grupo Sodercan (Sociedad para el Desarrollo de Cantabria)</i></p> <p><i>*Patronal Cántabra CEOE-CEPYME</i></p>	<p>-Ayudas para mujeres trabajadoras que tengan sus hijos en centros de atención infantil sin régimen de gratuidad.</p> <p>-Contratación de personas cuidadoras que hayan sido incapacitadas judicialmente y sometidas a su cargo.</p>

Castilla la Mancha	-Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (2010)	*SEPECAM (Servicio Público de Empleo de Castilla la Mancha) *Representantes de CCOO, UGT y CECAM.	-Impulso de debates y cambios culturales en empresas y familias. -Ayudar directamente a las familias y a las empresas para asumir cambios necesarios.
Castilla y León	-Ley 1/2003 de 3 de Marzo, de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de Castilla y León. -Decreto 29/2009 de 8 de Abril, que regula los programas de conciliación de la vida familiar, escolar y laboral en el ámbito educativo.	*Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de Castilla y León. *Consejo Económico y Social de Castilla y León (CES) *CECALE (Confederación de Organizaciones empresariales de Castilla y León)	-Programa Madrugadores, consistente en ampliación del horario de apertura de los centros docentes donde se imparte el programa. -Programa de conciliación consistente en servicio de atención por emergencia familiar
Cataluña	-Ley 18/2003 de 4 de Julio de apoyo a las familias. - Ley 8/2006 de 5 de Julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña.	*Departamento de Bienestar Social y Familia. *Consejo de Relaciones Laborales de la Generalitat (CRL)	-Plan para el Teletrabajo en los trabajadores de la Administración Pública. -Mecanismos para garantizar más flexibilidad y disponibilidad horaria para el personal que tenga a su cargo menores de 6 años. -Ampliación hasta 3 años de la reserva del puesto de trabajo, para el cuidado de un hijo o de un familiar dependiente. -Avance significativo en políticas transversales de familia y servicios a las personas.

Ceuta	<i>-Plan de Igualdad de Oportunidades de la Ciudad Autónoma de Ceuta.</i>	<ul style="list-style-type: none"> *Mesa Sectorial de la Mujer *Comisión Transversal de Género. *Centro Asesor de la mujer (Consejería de Educación, Cultura y Mujer) 	-Introducción de sistemas de permisos u otras medidas de acción positiva que facilite a mujeres y hombres la coordinación de trabajo y responsabilidades familiares.
Extremadura	<ul style="list-style-type: none"> <i>-Decreto 13/20011 de 4 de Febrero, para contratar desempleados en régimen de interinidad como medida de conciliación de la vida laboral y familiar.</i> <i>-Decreto 69/2017 de 23 de Mayo, donde se establecen las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> *Instituto de la Mujer de Extremadura *ORMEX (Organización Regional de Mujeres Empresarias Extremeñas) *SEXPE(Servicio Extremeño Público de Empleo) 	<ul style="list-style-type: none"> -Distintos proyectos destinados a la investigación de estrategias más viables para la conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa. -Ayudas destinadas a facilitar el mantenimiento de la actividad de las personas trabajadoras autónomas en supuestos como riesgo durante el embarazo o adopción o acogimiento pre adoptivo.
Galicia	<ul style="list-style-type: none"> <i>-Ley 7/2004 de 16 de Julio, para la igualdad de mujeres y hombres en Galicia</i> <i>-Ley 2/2007 de 28 de Marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> *AME(Asociación de Mujeres Empresarias de Ourense) *AGAFAN(Asociación Galega de Familias Numerosas) *Xunta de Galicia 	<ul style="list-style-type: none"> -Ayudas para la realización de programas de actividades extraescolares para el alumnado y de centros de educación especial -Ayudas a trabajadores que se han reducido su jornada por el cuidado de niños menores de 3 años.

<p>Islas Baleares</p>	<p>-Resolución de 22 de Diciembre de 2006, aprobándose la convocatoria de prestaciones para la conciliación de la vida laboral y familiar. -Plan de Igualdad 2012-2015 para el personal funcionario representado en la Mesa Sectorial de Servicios Generales.</p>	<p><i>*Consejería de Trabajo y Formación de Islas Baleares</i> <i>*Instituto de Política Familiar de Baleares (IPFB)</i> <i>*(CES) Consejo Económico y Social de Illes Balears)</i></p>	<p>-Reducción de jornada para el cuidado de niños menores de 12 años niños prematuros o discapacidades. -Ayudas destinadas a las empresas que contraten mujeres desempleadas para sustituir a los trabajadores/as que se hayan acogido a la reducción de jornada. -Ayudas para trabajadores/as autónomos que necesiten realizar la contratación de una persona para disfrutar de sus permisos de maternidad, adopción o acogida.</p>
<p>La Rioja</p>	<p><i>-Decreto 12/2003 de 4 de Abril, fijándose medidas de apoyo para la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres en La Rioja.</i> <i>-Plan Integral de la mujer (2006-2009)</i></p>	<p><i>*Concilia Rioja</i> <i>*USO(Unión Sindical Obrera)</i> <i>*CSIF (Central Sindical Independiente de Funcionarios)</i></p>	<p>-Facilitar el intercambio de buenas prácticas en materia de conciliación y de igualdad en las relaciones laborales. -Formación para las personas que se incorporen a la empresa después de ausencias debidas a cuidados familiares. -Implantación del teletrabajo en las diferentes unidades administrativas de la Comunidad Autónoma de La Rioja.</p>

<p>Comunidad de Madrid</p>	<p><i>-IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid (2018)</i> <i>-Plan de Apoyo a la Familia de la Comunidad de Madrid (2015)</i></p>	<p>*Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración. *Dirección General de la Mujer *UGT-Madrid y CCOO</p>	<p>-Acciones dirigidas a sensibilizar e informar a la sociedad madrileña sobre el reparto equitativo del trabajo doméstico. -Convenios con corporaciones locales dirigidos a la promoción e igualdad de oportunidades, conciliación entre el profesorado y el alumno. -Programa que se ocupa del cuidado de los niños/as mientras sus madres realizan una acción formativa dirigida a mujeres preferentemente desempleadas con el objetivo de mejorar su calificación y favorecer su inserción laboral.</p>
<p>Melilla</p>	<p><i>-Programa Fondo Social Europeo 2007-2013</i> <i>-Programa Fondo Social Europeo 2014-2020</i></p>	<p>*Asociación local "Cuenta con Nosotros" *Asociación sin ánimo de lucro MEPI(Maestros Extraescolares Para la Integración)</p>	<p>-Los diferentes programas del Fondo Social Europeo pretenden ser un elemento dinamizador de políticas públicas y privadas con el objetivo de introducir mejoras a distintos niveles, incluida la conciliación de la vida laboral y familiar.</p>

<p>Comunidad de Murcia</p>	<p><i>-Resolución por la que se aprueba las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional en la Región de Murcia (BORM nº 27 2 de Febrero de 2007)</i> <i>-Ley 7/2007 de 4 de Abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia (Art 23. conciliación vida laboral y familiar)</i></p>	<p><i>*Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración.</i> <i>*Servicio de Empleo y Formación de Murcia (SEFCARM)</i> <i>*ASPANPAL (Asociación de Padres con Niños con Problemas de Audición y Lenguaje)</i></p>	<p>-Programa de subvenciones para promover la conciliación de las vidas laborales, familiares y personales dirigidas a trabajadoras por cuenta propia y medianas empresas. -Contratación de personas desempleadas para prestar servicios de guardería.</p>
<p>País Vasco</p>	<p><i>-Decreto 118/2007 de 17 de Julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.</i> <i>-Decreto 177/2010 de 29 de Junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral.</i> <i>-Decreto 31/2015 de 17 de Marzo, modificación sobre las ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar.</i></p>	<p><i>*Lanbide (Servicio Vasco de Empleo)</i> <i>*Dirección de Innovación y Planificación en el Empleo</i> <i>*Concilia + (conciliación de la vida laboral, familiar y persona)</i> <i>*ERKIDE (Federación de Cooperativas de trabajo Asociado, Enseñanza y crédito en Euskadi)</i></p>	<p>-Nuevo modelo horario que permita que los trabajadores permitan adelantar la hora de salida. -Ayudas para la contratación de cuidadores a domicilio para hijos/as. -Ayudas económicas para contribuir a las aportaciones realizadas por las familias para sufragar los gastos de las escuelas infantiles.</p>
<p>Comunidad Valenciana</p>	<p><i>-Ley 9/2003 de 2 de Abril de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres.</i> <i>-Decreto 175/2006 de 24 de Noviembre. Regulación de las condiciones de trabajo del personal del Consell.</i></p>	<p><i>*D.G.del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género</i> <i>*ARHOE (Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles)</i> <i>*Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana (CES-CV)</i></p>	<p>-Creación de una plataforma de intercambio de prácticas acerca de conciliación entre empresas de la Comunidad. -Desarrollo de manuales destinados a trabajadores y empresas.</p>

<p>Navarra</p>	<p>-Ley Foral 33/2002 de 28 de Noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra. -Resolución 1584/2010 de 2 de Junio, por la que se convocan ayudas para favorecer la inserción laboral de mujeres y hombres y la conciliación de personas trabajadoras.</p>	<p>*AMEDNA (Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra) *Servicio Navarro de Empleo (SNE) *INAI (Instituto Navarro para la Igualdad) *CEN (Confederación de Empresarios de Navarra)</p>	<p>-Ayudas a las empresas a desarrollar una cultura de apoyo a la armonización familiar y laboral. -Subvencionar a personas trabajadoras por cuenta ajena, que reduzcan su jornada por cuidado de menores de 8 años o por cuidado de familiares en situación de dependencia. -Contratación de personas empleadas en servicios de proximidad como ayuda a familias.</p>
----------------	--	--	--

(FUENTE: Elaboración propia a través de datos obtenidos en el Ministerio de Trabajo e Inmigración, El Instituto Nacional de Estadística y los diferentes Gobiernos de cada Comunidad Autónoma)

Mediante esta tabla hemos podido obtener una información más específica y particular de la conciliación de la vida laboral y familiar en cada Comunidad Autónoma Española. Las diferentes legislaciones nombradas siempre fueron creadas con el objetivo de introducir mejoras o cambios en el ámbito de la conciliación, pasados los años fueron actualizándose y modificándose con el objetivo de progresar en dicho ámbito.

A pesar de que todas las legislaciones gozan de su importancia, algunas comunidades han aprobado leyes con más peso como la Comunidad de Madrid, Cataluña o País Vasco, especialmente destacable la implicación de esta última en la conciliación de la vida laboral y familiar.

En cuanto a los organismos, casi todas las Comunidades cuentan con diversos organismos que han sido parte en la conciliación, destacando que los Institutos de la Mujer están presentes en prácticamente todas las CCAA. Las medidas nombradas son medidas específicas trabajadas en cada Comunidad Autónoma y que tienen vital importancia para el desarrollo particular en el ámbito de la conciliación.

Quizás Ceuta y Melilla sean los territorios donde menos desarrollo de la conciliación de la vida laboral y familiar exista, las mejoras y cambios existentes son iniciales y escasos, faltando mucho por trabajar todavía.

III. Permisos parentales

Comparación Personal Funcionario- Personal Laboral

Con el objetivo de obtener conclusiones y diferencias acerca de la conciliación de la vida familiar y laboral del personal funcionario y del personal laboral, realizaremos esta comparación a través de diferentes donde veremos los permisos retribuidos y no retribuidos que poseen y en qué consisten.

En dicha tabla todavía no vamos a realizar una distinción por género dentro de este punto de los permisos parentales, cosa que si haremos más adelante. Ahora nuestra visión se centrará en los diferentes permisos que existen y en qué consisten. Podemos observar los distintos permisos en la columna de la izquierda, los supuestos de hecho en los que se producen dichas situaciones y las últimas columnas su aplicación tanto para el personal funcionario como para el personal laboral.

PERMISOS RETRIBUIDOS

PERMISO	SUPUESTO DE HECHO	<u>PERSONAL FUNCIONARIO</u>	<u>PERSONAL LABORAL</u>
Fallecimiento, Accidente o Enfermedad Grave de un familiar.	Fallecimiento, Accidente o Enfermedad Grave de un familiar dentro del primer grado consanguinidad o afinidad.	3 días hábiles en caso de misma localidad y 5 días hábiles en caso de distinta localidad.	3 días hábiles en caso de misma localidad y 5 días hábiles en caso de distinta localidad.
	Fallecimiento, Accidente o Enfermedad Grave de un familiar dentro del segundo grado consanguinidad o afinidad.	2 días hábiles en caso de misma localidad y 4 días hábiles en caso de distinta localidad.	2 días hábiles en caso de misma localidad y 4 días hábiles en caso de distinta localidad.
Preparación al parto y técnicas de fecundación o reproducción asistida y preparación e casos de adopción o acogimiento. O guarda don fines de adopción.	Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.	Por el tiempo indispensable para su práctica.	Por el tiempo indispensable para su práctica
	Sometimiento a técnicas de fecundación o reproducción asistida.	Por el tiempo indispensable para su realización.	Por el tiempo indispensable para su realización

	Asistencia a sesiones de información y preparación para realizar informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, casos idoneidad o acogida.	Por el tiempo indispensable para la asistencia a la perceptivas sesiones.	Por el tiempo indispensable para su realización
Parto	Parto del hijo/a	16 semanas ininterrumpidas. Ampliable en 2 semanas más en caso de discapacidad del hijo. Ampliable en 2 semanas más por hijo en caso de parto múltiple a partir del segundo.	16 semanas ininterrumpidas. Ampliable en 2 semanas más por hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple.
Funcionarias en estado de gestación	Estado de gestación	Las funcionarias públicas en estado de gestación, a partir del primer día de la semana 37 del embarazo, hasta la fecha del parto. En caso de gestación múltiple, a partir del primer día de la semana 35 hasta la fecha del parto.	Las trabajadoras públicas en estado de gestación, a partir del día primero de la semana 37 del embarazo, hasta la fecha del parto. En caso de gestación múltiple podrá iniciarse el primer día de la semana 35 hasta la fecha del parto.
Adopción por guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente.	Adopción, por guarda con fines de adopción, acogimiento hijo/a tanto temporal como permanente.	16 semanas ininterrumpidas. Ampliable en 2 semanas en caso de discapacidad del menor o acogido. Ampliable en 2 semanas más por hijo a partir del segundo en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple.	16 semanas ininterrumpidas. Ampliable en 2 semanas más por hijo a partir del segundo caso caso de adopción o acogimiento múltiple.

	Desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional	Hasta 2 meses más de duración cuando fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado.	Hasta 2 meses más de duración cuando fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado. Podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución para que se constituya la adopción.
Lactancia	Lactancia de un hijo/a menor de 12 meses	Derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. (Podrá dividirse en 2 fracciones). Podrá sustituirse por una hora de reducción de la jornada laboral en media hora al inicio y al final de la jornada. O bien una hora al inicio o al final de la misma.	Derecho a una hora de ausencia del trabajo. (Podrá dividirse en 2 fracciones). La mujer por su parte podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora correspondiendo a la trabajadora la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada.
Nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados.	Nacimiento de hijos prematuros que deban permanecer hospitalizados consecuencia del parto.	El trabajador tendrá derecho a ausentarse de su trabajo durante 2 horas diarias, o bien reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas diarias.	El trabajador tendrá derecho a ausentarse de su trabajo durante un máximo de 2 horas diarias. Tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, sin perjuicio de la ampliación del periodo de maternidad.

Cuidado de hijo/a menor afectado de cáncer u otra enfermedad grave	Cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor afectado por cáncer o por otra enfermedad grave que implique ingreso hospitalario y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.	Reducción al menos del 50% de la jornada laboral para el cuidado del menor.	Reducción de la jornada de trabajo diaria, al menos un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella.
Cuidado de familiar por enfermedad muy grave	Cuidado de un familiar de primer grado por enfermedad muy grave.	Reducción de hasta el 50% de la jornada laboral por el plazo máximo de 1 mes.	-
Violencia de género	Por razón de casos de violencia de género	Las faltas de asistencias parciales o totales tendrán la consideración de justificadas durante el tiempo que determinen los servicios sociales o de salud. La reducción de la jornada o la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario será de aplicación en los términos que establezca la Administración pública competente para el caso.	Las faltas de asistencias totales o parciales. Reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

Paternidad	Por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo/a.	15 días naturales desde la fecha del parto. Con la ley 48/2015 entrada el 1 de Enero del 2017, permiso de 4 semanas.	10 días por nacimiento, acogimiento o adopción a disfrutar por el padre a partir de la fecha de nacimiento.
Matrimonio	Contraer matrimonio	15 días naturales	15 días naturales
Deber inexcusable	Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal o relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Tiempo indispensable para su cumplimiento.	Tiempo indispensable para su cumplimiento
Traslado de domicilio	Traslado de domicilio sin cambio de residencia	1 día	1 día en caso de misma localidad y 2 días en caso de distinta localidad
Asuntos particulares	Asuntos particulares	6 días hábiles al año. Cuando coincidan en sábado de los días 24 y 31 de Diciembre, 2 días adicionales de permiso. 2 días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio.	6 días hábiles al año. Cuando coincidan en sábado de los días 24 y 31 de Diciembre, 2 días adicionales de permiso. 2 días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio.
Vacaciones	Vacaciones anuales	Cada año natural 22 días hábiles, o los correspondientes proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor (5 de los cuales pueden disfrutarse aisladamente o acumularse	Cada año natural 1 mes, o 22 días hábiles, o los correspondientes si el tiempo de servicio durante el año fue menor (5 de los cuales pueden disfrutarse aisladamente o acumularse.

(FUENTE: Elaboración propia a través de datos obtenidos en Guía de la Conciliación de la familiar, laboral y personal de la Administración General del Estado)

Un total de 16 permisos retribuidos explicados a través de sus supuestos de hecho conforman la tabla. Podemos observar como unos permisos son más duraderos que otros y que por tanto adquieren mayor magnitud e importancia si cabe tanto para las empresas como para los trabajadores.

En casi tres cuartas partes de ellos su aplicación tanto para el personal funcionario como para el personal laboral es idéntica, sin embargo, podemos observar algunas disparidades merecedoras de ser nombradas. En cuanto a los permisos de paternidad, desde la ley 48/2015 el personal funcionario goza de cinco días más de permiso que el personal laboral, una diferencia notoria si tenemos en cuenta que hablamos de permisos de un mismo país. La otra es en la reducción de la jornada por el cuidado de hijo/a menor afectado de cáncer u otra enfermedad grave, una tesitura muy delicada a priori en la que vemos como para el personal funcionario se ofrece una reducción nunca menor al 50% mientras que para el personal laboral esa misma cantidad es la cifra a la que podría llegar, en situaciones concretas las diferencias entre un permiso y otro podrían ser notorias.

Por último, decir que podríamos nombrar otros permisos aplicables tanto para el personal funcionario como para el personal laboral, regulados con sus perspectivas normativas, pero que no guardan demasiada relación con la conciliación de la vida familiar y personal como pueden ser por ejemplo los permisos para la realización de exámenes o los permisos para funciones sindicales.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

<u>PERMISO</u>	<u>SUPUESTO DE HECHO</u>	<u>PERSONAL FUNCIONARIO</u>	<u>PERSONAL LABORAL</u>
Guarda Legal	Cuidado de: Menor de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación, persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, y familiar hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida	Reducción de jornada laboral	Reducción de la jornada diaria, con la disminución proporcional del salario entre al menos 1/8 y un máximo de ½ de la duración de aquella.

Reducciones de jornada	Reducción de jornada para funcionarios en procesos de recuperación de enfermedad.	Reducción de la jornada de trabajo hasta un 50% de manera temporal.	-
	Reducción de la jornada por interés particular.	Personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 28 en casos que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo	Reconocimiento de una jornada reducida de 5 horas diarias.
	Reducción de la jornada por violencia de género	Reducción de la jornada por ser víctima de violencia de género.	Reducción de la jornada por ser víctima de violencia de género con disminución proporcional de la retribución.
Licencias	Licencias por asuntos propios.	Máximo 3 meses cada 2 años	Su duración acumulada no podrá exceder de 3 meses cada 2 años.
Excedencias	Excedencia voluntaria por interés particular.	Cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las AAPP durante un periodo mínimo de 5 años inmediatamente anteriores, según necesidades del servicio motivadas. El trabajador deberá permanecer en esta situación un periodo mínimo de 2 años.	Para trabajadores fijos con un año al menos de antigüedad continuada inmediatamente anterior a la fecha de solicitud. La duración de esta solicitud será de carácter indefinido y no podrá solicitarse en ningún caso para periodos inferiores a 4 meses.

Excedencias	Excedencia voluntaria por agrupación familiar.	Durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y este desempeñado un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o laboral fijo en cualquiera de las AAPP, OOPP y Entidades de Derecho Público.	Con una duración máxima de 2 años y una máxima de 15 a los contratados laborales cuyo cónyuge o conveniente acreditado resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo como funcionario en cualquier Administración Pública.
	Excedencia por cuidado de hijo	Duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo.	Para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción. Duración máxima de 3 años a contar desde la fecha del nacimiento. Si el hijo es disminuido psíquico u físico y siempre que sea debidamente acreditada podrá ser de 5 años.
	Excedencia por cuidado de familiar	Duración no superior a 3 años para atender el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el 2º grado inclusive de consanguinidad o afinidad.	Por un periodo máximo de 3 años para atender al cuidado de su cónyuge o persona con la que conviva maritalmente. También ascendientes o descendientes familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

	Excedencia por violencia de género	Las funcionarias víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios exigidos y sin que sea exigible el plazo de permanencia en la misma.	Las funcionarias víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios exigidos y sin que sea exigible el plazo de permanencia en la misma.
--	------------------------------------	---	---

(FUENTE: Elaboración propia a través de datos obtenidos de la Guía de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la Administración general del estado)

El número de permisos no retribuidos por el contrario es inferior al de los retribuidos, aunque también existen diferentes supuestos de hecho en cada uno de ellos si hablamos de situaciones concretas.

En la comparación entre el personal funcionario y laboral, lo primero que nos llama la atención es el vacío legal existente en el personal laboral en determinadas reducciones de jornada, es cuanto menos significativo que trabajadores en procesos de recuperación de una enfermedad tengan un permiso no retribuido o no dependiendo si se trata de un personal funcionario o laboral. También se debe nombrar que algunos permisos son mucho más específicos en el caso del personal laboral, como es el caso de los permisos por guarda legal, en los que el personal funcionario depende más de las situaciones concretas.

Al igual que con los permisos retribuidos existen algunos permisos que nombraremos porque, aunque no guardan relación directa con la conciliación de la vida familiar y laboral si son permisos existentes, como es el caso de la reducción de jornada para aquellos funcionarios que les falten menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación, o permisos en forma de asistencia a distintos cursos relacionados con su actividad laboral.

IV. Permiso de Paternidad

Legislación y Modificaciones

En cuanto a la legislación, las modificaciones sufridas por el permiso de paternidad en los últimos años han sido bastante variadas. Sin ir más lejos hasta el 2017, la duración del permiso de paternidad era de 13 días a los que se añadían dos días de permiso por nacimiento. Llegó el 2017 y se pasó a 28 días de duración del permiso, a los que se añadían también dos días adicionales de permiso por nacimiento.

Y recientemente en la Ley 6/2018 de 3 de Julio de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 se han producido modificaciones en cuanto a los términos del permiso de paternidad. Para los hijos que nazcan después del 5 de Julio de 2018, sus padres podrán beneficiarse de 5 semanas de permiso, en lugar de 4 como sucedía hasta ahora. En dicha ley viene recogido de la siguiente manera en su *disposición final 38*:

<< c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cinco semanas ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar por el padre o por el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la resolución administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. El disfrute del permiso será ininterrumpido salvo la última semana. Que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha del nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere este párrafo, cuando así lo solicite, al inicio del permiso, el progenitor que vaya a disfrutar del mismo, y se le autorice, en los términos previstos en su normativa, por la Administración en la que preste servicios >>

Para aquellos hijos nacidos antes del jueves 5 de julio de 2018 generarán únicamente cuatro semanas de permiso por paternidad. Solo los niños/as nacidos a partir del jueves 5 de julio de 2018 a las 00:00 horas generarán para sus padres el derecho de una semana más de baja por paternidad hasta un total de cinco.

Otra de las novedades establecidas es la posibilidad de disfrutar de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento. En este caso la norma impone la necesidad de que exista un previo acuerdo entre el empresario y el trabajador para que esta posibilidad pueda llevarse a cabo. En la ley 6/2018 nos lo cita de la siguiente manera:

<<El periodo de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del periodo total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del periodo de suspensión. >>

El permiso de paternidad continúa siendo intransferible a la madre, aquí no se han producido modificaciones. No obstante, en caso de que la madre transfiera parte de su periodo de baja por maternidad al padre este se acumularía, sin reducción alguna al permiso de paternidad.

En cuanto al régimen de jornada para su disfrute, tal como establece la *ley 6/2018*

<<La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el periodo de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior. >>

Si hablamos del importe de la prestación debemos decir que la prestación por paternidad supone los mismos ingresos que el salario percibido. La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el Art.179 de la *LGSS* para la prestación por maternidad.

Debe conocerse también que la prestación económica por paternidad podrá ser denegada, anulada o incluso suspendida cuando el beneficiario hubiera actuado de un modo fraudulento con intención de obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajará por cuenta propia o ajena durante los correspondientes periodos de descanso. También existirá compatibilidad expresa con el permiso de lactancia, cabe recordar que el permiso de lactancia solo puede ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Pero si es el padre el que lo disfruta será compatible con el permiso/prestación por paternidad.

Un caso a veces habitual es que el padre se encuentre en situación de desempleo, aquí sucede lo siguiente:

-En caso de percibir prestación contributiva por desempleo: dicha prestación será suspendida durante las 5 semanas en las que se percibe la prestación por paternidad en la cuantía fijada (100% BR). Pasadas estas cinco semanas se reanudará el percibimiento de la prestación por desempleo.

-En caso de percibir prestación no contributiva por desempleo: en este supuesto no existirá derecho alguno a percibir la prestación por paternidad.

A continuación explicaremos algunas opiniones acerca del establecimiento del nuevo permiso de paternidad.

Valoración de los cambios

Las reacciones a la modificación de este permiso han sido diversas y numerosas por parte de la sociedad, en la que mucha gente se ha posicionado a favor o en contra de esta medida. Cabe decir que en los últimos años la brecha entre las solicitudes de los permisos de maternidad y paternidad se ha reducido considerablemente, desde 2007 hasta 2016 hubo 158.000 bajas más de mujeres que de hombres, el año 2016 mostró una cifra de 34.000, tendencias que se fueron manteniendo a lo largo de 2017, cifras que obtenemos gracias a la fundación másfamilia. Por ello se empiezan a percibir cambios en las relaciones familiares que llegan cada vez más hasta el ámbito laboral, para Meil (2007 p.40) este cambio *“depende de la esfera de la propia sociedad, pero a ello puede contribuir decisivamente el ritmo que se marque desde las propias empresas y desde los poderes públicos”*. Aunque este cambio también al tratarse de una baja más duradera, ha instaurado una corriente de preocupación por parte de algunos expertos en los que se demuestra el temor de que los trabajadores decidan no pedir el permiso por miedo a represalias en sus empresas.

Entre las posturas contrarias a esta medida se encuentran razones tales como que las madres salen perjudicadas de tal medida. Sobre todo diversas madres consideran que esta medida perjudica las necesidades básicas y primarias del bebé e incluso las de su madre. Esta corriente de opinión hace sobre todo hincapié en que el bebé necesita a su madre los primeros meses de vida, teniendo un acceso ilimitado a ella durante esta época, afirmando además que lo que debería de ampliarse es el permiso de maternidad no el de paternidad.

Existen posturas intermedias en cuanto a la entrada de esta modificación. Para este colectivo supone una buena noticia que la mujer que acaba de dar a luz tenga una mayor ayuda y más opciones en cuanto a permisos para el cuidado del menor, pero se exige que el permiso de paternidad debería de ser más amplio y debería de estar más repartido, para que a lo largo de las etapas natales y de crianza del niño exista una mayor disponibilidad por parte del padre con este permiso.

En cuanto a las opiniones que han visto este cambio en la legislación como una medida más que adecuada lo califican como un paso importante en la consecución de la igualdad y corresponsabilidad. A pesar de que variables existentes como la brecha salarial por razón de sexo están muy presentes en el mercado laboral y hacen difícil que se produzcan cambios notorios en un corto plazo, si abren una vía para la consecución de unos permisos igualitarios e intransferibles que permitan que la mayor implicación del hombre en el cuidado de los hijos, se traduzca en una mayor igualdad por razón de sexo en el mercado laboral a medio-largo plazo.

PERMISO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD OTROS PAÍSES

Europa

<u>País</u>	<u>Permiso de Maternidad</u>	<u>Permiso de Paternidad</u>
Suecia	480 días (18 meses) compartidos entre Padre y Madre, 4 meses se reparten obligatoriamente a partes iguales. Los 14 meses posteriores a elegir.	
Reino Unido	364 días (182 días, más otros 182 ampliables)	5 días
Noruega	392 días	98 días (14 semanas)
Finlandia	105 días para la Madre y 18 para el Padre, posteriormente se reparten 158 días entre ambos	
Austria	112 días	365 días (posibilidad de ampliarse)
Irlanda	182 días (de los cuales 112 se pueden compartir con el padre)	No está recogida. Depende al acuerdo que llegues con el empleador.
Islandia	90 días, más otros 3 meses a repartir con el padre.	90 días
Holanda	16 semanas	2 días
Portugal	150 días	14 días
Alemania	14 semanas a dividir íntegramente entre Padre y Madre	
España	16 semanas, en caso de parto múltiple se añaden 2 semanas por hijo.	5 semanas

(FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE (2015))

A través de esta tabla podemos ver y comparar los distintos permisos de maternidad y paternidad de algunos países Europeos. Los países incluidos no han sido seleccionados por importancia o dimensión, sino porque sus datos resultan útiles para su posterior comparación con España.

Analizando los datos podemos observar como países nórdicos como Suecia y Noruega son los que poseen permisos por Maternidad y Paternidad más largos junto al Reino Unido, especialmente visible es la duración del permiso maternal y paternal de Suecia, por lo amplio que es en cuanto a días y por la posibilidad de reparto tan grande entre padre y madre. España en cuanto a permiso por Maternidad solo supera a Alemania y Islandia, aunque este último dependiendo del reparto que se produzca podría incluso superarlo, y se encuentra muy alejada de países como Suecia, Reino Unido, Noruega e Irlanda.

En cuanto a la Paternidad España se encuentra por delante de países como Reino Unido, Irlanda o Portugal y podemos decir que destaca más a nivel Europeo que en los permisos de Maternidad. Solo queda en clara desventaja con Austria, el país con el permiso de paternidad más amplio con diferencia.

Una de las conclusiones que también podría obtenerse es la mayor flexibilidad existente para los permisos en muchos países, lo que conlleva a que familias de Suecia, Finlandia o Alemania en función de las ocupaciones de sus progenitores puede dividirse los permisos de una forma o de otra, quizás esa flexibilidad de los permisos pueda implantarse en España en un futuro. Ahora veremos lo que sucede en otros países no Europeos.

Resto del Mundo

Mediante la obtención de datos a través de la OCDE y la OIT comenzaremos esta vez analizando los permisos de Paternidad, al otro lado del océano la situación es bastante diversa. Podemos ver en polos opuestos a Cuba que ofrece algunos de los permisos más largos del mundo para progenitores y a Argentina que tan solo ofrece dos días para los varones. Si nos vamos África, en países como Senegal este permiso no existe, y tan solo países cercanos a ellos como Mauritania, Mali o Togo lo recogen, aunque siempre con una duración inferior a tres semanas. En cuanto a Asia también son pocos los países que reconocen este permiso, Japón y Corea del Sur podrían considerarse como los más generosos con los padres aunque en Corea por ejemplo las 52 semanas de permiso vienen acompañadas de percibir tan solo el 30% de su sueldo, algo más elevado es ese porcentaje en Japón en torno al 52%. En Oceanía, tanto Australia como Nueva Zelanda otorgan 14 días de permiso para los padres recientes.

En cuanto a la Maternidad, en América por norma general se encuentran bastante lejos de algunos países europeos dominantes como Reino Unido o Noruega en cuanto a éste ámbito, destaca Venezuela siendo el país de toda América con más días de permiso por Maternidad, en cual la madre percibe el 100% de su salario. En África y Asia países de muy escaso desarrollo económico como Malasia o Sudán se encuentra en la cola de esta clasificación, con alrededor de 8 semanas de permiso cada uno.

He querido nombrar aparte lo que sucede en Estados Unidos, una de las grandes potencias mundiales que conforma una lista de muy pocos países en todo el mundo que no asumen el sueldo de la madre trabajadora durante el período de baja por maternidad. Esto siempre ha suscitado diversa polémica y algunas iniciativas y leyes que mejoren esta situación, como por ejemplo la Ley *Family and Medical Leave Act*. En cuanto a la paternidad, los padres disponen de un periodo máximo de 12 semanas de baja, de los cuales ninguno es pagado por el Estado.

PRESTACIÓN POR MATERNIDAD PARA LOS PADRES

Dentro de las distintas medidas que fomentan la conciliación de la vida laboral y familiar, existen casos que podrían ser llamados especiales o que corresponden a una situación excepcional que es que los padres soliciten la baja por maternidad.

Existe una regulación específica para este tipo de supuesto concretamente en el *Art.48.4 del Estatuto de los Trabajadores*, aunque posteriormente se produjo una modificación a través de la *disposición adicional undécima de la Ley Orgánica 3/2007*.

En esta última legislación nos explica las consecuencias que tendría cada hipotética situación:

- En caso de fallecimiento de la madre:

“En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. “

- En el caso de que ambos progenitores trabajen:

“En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.”

- En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones:

“En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.”

- En el caso de que ambos progenitores trabajen:

“En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

- En el caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso:

“En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

- En el caso de discapacidad del hijo o del menor adoptado:

“En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.”

- En el caso de adopciones internacionales:

“En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.”

La explicación y respuesta que nos da la ley para cada caso concreto, hace más sencilla su aplicación y de hecho hace que preguntas como << Si ambos progenitores trabajan, ¿tiene derecho el padre al permiso de maternidad?>>, <<Si solo trabaja el padre, ¿Tiene derecho al permiso de maternidad?>>, << En los casos de adopción y acogimiento ¿El padre puede tener derecho al permiso de maternidad?>>

La última cuestión a la que podríamos responder es acerca de la cuantía que percibirá el padre por disfrutar del permiso de maternidad. Deduciendo lo siguiente:

“En la cuantía que le corresponda según su base reguladora que será del 100% de que correspondería por incapacidad temporal por contingencias comunes si está a jornada completa. Si está a tiempo parcial, la base reguladora será el resultado de dividir las bases de cotización de los 12 meses anteriores entre 365 días.”

Choque de intereses

El que haya una legislación específica que responde a todas las cuestiones y a los casos hipotéticos, no impide que en casos concretos existan serias dificultades para la obtención de este permiso por parte del progenitor y sea necesario llegar a juicio. En estos supuestos la disputa, laboralmente hablando, ocurre por un enfrentamiento de ideas e intereses normalmente entre la empresa a la que presta servicios y el interesado en cuestión. Para ello cada uno defiende su posición argumentándola y exponiendo sus motivos, lo que normalmente hace que muchos casos acaben en los tribunales.

Tras una búsqueda exhaustiva de casos que han visto como era necesaria la intervención judicial podemos explicar algunos ejemplos:

-1ºer caso-

Roj: STS 2015/2009

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 1

Nº de recurso: 3749 / 2008

Fecha de resolución: 20/05/2009

Procedimiento: SOCIAL

Ponente: BENIGNO VARELA AUTRAN

Tipo de resolución: Sentencia

En este primer procedimiento, se reclama el derecho a reconocer la prestación por maternidad en favor del padre, cuando empezó la percepción de la prestación la madre declaró la opción de una parte del periodo en favor del padre. A su vez la empresa en la que presta servicios el padre no exhibe obstáculos ni reparos al reconocimiento de la situación y motivos por los que se llega a la suspensión. Con apoyo de legislaciones como *Directiva 96/34/CE* en su *cláusula 2*:

“En virtud del presente acuerdo, y sin perjuicio de la cláusula 2.2, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de 3 meses hasta una edad determinada que puede ser hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales.”

O el Artículo 14 de la Constitución Española:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. “

Así como el Artículo 13 de la Ley 39/1999 que presenta modificaciones respecto al Artículo 133 de la LGSS, exponiéndonos lo siguiente:

“A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el número 4 del artículo 48 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de Marzo y en el número 3 del Artículo 30 de la Ley 30/1984 de 2 de Agosto, de Medidas para la reforma para la Reforma de la Función Pública.”

Se llega a la conclusión de que el derecho de opción al iniciar el periodo de maternidad es una obligación que se establece en la normativa laboral, pero no así en la Seguridad Social. Debiéndose someter por tanto el ejercicio del derecho de opción a las reglas generales de prescripción y caducidad que se regulan en la LGSS. A continuación expondremos otro ejemplo relacionado.

-2º caso-

Roj: STS 2391/2018

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso

Sede: Madrid

Sección: 6

Nº de recurso 183/2017

Fecha de resolución: 28/06/2018

Procedimiento: Contencioso

Ponente: JORGE RODRÍGUEZ-ZAPATA PÉREZ

Tipo de resolución: Sentencia.

En este procedimiento se da la casualidad que el interesado se trata de un Magistrado al cual el Presidente del Tribunal Superior de Galicia había denegado el disfrute de una licencia por maternidad de 16 semanas por el nacimiento de su hija. Este hecho se debía en base a la ausencia de previsión legal y reglamentaria que amparase tal derecho.

La legislación a apoyarse para establecer el recurso comenzaba con *el Artículo 373 del LOPJ* (Ley Orgánica del Poder Judicial), en relación a Jueces y Magistrados.

“También tendrán derecho a una licencia en caso de parto, adopción y acogimiento tanto pre adoptivo como permanente, cuya duración y condiciones se regularán por la legislación general en esta materia. El Consejo General del Poder Judicial, mediante reglamento, adaptará dicha normativa a las particularidades de la carrera judicial. ”

En relación también al *Artículo 2018.2 del Reglamento 2/2011, de la Carrera Judicial* en el que encontramos una información que apoya y se añade a la citada anteriormente.

“La interesada distribuirá libremente el periodo de licencia, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El otro progenitor miembro de la Carrera Judicial tendrá derecho al disfrute del referido periodo para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. Cuando ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto. Bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. En el caso de disfrute simultáneo de ambos periodos de descanso, la suma de los mismos no excederá de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o en caso de parto múltiple. A solicitud del interesado, el permiso se podrá disfrutar a jornada completa o con reducción de la jornada de audiencia pública en los términos previstos en el artículo 223. ”

La madre en cuestión, que ejerce además de abogada por cuenta propia recibió un pago único por parto/lactancia que no se considera equiparable a un pago por prestaciones y qué además no le permitió la suspensión de su actividad profesional. Por consiguiente se le fue concedido el derecho al interesado de 16 semanas por el nacimiento de su hija.

Estos dos procedimientos judiciales son un ejemplo de las disputas y dificultades que existen en determinadas ocasiones para la obtención de permisos. Ambos son casos en lo que el progenitor por dos circunstancias distintas solicita el permiso por maternidad, en vez del de paternidad como sería lo habitual, y los problemas que surgen podrían considerarse mayores que si la solicitud se tratara de un permiso de maternidad de una madre o el mismo permiso de paternidad de un padre.

La regulación de estos permisos en España no presenta tanta flexibilidad y posibilidades de compartir permisos o de administrarlos según el caso en cuestión, cómo está instaurado en otros países Europeos como puede ser el caso de Suecia o Finlandia. La posibilidad de que los permisos fueran más flexibles conseguiría que las familias pudieran adaptarse mejor a las nuevas situaciones y que la conciliación de la vida familiar y laboral fuera más óptima. Con la presencia y condiciones de la mujer cada vez más ascendente (aunque a una distancia considerable de los hombres todavía) en el mercado laboral, el concepto de familia y empleo cambia constantemente.

V. Conclusiones

La realización de este trabajo me ha acercado a profundizar sobre los aspectos fundamentales de la conciliación de la vida laboral y familiar, con sus diferentes puntos de vista, sus claves y su importancia instaurada en España a lo largo de los años. A ello entendemos como nexo de unión la maternidad, como no podría ser de otra forma y cada vez más la paternidad, intentamos explicar ese “efecto dominó” de trabajadores que se acogen al permiso de paternidad cada vez más. Para ello es preciso comparar el funcionamiento y las características del permiso tanto de maternidad como de paternidad, en España con el resto de los países Europeos y del Mundo.

A la hora de hablar de la conciliación es preciso argumentar citando y apoyándonos en las distintas legislaciones existentes dentro de este ámbito y sus pertinentes modificaciones con el paso de los años, de tal forma que la argumentación sea clara.

En todo momento he querido dar una imagen de la conciliación de la vida laboral y familiar y de sus medidas como algo cotidiano e instaurado en nuestra sociedad actual, convertida en un problema en determinados casos, y como el espejo de unas buenas prácticas en este ámbito traería beneficios de todo tipo tanto a empresas como a trabajadores. Para ello he citado los problemas principales y las diversas opiniones y puntos de vista que traían aspectos relacionados con la conciliación, con el objetivo de dar una visión lo más realista posible.

Gracias a todo eso he podido averiguar cómo los permisos de paternidad son una herramienta de conciliación muy útil y muy aprovechable hoy en día y que cada vez cobra una mayor importancia en nuestro día a día. En comparación con otros países Europeos España tiene todavía margen de mejora, aunque es verdad que en cuanto a permisos de paternidad se encuentra bien situada, podría acercarse un poco más en cuanto a duración a los permisos que goza Austria. En cuanto a Maternidad el margen de mejora es más amplio si cabe, Suecia o Noruega gozan de permisos maternos que a España le quedan muy lejos, pero acercarse a los que están vigentes en Portugal o Irlanda sería un reto realista y no se antoja como algo imposible para un futuro cercano.

Con una sociedad en constante cambio y la existencia de distintos tipos de necesidades y casos concretos hacen pensar la conciliación de la vida laboral y familiar cobrará más importancia en años venideros y que veremos distintos tipos de actuaciones, surgimiento de nuevas medidas y aprobación de nuevas legislaciones.

Bibliografía

Comunidad de Madrid, Consejería de asuntos sociales. Instituto Madrileño de la familia y el menor. Plan de apoyo a la familia 2015/2018.

<http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM013923.pdf> (fecha de consulta: 05.X.18)

Comunidad Valenciana, Guía de corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, personal y laboral para el personal de la Generalitat (2018)

<http://www.indi.gva.es/documents/161328120/165313221/Gu%C3%ADa+de+corresponsabilidad+y+conciliaci%C3%B3n+de+la+vida+familiar%2C%20personal+y+laboral+para+el+personal+de+la+Generalitat.pdf/a634c7ee-9270-48cb-b91b-456b9c78a0ac> (fecha de consulta: 07.X.18)

Conciliación, Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra (AMEDNA/NEEZE)

<https://www.amedna.com/index.php?m=54&t=23> (fecha de consulta: 03.X.18)

Consejería de Educación y Empleo de Extremadura (SEXPE). Subvenciones destinadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

<https://ciudadano.gobex.es/buscador-de-tramites/-/tramite/ficha/4157> (fecha de consulta: 06.X.18)

Consejería de Hacienda, Dirección General Fondos Europeos. Ciudad Autónoma de Melilla,

Fondo Social Europeo (FSE) 2007-2013. <https://fondoseuropeosmelilla.es/fondo-social-europeo-fse-2/> (fecha de consulta: 03.X.18)

Dirección General de Trabajo, conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres trabajadoras o desempleadas (2018). Gobierno de Cantabria.

<http://dgte.cantabria.es//conciliacion-de-la-vida-laboral-familiar-y-personal-de-mujeres-trabajadoras-o-desempleadas-?inheritRedirect=true> (fecha de consulta: 05.X.18)

Family and Medical Leave Act (1993) Wage and Hour Division. <https://www.dol.gov/whd/fmla/>

Guía de la gestión de la vida laboral, familiar y personal. Gobierno de Asturias (2018)

https://www.asturias.es/webasturias/GOBIERNO/ACTUALIDAD/pdfs/2018/2018_04_16_triptico_campania_de_conciliacion.pdf (fecha de consulta: 04.X.18)

Gobierno de Aragón, Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales (2018)

http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/Departamentos/CiudadaniaDerechosSociales/AreasTematicas/CDS_Apoyo-a-las-Familias/SERVICIOS-Y-PRESTACIONES/AYUDAS (fecha de consulta: 04.X.18)

Gobierno de Canarias, Ministerio de Igualdad. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal (2018)

http://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/temas/corresponsabilidad_conciliacion/ (fecha de consulta: 03.X.18)

Gobierno de Islas Baleares, Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas. Manual de permisos, vacaciones, licencias y jornada. (2018)

<http://www.caib.es/sites/permisosivacances/es/normativa-61579/> (fecha de consulta: 04.X.18)

Gobierno de La Rioja. Conciliación y atención social, información y consulta. (2018)

<http://www.larioja.org/mujer/es/conciliacion-atencion-social> (fecha de consulta: 07.X.18)

Gobierno Vasco, Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar. (2018) <http://www.euskadi.eus/informacion/ayudas-para-la-conciliacion-de-la-vida-familiar-y-laboral/web01-a2famil/es/> (fecha de consulta: 04.X.18)

Instituto Nacional de Estadística, Mujeres y Hombres en España, Conciliación trabajo y familia. Personas ocupadas, cuidado de personas dependientes.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) Embarazo y lactancia natural, procedimiento para la prevención de riesgos en las empresas (2013)

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/961a972/ntp-992%20w.pdf> (fecha de consulta: 22.IX.18)

Junta de Andalucía, Conciliación de la vida laboral, personal y familiar (2018)

<https://www.juntadeandalucia.es/temas/trabajar/relaciones/conciliacion.html> (fecha de consulta: 04.X.18)

Junta de Castilla y León, Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León. Acuerdo del diálogo social en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

<file:///C:/Users/dell1/Downloads/Acuerdo+Conciliaci%C3%B3n+FAM+.pdf> (fecha de consulta: 05.X.18)

Junta de Galicia, Secretaria General de Igualdad. Área de actuación corresponsabilidad y conciliación mujeres en Galicia <http://igualdade.xunta.gal/es/content/conciliacion> (fecha de consulta: 08.X.18)

Marín, P. (2009). Género y conciliación de la vida familiar y laboral. M.D.C Martínez. Págs. 45-76. Editorial Editum

Meil, G. (2007.) El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas. Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid. Págs. 8-40.

Merino Calle, I. (2015). La conciliación laboral, personal y familiar; Análisis desde una doble vertiente: Comunitaria y Nacional. Revista Jurídica Castilla y León número 36 Mayo 2015 Págs 1-45

Ministerio de Igualdad. (2010) Conciliación de la vida laboral, familiar y personal :

http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral,_familiar_y_personal._.pdf

Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales de la Región de Murcia. Conciliación vida laboral y familiar.

[https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3530&IDTIPO=11&RASTRO=c740\\$m](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3530&IDTIPO=11&RASTRO=c740$m) (fecha de consulta: 05.X.18)

Organización Internacional del Trabajo, manual Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social (2009) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf (fecha de consulta: 25.IX.18)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) OCDE Euro Área <http://www.oecd.org/eu/euro-area-economic-forecast-summary.htm> (fecha de consulta: 20.IX.18)

Papí-Gálvez, N. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad, *Revista Española de Sociología*, nº5, páginas 91-110.

Parella, S. (2007). Factores explicativos de los discursos y estrategias de conciliación del ámbito laboral y familiar de las mujeres inmigradas no comunitarias en España. Págs. 157-175

Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Consejería de Educación, Cultura y Mujer. Ciudad Autónoma de Ceuta (2013) http://www.ceuta.es/ceuta/images/servicios/mujer/documentos/legislacion/3_plan_igualdad.pdf (fecha de consulta: 05.X.18)

Plan para la Conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha. (2010). <http://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/20120511/planconcilia.pdf> (fecha de consulta: 05.X.18)

Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (2005) <https://igualeseintransferibles.org/> (fecha de consulta: 27.IX.18)

Real Academia Española de la Lengua (RAE)

Legislaciones:

Constitución Española de 1978

Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley 6/2018, de 3 de Julio, de Presupuestos Generales para el año 2018

Ley 8/2006 de 5 de julio, modificación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007)

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de Julio, del Poder Judicial (LOPJ)

Orden TAS 2307/2007, de 27 de Julio por el que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007 de 23 de Marzo. Por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación (2007)

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-14591> (fecha de consulta: 27.IX.18)

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 (2015) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> (fecha de consulta: 25.IX.18)

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (2015) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724> (fecha de consulta 25.IX.18)

Reglamento 2/2011, de 28 de Abril de la Carrera Judicial. C.G.P.J.

http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Compendio_de_Derecho_Judicial/Reglamentos/Reglamento_2_2011__de_28_de_abril__de_la_carrera_judicial (fecha de consulta: 24.X.18)

