

TRABAJO DE FIN DE GRADO



**LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN EN LA UNIVERSIDAD  
MIGUEL HERNÁNDEZ**



**AUTOR:  
FRANCISCO FLORES MONTES**

**TUTORA:  
NURIA RECHE TELLO**

**FECHA CONVOCATORIA: SEPTIEMBRE 2019**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS**

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**



## Índice

<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>II. MARCO JURÍDICO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN</b>	<b>5</b>
A) NORMATIVA INTERNACIONAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN .....	6
B) NORMATIVA COMUNITARIA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN .....	10
C) NORMATIVA NACIONAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN .....	19
D) NORMATIVA AUTONÓMICA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN.....	32
E) CONVENIO COLECTIVO APLICABLE A LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ .....	34
F) PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ .....	35
<b>III. LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ</b> .....	<b>38</b>
A) LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ .....	39
B) LA HETEROGENEIDAD DEL PERSONAL UNIVERSITARIO.....	44
<b>IV. LOS DERECHOS DE CONCILIACION APLICABLES A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA UMH</b> .....	<b>51</b>
A) TRABAJADORES EN RÉGIMEN LABORAL. ....	51
B) TRABAJADORES EN RÉGIMEN FUNCIONARIAL.....	67
C) PLAN DE IGUALDAD DE LA UMH.....	75
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	<b>77</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>81</b>

Abreviaturas:

<b>Abreviatura</b>	<b>Significado</b>
<b>ANECA</b>	Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad
<b>BOE</b>	Boletín Oficial del Estado
<b>CC</b>	Convenio Colectivo
<b>CE</b>	Constitución Española
<b>CEE</b>	Comunidad Económica Europea
<b>EBEP</b>	Estatuto Básico del Empleado público
<b>ET</b>	Estatuto de los Trabajadores
<b>LOI</b>	Ley Orgánica para promoverla igualdad efectiva de mujeres y hombres
<b>LOU</b>	Ley Orgánica de Universidades
<b>LPRL</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>PAS</b>	Personal de Administración y Servicios
<b>PDI</b>	Personal Docente e Investigador
<b>RD</b>	Real Decreto
<b>RRHH</b>	Recursos Humanos
<b>RRL</b>	Relaciones Laborales
<b>STC</b>	Sentencia
<b>TFG</b>	Trabajo de fin de grado
<b>UE</b>	Unión Europea
<b>UMH</b>	Universidad Miguel Hernández

## RESUMEN

En el presente trabajo se pretende recopilar de una forma sistemática y ordenada el ejercicio de los derechos de conciliación en lo referente a la vida familiar, laboral y personal de la plantilla que forma parte de la Universidad Miguel Hernández, con el objetivo de convertirse en una fuente de ayuda para este mismo. Los derechos de conciliación han experimentado una constante evolución durante los últimos años en nuestra sociedad, resultante de un cambio cultural y social basado en la búsqueda del bienestar del trabajador en cuanto a poder compatibilizar su vida familiar y personal con su desarrollo profesional, sin que este pueda resultar en un peligro para la estabilidad en el empleo del trabajador. A pesar de estar estos derechos planteados para ambos géneros, en este trabajo habrá que tener en cuenta la actual presencia de la mujer en el mercado laboral y como su incorporación a este a lo largo de estos últimos años que ha supuesto uno de los mayores y más relevantes cambios sociales en materia de derecho laboral. La metodología utilizada para dar respuesta a la cuestión planteada se basará un exhaustivo análisis de la normativa aplicable en materia de conciliación. Además de un estudio y clasificación de los diferentes tipos de personal que podemos encontrar en una institución de enseñanza superior e investigación como es la UMH. Por todo ello, este trabajo se justifica habida cuenta de las diferentes normas referentes a la conciliación que se aplican al personal de la Universidad Miguel Hernández, tanto funcionario como laboral, así como del propio desconocimiento de estos derechos, más allá de la maternidad y la paternidad.

**Palabras clave:** Derechos de conciliación de la vida personal y familiar, Universidad Miguel Hernández, normativa, ET, EBEP, laboral, funcionario, PAS, PDI.

## **ABSTRACT**

### **RIGHTS OF WORK-LIFE BALANCE AT THE MIGUEL HERNANDEZ UNIVERSITY**

In our present work we want to compile in a systematic and orderly manner the exercise of the rights of work-life balance in relation to the family, work and personal life of the teamwork who works in the Miguel Hernández University, with the objective of becoming a source of help for them. The rights of work-life balance have experienced a constant evolution during the last years in our society, resulting from a cultural and social change based on the search for the well-being of the worker in terms of being able to reconcile his family and personal life with his professional development, without this may result in a danger to the worker's job stability. Despite these rights being raised for both genders, this work will have to take into account the current presence of women in the labor market and how their incorporation into this over the last few years that has led to one of the largest and most relevant social changes in labor law. The methodology used to respond to the question raised will be based on an exhaustive analysis of the applicable regulations on the rights of work-life balance. In addition to a study and classification of the different types of personnel that we can find in a public highest and investigation institution institution such as the UMH. Due to all of these reasons, this work is justified in view of the different rules regarding work-life balance that apply to Miguel Hernández University staff, both public worker and labor, as well as their own ignorance of these rights, beyond motherhood and paternity.

**Key words:** Rights of work-life balance, Miguel Hernández University, normative, ET, EBEP, labor, public worker, PAS, PDI.

## I. INTRODUCCIÓN

La búsqueda de una equidad entre el desarrollo profesional y el disfrute de disponibilidad de tiempo dedicado a funciones familiares y personales es una tarea compleja y a pesar de su evolución, pendiente en el progreso del ordenamiento jurídico, en lo que ha medidas de conciliadoras se refiere. Teniendo en cuenta la difícil situación económica que sufre nuestro país en los últimos años que afecta directamente al ámbito laboral es complicado para una persona buscar un equilibrio entre su carrera profesional o el disfrute familiar o personal.

Un factor determinante es la situación de la mujer en el mercado laboral, su evolución e incorporación ha sido constante y esto ha llevado a importantes cambios sociales. La situación en el ámbito familiar actualmente consiste en que son ambos cónyuges los que trabajan creando la necesidad de buscar medidas de conciliación capaces de crear una igualdad para poder compaginar la vida laboral con la familiar, a pesar de que hoy en día aún siga pesando la mayoría de la responsabilidad de estas tareas en la mujer, por meros estigmas sociales.

No es arduo percatarse que el estudio de los derechos de conciliación en el ámbito de una entidad pública como la universidad resulta de gran dificultad debido a la complejidad que caracteriza el marco normativo de aplicación. (Argüelles Blanco, 2011). Por ello, es importante que podamos identificar que son los derechos de conciliación, que camino siguen y como han evolucionado a lo largo de la historia, además de como se identifican en los distintos Estatutos, sus diferencias y a que clase de trabajador/a afecta.

Mediante las políticas de conciliación laboral, familiar y personal, se pretende que se dedique más tiempo a la actividad particular, sin dejar a un lado o limitar el acceso al mercado laboral. Es cierto que existe un desconocimiento sobre la forma en la que los trabajadores y trabajadoras pueden ejercer estos derechos, salvando los más relevantes como puedan ser la maternidad o paternidad, por ello, es de gran importancia que estos puedan tener a su disposición de forma clara y organizada todos sus derechos, y esto es lo que se busca con este Trabajo de Fin de Grado.

Cierto es que el mercado laboral es muy amplio y debido a ello nos encontramos con diversas normas que regulan a cada tipo de trabajador/a. En el ámbito de una institución de

enseñanza superior como es la Universidad Miguel Hernández juegan muchas de estas clases de trabajadores y trabajadoras. Tendremos que tener en cuenta para la realización de este trabajo que la regulación está formada distintos conjuntos normativos, y que estos no siempre tienen porque compaginar unos con otros. Encontramos las normas generales de aplicación, pudiendo ser tanto estatales (p. ej., Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o la reciente 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.), como autonómicas (p.ej., Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres). Además de las normas de ordenación del personal empleado laboral (Estatuto de los Trabajadores, convenios colectivos), a los empleados funcionariales del Estado (Estatuto Básico de Empleados Públicos), en los que haremos más hincapié.

El presente trabajo de fin de grado se estructura en cuatro epígrafes. En el primero encontramos todo lo relacionado con el marco jurídico y el tan difuso concepto que se extiende a lo largo de la historia de lo que a día de hoy entendemos por derechos de conciliación, en su segundo apartado nos centraremos en una explicación del diverso personal que encontramos en una comunidad universitaria como es la Universidad Miguel Hernández, en el tercer apartado procuraremos definir y explicar de la forma más específica posible los distintos derechos de aplicación en materia de conciliación y cual atañe al trabajador/a según a que jurisdicción este sujeto. Por último, nos centraremos en las conclusiones que hemos podido extraer a lo largo de este trabajo.

Es fundamental seleccionar una metodología definida y propia en la realización de un estudio jurídico como este. Al tratarse de tema tan amplio como es el de los derechos de conciliación lo principal es encontrar un referente en la normativa a aplicar en relación con el personal universitario como son los estatutos que se aplican directamente a ellos en materia de conciliación. En primer lugar, se procederá a recopilar toda la normativa que concierne en el marco teórico, para así contextualizar los contenidos que vamos a trabajar. Seguidamente, conoceremos más a fondo lo que entendemos por derechos de conciliación y cómo se conforma y funciona la estructura de la Universidad Miguel Hernández, basándonos en sus propias normativas. Para concluir, el propósito principal de este trabajo es clasificar estos derechos de conciliación tratando de agruparlos en cuadros según su semejanza, además de catalogarlos según al tipo de trabajador/a, por ello, es esencial conocer



perfectamente toda la variedad de derechos que encontramos tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Además, en este trabajo se utilizará una redacción que procure el uso de un lenguaje inclusivo en la medida de lo posible, para así evitar el masculino como genérico. Intentaremos con su utilización, prevenir expresiones discriminatorias, visibilizar el género cuando lo exija la situación comunicativa y evitar el sesgo hacia un sexo o género social particular.

Por todo ello, con la realización de este trabajo de fin de grado buscamos analizar el panorama jurídico en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal para comprender la evolución en materia de derechos de conciliación. Planteado la meta de clasificar a cada tipo de empleado que forme parte de la universidad y así conocer las diferencias entre estos, para establecer unas directrices a las que puedan acceder de manera intuitiva y conocer que derecho le pertenece según el tipo de personal que sea y circunstancia concreta.

## **II. MARCO JURÍDICO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN**

El origen de los Derechos de Conciliación esta adherido a la lucha por la obtención de la una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el terreno de su incursión al mercado laboral. Encontramos que las primeras medidas en el ámbito de la conciliación se dirigen a la mujer trabajadora, teniendo en cuenta la diferencia biológica que surge respecto al hombre dada la maternidad, “dando a que la legislación permita una excepción en la igualdad de trato (igualdad formal) y concede el permiso a las madres trabajadoras por cuenta ajena.”<sup>1</sup> Considerando tal reconocimiento de derechos como un avance histórico en materia de igualdad efectiva entre sexos.

A lo largo de la historia se han creado distintas directivas y nomas que han obligado a los Estados a anexionar en su legislación diversas medidas para mejorar y poder desempeñar una mayor compatibilidad de la vida familiar, personal con el empleo y el desarrollo de una carrera profesional.

---

<sup>1</sup> Cuesta López, Víctor. “Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional: Fundamentos Constitucionales y avances normativos en el ámbito de la unión europea.”. 2019 En <https://www.ugr.es/~redce/REDCE16/articulos/09VCuesta.htm#12BIS> (Consultado 4 de marzo 2019)

Entendemos por derechos de conciliación, aquellos que son aplicables a los trabajadores y trabajadoras para impulsar una igualdad equilibrada de las responsabilidades familiares y personales, para impedir cualquier tipo de discriminación basada en su ejercicio. Básicamente lo que se busca a través de estos derechos es la compatibilidad efectiva entre la carrera profesional del trabajador/a y su vida familiar y personal, respecto a todas las distintas circunstancias que se puedan dar en estos casos.

En la actualidad, se persigue que la mujer, de quien resulta el parto biológico, no sea la única que cumpla con la función del cuidado familiar, por lo que se esta priorizando en que el otro progenitor también tenga el mismo tiempo para poder desempeñar las funciones que correspondan al caso concreto. Consideramos que esta búsqueda de la igualdad efectiva es necesaria, despojando así al varón de ciertos prejuicios arraigados en otras épocas donde no se consideraban afines a su rol en la familia, siempre sin descuidar que las acciones positivas que se aplican a la mujer son imprescindibles para llegar así a poder hablar de una igualdad real dentro de la sociedad patriarcal en la que nos encontramos.

Por ello, entendemos que los derechos de conciliación son la clave para una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en los diversos aspectos que se puedan dar en el ámbito laboral, familia y personal. Tomando la igualdad como la generación de los mismos para un individuo concreto con independencia en este caso de su género.

### **A) Normativa internacional en materia de conciliación**

Hoy día, nuestro ordenamiento jurídico es multinivel y por lo tanto no estamos en un ordenamiento único estatal, si no que la legislación se desarrolla a través de un marco internacional, europeo, nacional y autonómico que en mayor o menor medida afecta o modifica aspectos de la legislación aplicable. Por ellos lo ideal es empezar por lo que rodea a todo, la normativa internacional.

#### **Convenios de la OIT**

Los primeros indicios que encontramos sobre la obligatoriedad y remuneración del permiso de maternidad, así como la prohibición del despido por hacer uso de este, los localizamos en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Washington por el Gobierno de Estados Unidos de América el 29 de octubre

de 1919, donde regulaba estos en su convenio número 3, sobre la protección de la maternidad, revisado por el n.º. 103, de 1952. apareciendo por primera vez un Convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto (Entrada en vigor: 13 de junio de 1921)<sup>1</sup>.

También existe referencia a los derechos de conciliación en la Recomendación n.º. 123 de la OIT de 1965, sobre el empleo de mujeres con responsabilidades familiares, pidiendo a los Estados miembros llevar a cabo una política adecuada con el objetivo de posibilitar que las mujeres puedan trabajar fuera de hogar sin ser discriminadas.

En el Convenio de la OIT n.º. 156 y la Recomendación n.º. 165, de 1981 se promueve a los Estados miembros para que introduzcan en sus programas políticos los objetivos de facilitar el poder acceder al trabajo a las personas con responsabilidades familiares, sin que exista discriminación por realizarlo.

Por último, queremos destacar el Convenio 183 de la OIT sobre la protección de maternidad de 2000 en el que se revisa el de 1952 (mencionado anteriormente), en el cual se regula la prohibición de despido y la discriminación por embarazo. En este convenio se otorgan al menos 14 semanas de licencia con una retribución no inferior a dos tercios de los salarios anteriores, que deberá financiarse mediante un seguro social o con cargo a fondos públicos.

### **Carta Social Europea**

La Carta Social Europea es un compendio de derechos sociales y económicos a nivel europeo que, como tantos otros documentos normativos redactados en la Unión Europea, pasa desapercibida para la gran mayoría de los ciudadanos. Fue firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, busca que los Estados miembros garanticen a sus pueblos los derechos sociales, con objeto de mejorar su nivel de vida y de promover su bienestar social. La Carta Social Europea entró en vigor para España el 5 de junio de 1980, treinta días después de la fecha del depósito del Instrumento de ratificación español, de conformidad con su artículo 35.

En el artículo 8 “Derecho de las trabajadoras a protección” se establece a favor de la mujer trabajadora un descanso mínimo de doce semanas, en los supuestos de parto, con prestaciones a cargo de la Seguridad Social o fondos públicos, así como en el apartado segundo a considerar como ilegal que un empleador despida a una mujer durante su ausencia por permiso de maternidad o en una fecha tal que el periodo de preaviso expire durante esa ausencia y por último, en el apartado tercero de este artículo, a garantizar a las madres que críen a sus hijos el tiempo libre suficiente para hacerlo, adoptando medidas como “regular el trabajo nocturno de la mujer en empleos industriales” y “prohibir el empleo femenino en trabajos subterráneos de minería y, en su caso, en cualesquiera otros trabajos que no sean adecuados para la mujer por su carácter peligroso, penoso e insalubre.” En mi opinión este último punto, hay que entenderlo como que la mujer se encuentra en periodo de gestación y debido a la peligrosidad de las condiciones laborales se suspende el contrato de trabajo durante el trascurso del embarazo.

Para finalizar, en su revisión de 1996 la Carta Social Europea, siguiendo al convenio nº 157 de la OIT, añade en su artículo 27 la obligación de adoptar medidas necesarias para garantizar que los trabajadores/as con responsabilidades familiares mantengan su continuidad en el mercado laboral.

### **Convención de la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer**

La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer el 18 de diciembre de 1979, que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países, ahora ratificada por 187 países, el 96% de los existentes, entre ellos España, que la ratificó en 1984 y la publicó en el BOE el 21.04.1984.

En esta Convención de la ONU (CEDAW sus siglas en inglés<sup>2</sup>), se aconseja a los Estados miembro que adopten todas las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo para conseguir una igualdad efectiva con lo hombres.

---

<sup>2</sup> The Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women, 1979

Así pues, en el artículo 11, dedicado a que los Estados miembros tomen estas medidas de las que hablábamos en el párrafo anterior, encontramos en el apartado 2 disposiciones dedicadas exclusivamente a la protección de la mujer embarazada y el empleo, como pueden ser la prohibición de despido por embarazo o medidas como la del apartado c. dedicada a “alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños”, enfocadas como se observa en la búsqueda de una conciliación efectiva.

#### **La IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer (Conferencia de Pekín)**

A lo largo de la historia las Naciones Unidas han convocado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, que se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). A ésta última siguió una serie de exámenes quinquenales.

La última Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género.

En ella, se ratifica la obligación de impulsar la armonización de responsabilidades familiares y laborales de las personas trabajadoras. Como destaca Reche Tello, N., tenemos que recalcar el “objetivo estratégico F.6 por el alto grado de implicación con la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad, haciendo especial hincapié en las dificultades de los trabajadores/as precarios y atípicos, la necesidad de fomentar el teletrabajo, y asimismo la educación como base fundamental para cambiar los estereotipos de género”<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Heras González, Purificación., Belmonte Martín, Irene., Reche Tello, Nuria., Calabuig Puig, M<sup>a</sup> Amparo., Ferrús Batiste, Jordi., & Alarcón García, M. “Necesidad de la igualdad de género para transformar nuestro mundo.” 2019. 1st ed. Elche: Diego Marín Librero. pp. 61 - 86.

## **B) Normativa comunitaria en materia de conciliación**

Para una mejor clasificación de la normativa cabría seguir por el ordenamiento europeo en lo referente a materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Conoceremos en esto siguientes puntos los tratados claves como son el de Roma, Ámsterdam y actualmente vigente Tratado de Lisboa anexo a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, entre otra normativa europea.

### **El Tratado de Ámsterdam y su evolución en materia de conciliación**

El Tratado de Ámsterdam, el cual fue firmado por los quince<sup>4</sup> Estados miembros de la Comunidad Europea los días 16 y 17 de junio de 1997, constituye sin duda alguna un paso importante en el proceso de la integración europea.

Remontándonos históricamente, con el inicio de la Comunidad Económica Europea encontramos uno de los primeros indicios en lo que a búsqueda de una igualdad se refiere, en el artículo 119 del Tratado de Roma<sup>5</sup> (actual artículo 141 del Tratado de Ámsterdam), planteando el principio de igualdad de trato, en concreto de igualdad retributiva entre hombres y mujeres en caso de trabajos de igual valor.

Como el propio parlamento europeo manifiesta en su ficha temática N°26 sobre los derechos de la mujer y la ampliación en la Unión Europea, busca con este artículo “el derecho a una igual retribución para un mismo trabajo. Esta disposición, aunque de alcance limitado, fue evolucionando progresivamente en una serie de instrumentos comunitarios para la salvaguarda de los principios de igualdad de acceso al empleo, a la formación profesional y a las promociones, y a las condiciones laborales y de vida, hasta llegar por último al principio

---

<sup>4</sup> Tratado de la Unión Europea, firmado en la ciudad holandesa de Maastricht en diciembre de 1991, que entró en vigor el 1 de noviembre de 1993. Nació la Europa de los Quince: España, Portugal, Francia, Italia, Grecia, Austria, Alemania, Bélgica, Holanda, Luxemburgo, Dinamarca, Suecia, Finlandia, Reino Unido e Irlanda.

<sup>5</sup> El 25 de marzo de 1957 se firmaron dos tratados: el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (CEE) y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (CEEA o Euratom). El Tratado de Roma CEE estableció la Comunidad Económica Europea (CEE) que reunió a seis países (Bélgica, Alemania, Francia, Italia, Luxemburgo y los Países Bajos) con el fin de trabajar para la integración y el crecimiento económico a través del comercio. Además, creó un mercado común basado en la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales.

de no discriminación por razones de sexo u orientación sexual, propuesto en la Conferencia Intergubernamental para la reforma de la Unión Europea y del Tratado.”<sup>6</sup>

Este artículo se incluyó en el Tratado de Roma para evitar que Francia sufriera desventajas competitivas a causa de su política social. Aunque ha día de hoy, la igualdad entre hombres y mujeres no solo está garantizada por el artículo 119, sino también por nueve directivas, un gran número de recomendaciones y de resoluciones del Parlamento Europeo, cuatro programas de acción y una jurisprudencia muy extensa del Tribunal de Justicia.

Por otro lado, en cuanto al Tratado de Maastricht, los Estados miembros no modificaron el artículo 119 con motivo de las precisiones aportadas por el Tribunal de Justicia en la sentencia Barber<sup>7</sup>, pues Reino Unido estaba en contra. Por lo que los Estados adoptaron un protocolo sobre el artículo 119 (de no aplicación en Reino Unido) que estipula que a partir del 17 de mayo de 1990 quedaban garantizadas la constitución de una pensión objetivamente igual y una cobertura igual del riesgo de defunción. Respecto a los subsidios, sólo debían ser objetivamente iguales los que se podían atribuir a la constitución de una pensión posterior al 17 de mayo de 1990.

Ahora que conocemos algunos de los precedentes, debemos saber que la firma del Tratado de Ámsterdam contribuye en un cambio importante a la condición de las mujeres en la Unión Europea. Buscando principalmente la no discriminación por razón de sexo y funda la igualdad entre hombres y mujeres en el derecho fundamental del Tratado mediante la inclusión de distintos artículos, como son:

El artículo 2 el cual no habla sobre la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, como uno de los objetivos comunitarios; el artículo 3, apartado 2, en el que se busca la eliminación de las desigualdades en todas las estrategias de empleo y acciones comunitarias; el artículo 13 (antiguo artículo 6A) por la lucha contra la discriminación por razones de sexo

---

<sup>6</sup> Parlamento Europeo “Los derechos de la mujer y la ampliación en la Unión Europea”. En: [http://www.europarl.europa.eu/enlargement/briefings/26a2\\_es.htm](http://www.europarl.europa.eu/enlargement/briefings/26a2_es.htm) (Consultado 3 de marzo de 2019)

<sup>7</sup> Sentencia Barber de 17 de mayo de 1990 en que el Tribunal de Justicia interpreto de las Comunidades Europeas reconoce que todas las formas de pensión profesional, y asimismo todas las formas de prestación derivada de los regímenes profesionales de seguridad social de los trabajadores, constituyen un elemento de retribución con arreglo a lo establecido en el artículo 119 del Tratado CE, que prevé la igualdad de retribución para hombres y mujeres.

u orientación sexual; el artículo 137 (antiguo artículo 118) mediante el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en relación con las oportunidades en el mercado laboral y con el trato en el lugar de trabajo; y por último, el ya mencionado artículo 141 (antiguo artículo 119).

Con todo ello, los Quince serán quienes construyan la política en materia social, en general, y la igualdad entre hombres y mujeres, en particular; incluido el Reino Unido, que se verá obligado a respetar las decisiones adoptadas en aplicación del Tratado.

Por último, el 2 de octubre de 1997, se firmo el Tratado de Ámsterdam, que entro en vigor el 1 de mayo de 1999, siendo ratificado por todos lo miembros que pertenecían en aquel entonces a la Unión Europea. Así pues, quedo sustituido el Tratado de Maastricht, estableciendo en este nuevo Tratado una de las principales metas de la Unión Europea, la consagración de los derechos a la igualdad entre hombres y mujeres.

### **El Tratado de Lisboa y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**

Primeramente, lo adecuado es dejar claro que el Tratado de Lisboa es solamente un texto de reforma, es decir, no es una norma directamente aplicable como tal, lo que realmente hace este Tratado es modificar los dos tratados básicos de la Unión Europea: el Tratado de la Unión Europea (firmado en Maastricht, de 1992, modificado a su vez por el Tratado de Ámsterdam de 1997 y por el Tratado de Niza de 2000) y del Tratado del Funcionamiento de la Unión Europea (antes Tratado de la Comunidad Europea; y en su versión original, Tratado de Roma, de 1957).<sup>8</sup>

Dicho lo anterior, el Tratado de Lisboa fue firmado el 13 de diciembre de 2007 en Lisboa, es el que sustituye a la Constitución para Europa tras el fracasado tratado constitucional de 2004. Su objeto es adaptar el funcionamiento y las Instituciones de la Unión Europea a los 28 miembros actuales.

Establece la actual Unión Europea mediante dos nuevos Tratados que constituyen el derecho originario vigente y que sustituyen a los anteriores: el Tratado de la Unión Europea

---

<sup>8</sup> “Informa sobre el Tratado de Lisboa.” ATTAC España, 2010. En: <https://www.attac.es/documentos/ae2010-europea.pdf> (Consultado 3 de marzo de 2019)



(TUE) y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). A partir de la entrada en vigor de estos Tratados, en diciembre de 2009, la Unión sustituye y sucede a la Comunidad Europea (art. 1 TUE).

Podemos mencionar algunas de las reformas más importantes que se introducen como puedan ser: la ampliación del voto por mayoría cualificada en el Consejo de la Unión; un Parlamento Europeo con mayor peso mediante la extensión del procedimiento de decisión conjunta con el Consejo de la UE, la reducción del número de miembros de la Comisión Europea; la eliminación de los tres pilares de la Unión Europea y la creación de las figuras de Presidente del Consejo Europeo y Alto Representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad.

Con el Tratado, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, pasa a ser jurídicamente vinculante (art. 6 TUE). A pesar de ser dos documentos diferentes por así decirlo, entendemos que esta Carta anexa al Tratado de Lisboa es su parte dogmática, donde vienen recogidos los derechos fundamentales de los ciudadanos europeos. Por ello, más que en el Tratado donde no encontramos indicios de los derechos de conciliación nos centraremos en lo que dice la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE sobre estos.

Como hemos dicho anteriormente, se reconoció la transcendencia de esta realidad de forma más evidente y expresa en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, firmada en Niza el 7 de diciembre de 2000, y esta a su vez sustituida por una nueva versión actualizada y firmada en Estrasburgo, el 12 de diciembre de 2007, donde su artículo 33 de forma expresa se destina a regular la vida personal, familiar y profesional de los ciudadanos de la UE. Pero no es hasta diciembre de 2009, con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, que la Carta adquirió el mismo carácter jurídico vinculante que los Tratados.

Literalmente el artículo 33 sobre la vida familiar y profesional dice así:

- “1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social.
2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.”

En el primer apartado de este artículo encontramos que se garantiza la protección de la familia de una forma más general en los ámbitos jurídico, económico y social, esto podría llevarse a cabo con la realización de medidas, las cuales pueden ir desde reducciones fiscales, hasta la creación de prestaciones de seguridad social, etc. Mientras que el apartado segundo de este artículo es más específico, ya que se centra en un medio fundamental para proteger a la familia, la conciliación, reconociendo distintos derechos dirigidos a conseguirla.

Así pues, en estos dos apartados se muestra el interés de la UE de que sean los propios estados miembros quienes redacten su propia normativa, entendiendo que, la UE establece unos cimientos básicos utilizando su condición jerárquica superior, bien es cierto que podrían haberse definido más, pero es consciente de que a pesar de formar una unidad, cada estado tiene sus particularidades, por lo que los países que forman la UE deberán redactar su jurisdicción utilizando esta base y así desarrollar sus derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral se refiere.

Un elemento básico para desarrollar los derechos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral ha sido también el ejercicio por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Encontrando que, esta institución “ha velado por hacer factible a los padres su doble labor como progenitores y como profesionales.”<sup>9</sup>

En la UE se han creado diversas estrategias al respecto, pero es evidente que hay que aclarar que las competencias de la Unión son limitadas. La competencia de la UE es compartida con los Estados miembros y el principio de subsidiariedad<sup>10</sup> juega un papel fundamental.

---

<sup>9</sup> Sanz Caballero, Susana. “De la exigencia de igualdad salarial a la política social comunitaria de atención a la maternidad y la conciliación laboral y familiar: cuarenta años de promoción de la igualdad laboral por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas”, Estudios de Economía Aplicada, Vol. 27-3, 2009, p.727. 2009

<sup>10</sup> El principio de subsidiariedad, en su definición más amplia, dispone que un asunto debe ser resuelto por la autoridad (normativa, política o económica) más próxima al objeto del problema. El "principio de subsidiariedad" es uno de los principios sobre los que se sustenta la Unión Europea. (consultado 5 de Marzo de 2019)

### 3. Directivas internaciones de relevancia

En este apartado abordaremos algunas de las directivas con más relevancia en cuanto a los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral en el contexto comunitario, establecidas estas como derecho derivado<sup>11</sup>.

#### a) Directiva 92/85/CEE del consejo de 19 de octubre de 1992

En primer lugar, encontramos la Directiva 92/85/CEE del consejo de 19 de octubre de 1992 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

Directiva específicamente dirigida a la mujer y directamente vinculada con el derecho de conciliación por excelencia, el relativo a la maternidad y antidiscriminación de la mujer embarazada. En su artículo 10 por citar un ejemplo se alude la prohibición de despido a la trabajadora embarazada, desde el inicio del embarazo hasta la finalización del permiso de maternidad. Ciertamente es que esta Directiva estaba principalmente enfocada para la protección de riesgos laborales tratándose de una Directiva preventiva, pero si nos acogemos a su artículo 8 en el que se especifica la duración mínima del permiso de maternidad que será de catorce semanas, siendo dos de carácter obligatorio, entendemos que por prevención se refiere a esas 2 semanas y que las doce restantes están dirigidas a una conciliación efectiva.<sup>12</sup>

#### b) Directiva 2010/18 del Consejo de 8 de marzo de 2010 y la actual Directiva 2019/1158 del parlamento europeo y del consejo de 20 de junio de 2019.

La Directiva 2010/18 del consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental que deroga a la Directiva 96/34/CE del consejo de 3 de junio de 1996 sobre permisos parentales y por razones familiares, que

---

<sup>11</sup> Conjunto de normas dictadas por las instituciones de la Unión en el ejercicio de sus competencias y cuya validez depende de su compatibilidad con el Derecho primario. Actualmente el Derecho derivado está compuesto por los reglamentos, las directivas y las decisiones (todos ellos con obligatoriedad jurídica o carácter vinculante) y las recomendaciones y los dictámenes (que no vinculan). Art. 288 TFUE.

<sup>12</sup> Reche Tello, Nuria. Tesis. “La dimensión constitucional del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral.” Universidad Miguel Hernández. Elche (Alicante – España). 2016.

convirtió en obligatorio el acuerdo marco celebrado el 14 de diciembre de 1995 sobre el permiso parental consagrado entre las organizaciones interprofesionales de carácter general, además en esta Directiva se solicita a los Estados miembros que prevean sanciones en caso de incumplimiento de las medidas nacionales tomadas en aplicación de la Directiva.

La Directiva tiene como objetivo establecer disposiciones mínimas sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor, y trata de conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, aunque esta vez establece los permisos de manera particular destacan entre otros asuntos:<sup>13</sup>

- La concesión de un derecho individual a un permiso parental a trabajadores, hombres y mujeres, debido al nacimiento o la adopción de un niño para poder ocuparse de éste durante al menos tres meses, indiferentemente del sexo en este caso.
- Que las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación del permiso parental se definan en la legislación y/o los convenios colectivos en los Estados miembros, en cumplimiento de las disposiciones mínimas del Acuerdo.
- Que los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adopten las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido por solicitar o tomar una baja por permiso parental.
- Finalizado el permiso parental, el trabajador tenga derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo o, si ello no fuera posible, a un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato o a su relación laboral.
- Que los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio del permiso parental se mantengan hasta el final de este, tras el cual seguirán siendo de aplicación
- Que los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adopten las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y/o las prácticas nacionales, en caso de fuerza mayor relacionada con motivos familiares urgentes tales como una enfermedad o un accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.

---

<sup>13</sup> EUR-Lex. “Permisos parentales y por razones familiares.” En: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10911> (Consultado 11 de marzo del 2019)

Queda claro pues que estas medidas están directamente enfocadas a la consecución de una efectiva conciliación para los empleados y empleadas de forma independiente.

En cuanto a la Directiva 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, se publicó la aceptación de esta, el 4 de abril de 2019, pero no fue hasta el 1 de agosto de 2019 que entro en vigor, por ella se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo de la que hablamos al inicio del apartado. Se incorpora el permiso de paternidad que aún no existe en el ámbito de la Unión Europea. La propuesta de la Comisión de una directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores prevé una cobertura por permisos de paternidad y permisos parentales y prestaciones para cuidadores para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores no convencionales, con un contrato o una relación laboral.

Respecto al permiso de paternidad encontramos que se instaura un estándar mínimo europeo de diez días laborables de permiso de paternidad, que deberá disfrutarse con ocasión del nacimiento del hijo/a. Serán los Estados miembros quienes decidan si el permiso puede disfrutarse en parte antes del nacimiento del hijo o exigir que se disfrute en su totalidad después, plazo para acogerse, y si pudiera acogerse al permiso en régimen de trabajo a tiempo parcial, en períodos alternos. En la Directiva actual sobre el permiso parental prevé un derecho individual a cuatro meses de permiso parental para cada progenitor para cuidar a un niño o una niña hasta que cumple los ocho años de edad, de los cuales 2 nos serán transferibles y tendrán asociada una prestación económica (siendo establecida tanto la edad del hijo mínima como la cuantía por cada estado miembro).

Por otro lado, se incluye un nuevo derecho enfocado a los cuidadores, para que los trabajadores puedan acogerse a un período de cinco días laborables al año de ausencia del trabajo, en caso de enfermedad grave o de dependencia de un familiar. Los Estados miembros serán los que decidan si conceden una remuneración.

Además, en esta directiva se añade la posibilidad de teletrabajo o trabajo a distancia como opciones contempladas en el trabajo flexible. En cuanto a los requisitos exigidos son

similares a los del permiso por paternidad, se dará hasta que el hijo/a cumpla los ocho años de edad, y la duración estará dentro de un límite razonable.

La introducción de un derecho de este tipo podría tener un impacto destacable en el reparto de las responsabilidades familiares entre las mujeres y los hombres. La participación de los padres en el cuidado de los niños aporta una mayor satisfacción personal, así como salud física y mental a estos padres y unos mejores resultados cognitivos y comportamentales de los niños. Los padres que toman permisos de paternidad después del nacimiento de un niño tienen mayores probabilidades de contribuir a la cría de su hijo y de acogerse posteriormente a sus derechos a disfrutar de un permiso parental.

c) Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 5 de julio del 2006.

En la presente Directiva se tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Para poder llevar a cabo este fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato respecto a: el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional; las condiciones de trabajo, incluida la retribución; y por último los regímenes profesionales de seguridad social.

Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados, ya que busca garantizar que se aplique esta igualdad entre hombres y mujeres como un principio fundamental para los ciudadanos de la Unión Europea.

Podemos ver reflejados ciertos aspectos de la conciliación de manera indirecta en algunos de sus artículos. Por ejemplo, en su artículo 2.a) y b) habla de la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, donde indirectamente se puede justificar la no discriminación a una mujer por razón de su maternidad o respecto al cumplimiento de sus actividades como madre, mediante esta prohibición de la discriminación se refuerza la igualdad entre hombre y mujeres.

Por último, en el capítulo 3 de esta Directiva sobre la igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional, a la promoción y a las condiciones de trabajo. Podemos encontrar que en su artículo 15 también se hace referencia a los derechos de conciliación reiterando que una mujer después de su permiso por maternidad tendrá derechos a volver a su puesto de trabajo en las mismas condiciones o en equivalentes.

### **C) Normativa nacional en materia de conciliación**

Una vez hemos examinado las normas exteriores es momento de centrarse en nuestra jurisdicción. Es de aquí, de donde se extraerá toda la normativa esencial para que así se vaya formando este Trabajo de Fin de Grado.

#### **1. La Constitución española**

Antes de adentrarnos en materia más específica tenemos que empezar por lo fundamental, la norma suprema del ordenamiento jurídico español, la Constitución española de 1978, a la que se someten todos los poderes públicos y ciudadanos de España desde que el 29 de diciembre de 1978 que entro en vigor.

Por ello, la legislación nacional nos lleva directamente a la Constitución española, donde la conciliación encuentra sentido en una doble vertiente: por un lado, en el artículo 14 en el que se regula el Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo que dice así: “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.”. Además, también podemos encontrar la obligación del fomento de una igualdad efectiva por parte de los poderes públicos en el apartado dos de artículo 9 de la misma, en el que encontramos lo siguiente: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.” Por otro lado, encontramos también en el artículo 39 el deber constitucional de protección de la familia y a la infancia, destacando el apartado 3, en el que encontramos que: “3. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda.” Haciendo clara referencia a una búsqueda una conciliación efectiva.

La estrecha relación de los derechos laborales de conciliación con el artículo. 14 CE se corrobora frecuentemente por el Tribunal Constitucional. Quedando reflejada en doctrina como la STC 3/2007, de 15 de diciembre, que viene a resolver un recurso de amparo interpuesto por una trabajadora por cuenta ajena que había solicitado a su empleador la reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor de seis años con arreglo a lo dispuesto en el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET).<sup>14</sup> El problema surge cuando la trabajadora propone su reducción solicitando el turno de tarde y la empresa deniega la reducción solicitada argumentando que el horario propuesto no se corresponde con el de “su jornada ordinaria”, tal y como establece el art. 37.6 ET<sup>15</sup>, que en su puesto de trabajo normalmente se desarrolla en turnos rotativos de mañana y tarde. El órgano judicial que resolvió este conflicto confirma la denegación de la reducción de jornada por parte de la empresa en base a consideraciones de estricta legalidad y sin valorar que podría afectar a las posibilidades de conciliación de la vida familiar y laboral de la trabajadora. Se interpuso un recurso de amparo en el que se alega que la resolución judicial vulnera el derecho a la no discriminación por razón de sexo del art. 14. CE a pesar de que, no existan, en principio, evidencias de que la negativa de la empresa tenga que ver con la condición de mujer de la trabajadora. El Tribunal Constitucional ya había reiterado en varias ocasiones que la prohibición de la discriminación por razón de sexo incluye a los supuestos de discriminación directa e indirecta, que desde la perspectiva de género afecta negativamente de manera particular al colectivo de las mujeres trabajadoras evidenciando una situación de desventaja respecto al hombre que en muchas ocasiones llega a ocasionar el abandono del mercado laboral. Reconocida la incidencia que la denegación del ejercicio de uno de los derechos conciliatorios reconocidos en la legislación laboral puede tener en la vulneración del derecho a la no discriminación por razón de género, el reproche de constitucionalidad a la resolución judicial recurrida en amparo se basa en que el órgano judicial ni siquiera se llega a plantear si la denegación de la reducción de jornada “constituía o no un obstáculo para la compatibilidad de su vida familiar y profesional” lo que, a su vez, supone no valorar adecuadamente la dimensión constitucional ex art. 14 CE de la cuestión que se le había planteado.

---

<sup>14</sup> “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, 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 aquélla...”

<sup>15</sup> “Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo 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.”



Por otro lado, también nos podemos preguntar como se encuentra actualmente desde la perspectiva de la igualdad, los derechos laborales de conciliación ejercidos por el varón. Resulta de gran interés el análisis de la reciente STC 26/2011, de 14 de marzo, en el que se aclara si unas resoluciones judiciales que validan la denegación de adaptar la jornada laboral de un trabajador al turno de noche para facilitar la atención a sus hijos menores de edad pueden o no constituir una vulneración de su derecho fundamental a la igualdad. El Tribunal Constitucional valora si puede apreciarse la existencia de una discriminación por razón de sexo o si la negativa pudiese incurrir en alguna otra causa de discriminación no admitida por el art. 14 CE. Para el Tribunal Constitucional no existen motivos para fundamentar la vulneración del art. 14 en la discriminación por razón de sexo, como en la propia sentencia se menciona “la prohibición de discriminación por razón de sexo tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la población femenina, singularmente en el ámbito del empleo y de las condiciones laborales, situación que se traduce en dificultades específicas de la mujer para el acceso al trabajo y su promoción dentro del mismo”. Por otro lado, el Tribunal Constitucional considera que este asunto si puede ser analizado desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales o sociales y, en particular, por razón de las circunstancias familiares “en la medida en que la negativa a acceder a la asignación de horario nocturno solicitada por el trabajador demandante pudiera suponer un menoscabo para la efectiva conciliación de su vida familiar y laboral”.

El Tribunal Constitucional razona que los órganos judiciales aprueban la negativa administrativa ajustándose de forma exclusiva a una interpretación legislativa y que no entra a valorar ni las circunstancias personales y familiares del ni la evidente repercusión negativa en su disponibilidad para el cuidado de sus hijos y para sumir su cuota en el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares. Por todo ello, el Tribunal concluye que el derecho fundamental del recurrente a la no discriminación por razón de sus circunstancias personales o familiares (art. 14 CE), relacionadas con su responsabilidad parental en la asistencia de todo orden a sus hijos menores de edad (art. 39.3 CE), no ha sido debidamente tutelado por los órganos judiciales.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Cuesta López, Víctor. “Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional: fundamentos constitucionales y avances normativos en el ámbito de la unión europea.” 2019 En: <https://www.ugr.es/~redce/REDCE16/articulos/09VCuesta.htm#12BIS> (Consultado el 17 de marzo de 2019)

Podemos reflexionar sobre que existe la necesidad del reconocimiento, en una reforma constitucional, respecto al derecho a conciliar al encontrarnos ante una respuesta jurídica y legal insuficiente, obstruida por la reforma laboral y unos convenios colectivos inadaptados a las necesidades prácticas de los trabajadores y trabajadoras. Tenemos que ser conscientes de la evolución y el progreso en los nuevos modelos de familia y como repercute en ellos la conciliación, siendo vital a día de hoy, y no dejándose a un lado como en los antiguos modelos familiares, por ello es necesario una actualización en el la normal suprema de nuestro estado. La sociedad se encuentra en constate evolución, los estilos de vida tanto familiares, como individuales de las personas ya no son los mismos, quieren desarrollarse profesionalmente, y no todas quieren/pueden renunciar a la vida en familiar, su tiempo personal o el cuidado de familiares. Por ello, la normativa debe procurar adaptarse al mismo ritmo, siendo necesario este reconocimiento a la conciliación en nuestra norma suprema.<sup>17</sup>

## **2. El Estatuto de los Trabajadores (ET)**

Gracias a la gran integración de la mujer al mercado laboral en España en los últimos años se pone fin al modelo de familia tradicional, donde el objeto de la mujer era principalmente la reproducción, el cuidado de los hijos y el hogar. Estos cambios y los que están por venir, sirven al legislador para redactar nuevas normas o modificar anteriores, buscando implantar políticas de conciliación que permitan la distribución y el disfrute del tiempo familiar y personal.

Uno de los textos más estudiado a lo largo de este TFG será el distinguido Estatuto de los trabajadores. El cual fue publicado en el Boletín Oficial del Estado el 14 de marzo de 1980. Tras diferentes modificaciones, actualmente está regulado en 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.

El Estatuto de los Trabajadores no reconoce la conciliación como un derecho básico de los trabajadores y trabajadoras, sino que se limita a concretar determinados derechos en este ámbito a lo largo de su articulado. Aunque, cabe mencionar la proposición de Ley

---

<sup>17</sup> Reche Tello, Nuria. "La constitucionalización del derecho fundamental a conciliar la vida personal y laboral." Granada, Comares. 1st ed., pp. 3-17-165-236-244, 2018

expuesta por el PSOE<sup>18</sup> para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ya que en su artículo 15 el cual dice lo siguiente; “En la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El contenido del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral deberá regularse de tal forma que garantice la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.” se entiende el derecho a la conciliación como un derechos básico de los trabajadores y trabajadoras el cual debería verse reflejado en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, además en el ya vigente Real Decreto 6/2019, en su preámbulo encontramos también una referencia a este dato, en concreto “El artículo 2 asume la reforma del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y plantea, resumidamente: remarcar el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador/a a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.” Con lo cual lo más lógico después de estas afirmaciones sería verlo reflejado como tal en el propio estatuto, de una forma clara, ya que a mi parecer es más que necesario que la sociedad empiece a tomar los derechos de conciliación como lo que son, un derecho básico de los trabajadores y trabajadoras.

Retomando el tema, nuestra intención será centrarnos en los artículos referentes a los derechos de conciliación de los trabajadores y trabajadoras. Estos parten desde el artículo 37, dedicado a los permisos retribuidos y reducción de jornada, pudiendo destacar entre otros el permiso por matrimonio, por nacimiento de hijo o hija, por fallecimiento, accidente u hospitalización de familiares hasta segundo grado...; siguiendo con el 45, 48 dando lugar a los permisos de suspensión del contrato de trabajo en determinadas circunstancias, en los que además encontramos cambios muy recientes, véase la ampliación de la suspensión del contrato por paternidad a 8 semanas en el caso de los trabajadores y trabajadoras acogidos al Estatuto de los Trabajadores<sup>19</sup>; o el artículo 46 en el que encontramos los diversos tipos de excedencias a las que podrá acogerse un trabajador/a regido por este Estatuto.

---

<sup>18</sup> El Partido Socialista Obrero Español es un partido político español que se sitúa en la centroizquierda del espectro político.

<sup>19</sup> 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.

El principal cometido de este trabajo consiste en la clasificación e interpretación de estos artículos, por lo que no se profundizará en ellos hasta más adelante.

#### **4. El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)**

El siguiente Estatuto también supone de gran trascendencia en este trabajo de fin de grado, ya que gran parte del personal de la Universidad Miguel Hernández se acogerán a lo descrito por este texto en los relativo al disfrute de sus derechos de conciliación de su vida familiar, personal y laboral.

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Respecto a una definición más concreta de lo que entendemos por el EBEP; “El Estatuto Básico del Empleado Público establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, empezando por el de servicio a los ciudadanos y al interés general, ya que la finalidad primordial de cualquier reforma en esta materia debe ser mejorar la calidad de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración.

Contiene aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio. En ese sentido, el Estatuto sintetiza aquello que diferencia a quienes trabajan en el sector público administrativo, sea cual sea su relación contractual, de quienes lo hacen en el sector privado.”<sup>20</sup>

Es de importancia destacar que en el artículo 14 de este mismo Estatuto, dedicado a los derechos individuales de los trabajadores se destaca en su apartado j), la conciliación como derecho básico de los empleados públicos, en concreto dice que los empleados públicos tendrán derechos “j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.”

Igual que en el primer Estatuto que hemos estudiado, aquí se recogen los derechos relativos a la conciliación, pero en este caso a los trabajadores y trabajadoras pertenecientes

---

<sup>20</sup> Junta de Castilla y León. “Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.” En: [https://empleopublico.jcyl.es/web/jcyl/EmpleoPublico/es/Plantilla100Detalle/1263825922080/\\_/1210166341648/Redaccion](https://empleopublico.jcyl.es/web/jcyl/EmpleoPublico/es/Plantilla100Detalle/1263825922080/_/1210166341648/Redaccion) (Consultado 26 de marzo de 2019)

a la Administración pública. Todos ellos abarcan desde el artículo su artículo 48 donde encontramos los permisos de los funcionarios públicos; su artículo 49 que abarca un punto más concreto “Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos”; o las distintas excedencias especificadas en su artículo 89, entre otros.

Como he dicho anteriormente, debido a que el objeto del trabajo es reflejar con mayor detalle este escrito, no profundizaremos más hasta más adelante.

### **3. Plan Concilia**

Por último, en cuanto a normativa nacional haremos mención al Plan Concilia, es el plan integral de conciliación de la vida personal y laboral en la Administración General del Estado, antes de la publicación de la Ley Orgánica 3/2007, que vino a implantar los planes de igualdad en las empresas, la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, aprobó un Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado, consistente en un conjunto de medidas que suponen la normativa más completa aprobada nunca en nuestro país en esta materia, pues recoge las iniciativas más avanzadas del sector público sobre la cuestión.

Presentando la Administración Pública como la mayor empresa del país, tiene que preocuparse y estar al día en la materia que afecta a sus trabajadores y trabajadoras. Encontramos un gran incremento de las dificultades existentes para conciliar el trabajo con el desarrollo de una vida personal plena y satisfactoria. En este sentido, el Plan Concilia, negociado y acordado con sindicatos, supone que la Administración Pública sea una fábrica de derechos y oportunidades. Así pues, está decidida a afrontar el reto de atraer y retener a los mejores profesionales de cada área. Para conseguirlo, resulta fundamental ofrecer un abanico de soluciones que permitan una mejor convivencia entre el compromiso laboral y las responsabilidades familiares o privadas.

Entre sus medidas podemos destacar entre otras, que la jornada laboral sea como máximo hasta las 18:00, un horario flexible donde los empleados públicos tienen un mayor

margen para decidir su propio horario laboral, , permiso paterno de diez días por nacimiento, acogida o adopción, etc.

Finalmente, mediante la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público, del cual hablaremos en el siguiente apartado, asumió prácticamente todas las medidas referidas que profundizan aún más en la igualdad de trato y oportunidades. Por todo ello, podemos entender que actualmente se entiende tácitamente derogado puesto que queda englobado en el EBEP y la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

### **5. Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre fue publicada en el BOE de 6 de noviembre de 1999, para así promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, estando pues ante la primera ley que desarrolla en conjunto los derechos de conciliación. Esta ley tiene su origen de las directivas 92/85/CEE, de 19 de octubre y de 1996/34/CE, de 3 de junio de 1996.

Gracias a este precepto se introdujeron diversas modificaciones en distintas leyes, como han podido ser el actual Estatuto de los trabajadores, la ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, entre otras. Destacando algunas de sus modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores podemos encontrar cambios en lo concerniente a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. En general predomina el aumento del número y plazas de permisos y excedencias, se permite que la madre pueda ceder parte de su permiso por maternidad al padre y se establece la prestación por riesgos durante el embarazo, entre otras novedades.

Estos avances se pueden observar siendo el impulso más notable el que se produce con la Ley 39/99, 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, en la que por primera vez se reconoce el disfrute de ciertos derechos para el cuidado de otros

familiares dependientes diversos de los hijos o se contempla la posibilidad del disfrute compartido de la licencia por maternidad.<sup>21</sup>

## **6. Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

La posición de la mujer en el ámbito laboral “viene siendo objeto de la atención normativa del Derecho del Trabajo desde los orígenes mismos de esta rama del ordenamiento jurídico”<sup>22</sup>, pero es cierto que desde la entrada en vigor de la Constitución española la protección jurídica de la mujer trabajadora ha sufrido una transformación impresionante, fruto en gran medida de nuestra integración en la Unión Europea. Aunque realmente, la integración de la mujer al mercado de laboral sigue contando con importantes obstáculos, procedentes básicamente de las cargas familiares que tradicionalmente han asumido las mujeres.

Se buscaba solamente “la necesidad de acabar con la discriminación por razón de sexo en el acceso y la continuidad en el empleo, de manera que la mayoría de las normas dictadas fueron encaminadas a conseguir la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.”<sup>23</sup> Sin tener en cuenta que las diferencias por razón de sexo son realmente la imagen del distinto papel que realizan el hombre y la mujer en sus roles familiares. Por ello, desde que la mujer se incorporó al mundo laboral, se han visto afectadas por una “doble jornada” dentro y fuera del hogar familiar, siendo las responsabilidades familiares y, sobre todo, la maternidad, un obstáculo para la integración y permanencia de la mujer en el trabajo.

Para poner fin a este problema, se han ido desarrollando las designadas y tan mencionadas en este trabajo, medidas para conciliar la vida familiar y laboral. Enfocadas a conseguir entre otras cosas, la consecución de una distribución más justa entre mujeres y hombres de sus responsabilidades familiares y, por otro, a hacer compatible el trabajo con el cuidado de la familia. Es por ello, que la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de la que hablaremos a continuación constituyó un nuevo hito en esta materia.

---

<sup>21</sup> López Álvarez, María José. “Marco jurídico de la conciliación laboral y familiar. Luces y sombras.” 2011. En: <https://summa.upsa.es/high.raw?id=0000030611&name=00000001.original.pdf> (Consultado 4 de abril de 2019)

<sup>22</sup> Molina Pumariega, Rocio. “La protección jurídica de la mujer trabajadora.” Consejo Económico y Social. CES, Madrid, 2004, p. 11.

<sup>23</sup> Aguilera Izquierdo, Raquel. “Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la LOI: La búsqueda de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.” En: [http://www.tuasesorlaboral.net/images/centro\\_de\\_documentacion/Derechos%20de%20conciliacion%20en%20la%20ley%20de%20igualdad.pdf](http://www.tuasesorlaboral.net/images/centro_de_documentacion/Derechos%20de%20conciliacion%20en%20la%20ley%20de%20igualdad.pdf) (Consultado 5 de junio de 2019)

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, también llamada Ley de igualdad fue aprobada por las Cortes Generales de España mediante su publicación en el Boletín Oficial Del Estado nº71 de 23 de marzo de 2007.

Mediante esta Ley Orgánica se busca reafirmar el ya mencionado artículo 14 de la Constitución Española, proclamando una igualdad efectiva, además, en algunos de sus artículos se hace referencia directa con la materia a estudio en este trabajo, introduciendo otra perspectiva en los derechos de conciliación. Por ejemplo, en el artículo 3 se manifiesta que “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”

En la LOI 3/2007 encontramos que esta firmemente comprometida con la conciliación, pudiendo observarlo en su artículo 14.8, donde establece criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, para asentar “de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.” De igual forma, se introdujeron los derechos de conciliación de segunda generación, destacando el que fue incluido como una de las medidas más importantes: El permiso intransferible de paternidad regulado en el artículo 44, sobre igualdad y conciliación.

Por último, me gustaría mencionar que las políticas de conciliación guardan una evidente relación con el principio de igualdad, por ello la LOI presta una gran atención a las mismas. La intención perseguida por el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y derechos de conciliación de la vida familiar y laboral no son coincidentes, pero éstos constituyen en la práctica una técnica indirecta para la consecución del principio de igualdad, lo que justifica su tratamiento en una norma que trata de promover la igualdad real de mujeres y hombres. Pues la LOI intenta aglutinar las distintas medidas o figuras jurídicas que permiten a los trabajadores compatibilizar el trabajo con la atención de sus intereses familiares en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. También decir que estos derechos también se reconocen en el ámbito de la función pública, pero en este caso el art. 56 de la LOI no insiste en la necesidad de fomentar el equilibrio en el reparto de las responsabilidades



familiares, sino que simplemente señala que la normativa aplicable al personal al servicio de la Administración Pública “establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

## **7. 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**

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, publicado en el BOE del 7 de marzo y en vigor en fecha tan representativa como el 8 de marzo (día internacional de la mujer), con ciertas excepciones que entraron en vigor el 1 de abril de 2019, contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de 7 leyes<sup>24</sup> que, sin duda, inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

Como se puede observar en su exposición de motivos, su objetivo es eliminar toda discriminación directa o indirecta de las mujeres, y en definitiva hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos proclamado en la ley Orgánica 3/2007.

Para no extendernos demasiado, nos centraremos en las modificaciones que atañen a nuestro trabajo, las relacionadas con la conciliación.

Comenzando con el Estatuto de los trabajadores como dato curioso cabe destacar que se ha sustituido la palabra “trabajadores” por “personas trabajadoras” en cada uno de los artículos, a mi parecer para resaltar uso del lenguaje inclusivo. Además de otros cambios como en las denominaciones: el concepto de "prestación por maternidad y paternidad" cambian su denominación por "prestación por nacimiento y cuidado del menor". Además,

---

<sup>24</sup> Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres; Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo; Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto que aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social; Ley 2/2008 de 23 de diciembre de Presupuestos generales del Estado de 2009

encontramos “la corresponsabilidad en el cuidado del lactante” la cual es nueva prestación introducida de manera que si ambos progenitores disfrutan por igual del permiso de lactancia, éste puede ampliarse hasta los 12 meses en forma de prestación económica.

En el artículo 14 el RD refuerza la protección de las trabajadoras embarazadas en el periodo de prueba y establece ante los casos de embarazo y maternidad:

“La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.”

Se entiende que se busca ampliar la protección desde el momento del embarazo, lo sepa o no la empresa, hasta el nacimiento del menor. Si es cierto que con la frase de que “salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad”, puede dejar un hueco abierto para que el empresario pueda indicar un periodo de prueba no superado incluso durante el embarazo si puede acreditar alguna causa que lo justifique.

Encontramos que el artículo 34 ET recoge la posibilidad de adaptar la jornada siempre y cuando en el convenio colectivo también se permitiese, manteniendo su jornada de trabajo. Aunque como comenta Alejandro Aradas, “es difícil encontrar un convenio colectivo que regulase de manera efectiva tal derecho a los trabajadores, por lo que resultaba un derecho vacío y sin posibilidad hacerlo valer.”<sup>25</sup> Ahora pues gracias a su modificación<sup>26</sup>, entendemos que, si el convenio menciona nada respecto a adoptar la jornada, la persona trabajadora podrá solicitar a la empresa una adaptación de su jornada de trabajo, incluyendo la posibilidad de trabajo a distancia, siempre y cuando tenga un hijo menor de doce años.

Respecto al permiso retribuido por nacimiento de hijo se eliminan los dos días a los que se tenía derecho, esto es debido al equiparación del permiso de paternidad con el de

---

<sup>25</sup> Aradas, Alejandro. “RD 6/2019, Nuevas medidas conciliación familiar.” En: <https://www.cuestioneslaborales.es/rd-6-2019-medidas-concilacion-laboral-familiar/> (consultado 14 de junio de 2019)

<sup>26</sup> “En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.”

maternidad. Los dos días eran abonados por la empresa (Art. 37. 2 b). Bien es cierto, que estos días pueden venir reflejados en el convenio de empresa.

En cuanto al permiso de lactancia, regulado en el artículo 37.4 ET, encontramos que ahora los trabajadores tendrán derecho al permiso de lactancia (los dos progenitores, aunque trabajen), sin posibilidad de transferir este derecho de uno a otro progenitor (se podrá limitar cuando soliciten ambos trabajadores este derecho, trabajando en la misma empresa.). El permiso de lactancia, regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, permite tener una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. Existen más particularidades respecto a este permiso, pero se comentarán en apartados siguientes del trabajo.

Para finalizar, comentar uno de los cambios legislativos que más a destacado en este Real Decreto, el aumento del permiso de paternidad. Aumenta el permiso de paternidad hasta las 16 semanas para el progenitor distinto de la madre biológica, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto que habrán de disfrutarse a jornada completa. Bien es cierto que, este aumento hasta las 16 semanas será realizado en diferentes fases:

- Desde el 1 de abril de 2019, se tendrá derecho a 8 semanas de paternidad, de las cuales las dos primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.
- A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.
- A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de 16 semanas de suspensión del contrato de trabajo, sin que sea posible ya la cesión de semanas de uno a otro progenitor.

De esta forma quedarían resumidas los cambios más relevantes que han surgido en materia de conciliación a lo largo de este Real Decreto.

## **D) Normativa autonómica en materia de conciliación**

Por último, no podemos dejar de tener en cuenta las normas que actúan en nuestro territorio, la Comunidad Valenciana. Las normas autonómicas regulan materias objeto de las competencias que le son propias siendo una fuente de gran trascendencia y que afecta directamente al desarrollo de nuestro trabajo.

### **1. Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

La ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres tiene como objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, instaurar los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana.

Como idea principal, de las funciones a realizar por los poderes públicos valencianos, encontramos en su artículo 4 encontramos que estos “adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.”

En el artículo 7 destacamos la necesidad de adaptar los horarios de apertura de los centros públicos dedicados a la educación infantil y primaria para la oportuna la conciliación familiar y laboral, en cuanto a la compatibilidad de los horarios de trabajo de la madre y el padre.

En su artículo 17 encontramos que “la administración autonómica ampliará la red pública de escuelas infantiles y guarderías laborales en las empresas, o prestaciones económicas equivalentes, en los períodos extraescolares, con el fin de hacer compatible el trabajo con la maternidad y la paternidad a aquellas trabajadoras y trabajadores con descendencia de menos de tres años de edad y en período de vacaciones a los mayores de

tres años.” Mostrando una clara alusión a la conciliación de la vida familiar, entre otras menciones a esta en el resto de los artículos.

Para finalizar, señalar el artículo 9 sobre promoción en la universidad en igualdad de oportunidades, ya que se encuentra directamente relacionado con el objetivo principal, el cual dice que “El Gobierno Valenciano financiará en colaboración con las universidades valencianas, actividades anuales para la promoción de asignaturas y proyectos docentes con un enfoque de género. Promoción en la Universidad de la igualdad de oportunidades. Las universidades deben promover la implantación de asignaturas y realización de proyectos docentes que incorporen la perspectiva de género.” Buscando que la universidad promocióne, las medidas de igualdad y conciliación.

## **2. Ley 10/2010 de 9 de julio La ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana**

La ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, modificada por la ley 11/2017, de 19 de mayo, de la Generalitat, tiene como objeto principal la regulación de la función pública valenciana y la determinación del régimen jurídico del personal incluido en su ámbito de aplicación, con el alcance que, en cada caso se establece, en el ejercicio de las competencias atribuidas por la Constitución Española y por el Estatut d'Autonomia, en el marco de la legislación básica estatal.

En su artículo 66 dedicado a los derechos individuales del personal empleado público podemos encontrar en su apartado k) lo siguiente, “Al establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.” Remarcando así la conciliación como un derecho básico para lo trabajadores del sector público.

También podemos ver reflejado en esta ley los derechos de conciliación en su artículo 69 dedicado a los permisos, en concreto en el apartado 3, donde dice:

“Asimismo, el personal funcionario disfrutará de los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio de que reglamentariamente puedan ser objeto de mejora:

a) Permiso por parto.

- b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.
- c) Permiso de paternidad, por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija.
- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.”

Remarcando así los ya existentes en el EBEP.

### **E) Convenio colectivo aplicable a la Universidad Miguel Hernández**

A continuación, expondremos el II Convenio Colectivo del Personal de Administración y Servicios laboral de las Universidades Públicas del País Valenciano y Preacuerdo del III Convenio Colectivo (PAS), los cuales son aplicables al personal que, por medio de cualquier tipo de relación jurídico-laboral, preste sus servicios en las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma Valenciana. Estos Convenios Colectivos en cada uno de sus apartados recogen la normativa relativa a la regulación laboral de los trabajadores/as de la universidad exponiendo algunas como la organización de trabajo, clasificación profesional, retribuciones económicas, jornadas y horarios, vacaciones permisos y licencias, salud laboral, etc.

Tendremos que tener en cuenta que este mismo año se prevé el reemplazo de este Convenio por el ya redactado y acordado III Convenio Colectivo del personal laboral de las universidades públicas de la Comunidad Valenciana. Para no demorarnos demasiado destacaremos las medidas que en este se encuentran en relación con los derechos de conciliación y los posibles cambios propuestos en su preacuerdo.

Para ello, nos dirigimos directamente a su capítulo VII, en el que se habla sobre las vacaciones, permisos y licencias, centrándonos en estos dos últimos especialmente. En su artículo 25 encontramos todo lo relativo a los permisos y licencias relacionadas con los derechos de conciliación de los trabajadores/as. En el primer apartado de este Convenio encontramos todos los permisos y licencias aplicables a los trabajadores, encontrando desde el permiso de 15 días por matrimonio, distribuido a petición del interesado en su apartado a), hasta el apartado j) en el que se habla del permiso de quien, “por razones de guarda legal, tenga a su cuidado algún menor de 6 años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá□ derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.”. A continuación, desde el apartado segundo hasta el séptimo, se esclarecen ciertos aspectos de los permisos además mencionar otros.

Podemos observar que estos son similares a los establecidos en los artículos 48 y 49 del EBEP, en cuanto a su duración, aunque en algunos casos el Convenio lo mejora, como por ejemplo en el caso de muerte o enfermedad grave de un familiar, siendo de la siguiente forma:

“-Si es de primer grado, 4 días y 6 días si ocurriera fuera de la localidad de residencia del o trabajador.

-Si es de segundo grado, 3 días y 5 si ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador.”

Mientras que como sabemos en el EBEP son 3 y 5 días en el primer caso y 2 y 4 días en el segundo respetivamente.

En cuanto al preacuerdo del III Convenio Colectivo, podemos empezar destacando en el su artículo 40 dedicado a la adaptación jornada, una medida enfocada a la conciliación como es la posibilidad de flexibilizar la jornada en una hora ante distintos supuestos. Por ejemplo, quienes tengan a su cuidado directo personas que requieran una especial dedicación, quienes tengan a su cuidado directo hijos o hijas, o niños o niñas en acogimiento preadoptivo o permanente, de 14 años o menores de esa edad, etc. Además, la flexibilidad podrá llegar a las dos horas en caso de mayor necesidad, como puedan ser; en el caso de ser padre o madre de familia numerosa, hasta el día en que cumpla 15 años de edad el o la menor de los hijos o hijas, en el caso de ser padre o madre de familia monoparental, hasta el día en que cumpla 15 años de edad el o la menor de los hijos o hijas, etc.

Para finalizar, en este caso encontramos los permisos en el capítulo IX, en concreto en sus artículos 45, 46, donde se encuentran mucho mejor desarrollados que en el Convenio anterior y en los que podemos observar que en muchas ocasiones se acoge directamente a EBEP, citando su artículo 49.

## **F) Plan de igualdad de la Universidad Miguel Hernández**

Comenzado por la Ley 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, incluye a lo largo de su articulado una serie de disposiciones sobre la igualdad entre mujeres y hombres que la Ley Orgánica de 2001 no

contemplaba. Por lo tanto, como dice en el propio Plan de Igualdad<sup>27</sup>, “no solo explicita que la igualdad entre mujeres y hombres es un valor que las universidades han de incorporar en su estructura y funcionamiento como objetivo propio, sino que concreta la obligación de crear las Unidades de Igualdad, así como establecer sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación.”

Como consecuencia de lo establecido en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. El Consejo de Gobierno de la Universidad Miguel Hernández de Elche, reunido en sesión de 24 de julio de 2017 acuerda, aprobar el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2017-2020 de la Universidad Miguel Hernández.

Por ello, y siguiendo estos preceptos legales, se recoge, en primer lugar, un diagnóstico de la situación de las mujeres y de los hombres en la Universidad Miguel Hernández, a partir del cual se fijan los objetivos concretos de igualdad que se pretenden lograr, las acciones que se van a llevar a cabo para conseguirlos y los sistemas de seguimiento y evaluación que se van a establecer.

Ha sido redactado por la Comisión de Igualdad de la Universidad, la cual ha contado con la implicación de diferentes unidades y servicios en la provisión de datos para el diagnóstico de la situación, así como la participación de las secciones sindicales con representación en la Universidad que, con su revisión y aportaciones, han enriquecido y permitido concluir la redacción de este plan con un alto grado de consenso.

El Plan de Igualdad de la UMH se presenta para un periodo de tres años y se articula en cinco ejes de actuación propuestos por la Unidad de Igualdad, dedicados a:

1. La promoción de una cultura de igualdad de trato y de oportunidades.
2. La docencia e investigación.
3. La igualdad en el trabajo: acceso, promoción y condiciones de trabajo.
4. La participación equilibrada en los órganos de gobierno y representación.

---

<sup>27</sup> Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.



5. La salud laboral, el rechazo al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y a la violencia machista.

En lo relativo a los derechos de conciliación encontramos, que uno de los puntos establecidos para tratar por la Unidad de Igualdad de la UMH, en concreto el apartado e) es “Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de toda la comunidad universitaria.”.

Una vez examinamos el cuadro en el que se distribuyen las metas propuestas para el Plan de Igualdad, podemos encontrar que su Objetivo 8, dedicado a las “Acciones encaminadas a promover condiciones laborales que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres” esta enfocado a la búsqueda efectiva de la conciliación de los trabajadores/as de la UMH. Siendo el órgano responsable de este el Vicerrectorado de Profesorado Gerencia y Vicerrectorado de Estudios. A continuación, expondré las medidas que he considerado más relevantes, ya que el resto también serán mencionadas en el cuadro dedicado al Plan de Igualdad del epígrafe cuarto:

“Acción 8.1: Promover acciones que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente en aquellos casos en los que se tenga a cargo personas dependientes y/o menores.” Creo que es importante recalcar al personal a cargo de personas dependientes y/o menores, ya que siempre es necesario focalizar la ayuda en quien más pueda necesitarla.

“Acción 8.7: Promover que el horario de las reuniones, en la medida de lo posible tenga lugar entre las 10.00h y las 14.00h, evitando entradas a los colegios y las últimas horas de la jornada laboral con el fin de facilitar la conciliación personal, familiar y laboral.” Esta en concreto me resulta muy interesante, ya que muchas veces no se tienen en cuenta este tipo de cargas familiares.

“Acción 8.9: Desarrollar campañas informativas de estímulo al PDI y PAS masculino en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar.” En mi opinión esta acción es muy necesaria, ya que muchas veces por la forma en que nos educan desde pequeños a los hombres se nos asigna un rol en cuanto a la responsabilidad familiar y en muchas ocasiones evitamos acogernos a ciertos derechos por el “que dirán” el resto de los hombres o

simplemente porque piensan que no les corresponde la responsabilidad en ciertas tareas, por lo que la concienciación en este ámbito es más que importante a mi parecer.

A lo largo de este epígrafe hemos podido comprobar la magnitud que abarcan los derechos de conciliación en nuestro organismo jurídico y los que nos rodean, su evolución a lo largo de la historia y como han ido cambiando a la vez que la sociedad y la normas se han ido adaptando a los cambios de rol en la familia y la necesidad de coordinar una carrera profesional con una vida personal y familiar, tanto es así que este marco teórico nos ha llevado prácticamente la mitad del trabajo de fin de grado, y cierto es que aún tema se podría profundizar mucho más. Este epígrafe ha sido la columna vertebral del trabajo, abarcando desde la historia y la normativa internacional hasta las inmediatas a nuestra posición como son el Plan de Igualdad y el Convenio Colectivo de universidades de la Comunitat Valènciana, la evolución a lo largo de este trayecto y toda la normativa es evidente, incluso tenemos cambios muy importantes escasos meses atrás como es el mencionado RDL 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, pero como menciona Mónica Arenas, “nuestro día a día nos demuestra que, aunque formalmente parezca que todos tenemos las mismas oportunidades, algo debe estar fallando porque todavía persisten importantes desigualdades entre hombres y mujeres.”<sup>28</sup>

### **III. LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ**

En este apartado del trabajo se pretende profundizar más en la estructura laboral de la Universidad. El propósito es analizar los distintos servicios de personal que prestan su labor para el efectivo funcionamiento de la gestión de trabajadores. Estudiaremos y clasificaremos también los diferentes tipos de empleados existentes, tanto el personal laboral, como el funcionario. No obstante, empezaremos con un apartado dedicado a conocer más sobre nuestra Universidad.

---

<sup>28</sup> Arenas Ramiro, Mónica. “La igualdad de oportunidades en la carrera universitaria: Conciliación y corresponsabilidad como medios para conseguirla.” En Marcos Jesús Iglesias e Inés Lozano Cabezas (coords.), La (in)visibilidad de las mujeres en la Educación Superior: retos y desafíos en la Academia. Feminismo/s 29, 2017. En: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/68929> (consultado 3 de agosto de 2019)

## A) La Universidad Miguel Hernández

Se fundó mediante la ley 2/1996, de 27 de diciembre, de la Generalitat Valenciana, por la que se crea la Universidad Miguel Hernández de Elche dando luz verde por parte de Generalitat el 27 de diciembre de 1996 y tan sólo unos meses después, en septiembre de 1997, arrancaba el primer curso académico, el 97/98, con la finalidad de transmitir conocimientos con docencia de alto nivel. Los motivos que llevaron a la Generalitat a tal decisión estaban fundados en la evolución socioeconómica experimentada por la Comunidad Valenciana, y en particular por las Comarcas del sur de esta, la cual estaba generando una fuerte expansión cuantitativa de estudiantes universitarios, con la expectativa de que el crecimiento se mantenga a lo largo de la próxima década, siendo así a día de hoy. Arancó en 1997 con 3.923 alumnos, repartidos entre las 16 titulaciones de licenciatura, diplomatura, máster y doctorado. A día de hoy, la Universidad ha multiplicado tanto su oferta formativa como el número de personas que la eligen para continuar sus estudios superiores. La UMH cuenta con 75 edificios, en una superficie total de 947.635 m<sup>2</sup> y una superficie construida de 209.876 m<sup>2</sup>. Hay actualmente 25.247 estudiantes, de ellos son 13.002 los matriculados en estudios oficiales (grado, máster universitario y doctorado) y 12.245 en cursos y estudios propios. El presupuesto anual asciende a 109.626.641,00 euros para 2018.<sup>29</sup>

A pesar de que la sede central se encuentra en la ciudad de Elche, la Universidad de divide a lo largo de la provincia de Alicante. En Elche encontramos el Edificio Rectorado y los servicios centrales de la universidad. Además, alberga las Facultades de CC. Sociosanitarias, CC. Experimentales, CC. Sociales y Jurídicas, así como la Escuela Politécnica Superior de Elche. Se estructura en diferentes edificios, cuyos nombres se inspiran en la historia y geografía ilicitanas: Altabix, Galia, Alcudia, Vinalopó, Altamira, El Altet, etc. En Altea encontramos un pequeño campus dedicado enteramente a las disciplinas artísticas. Por su parte en San Juan de Alicante se encuentra el campus de la UMH dedicado a las ciencias de la salud, donde se localizan la Facultad de Medicina y la Facultad de Farmacia, 6 departamentos y 2 institutos de investigación: el Instituto de Investigación de Drogodependencias y el Instituto de Neurociencias, de titularidad compartida con el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

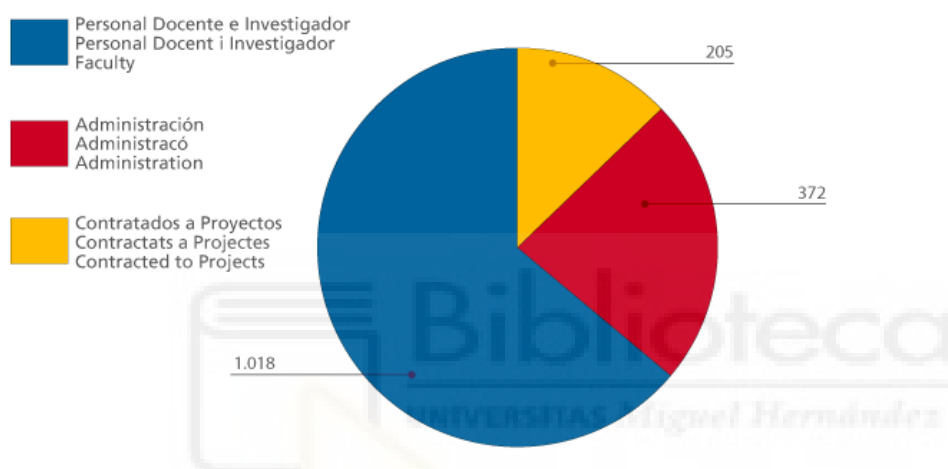
---

<sup>29</sup> Web oficial de la Universidad Miguel Hernández. “UMH en cifras.” En: [https://www.umh.es/conenido/Universidad/:cifras\\_umh/datos\\_es.html](https://www.umh.es/conenido/Universidad/:cifras_umh/datos_es.html) (consultado 8 de julio de 2019)

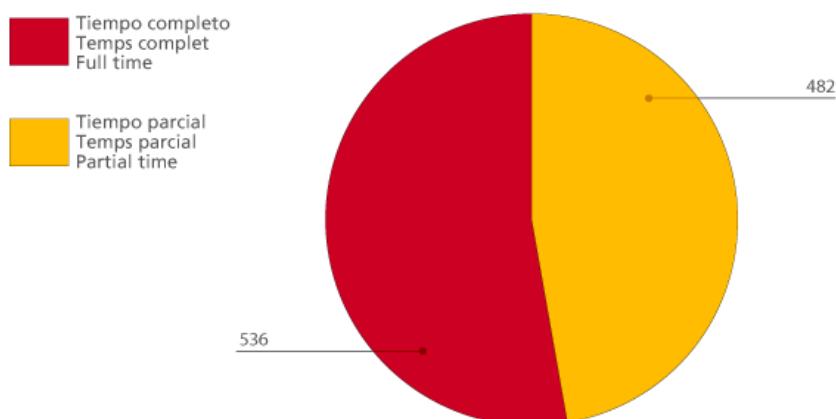
Como datos de interés quiero comentar que actualmente se ofertan 26 grados, dos Dobles grados y 50 másteres. Además, se posiciona en quinto lugar como una de las universidades que mejor rindieron en 2018 en España.<sup>30</sup>

En cuanto a su personal, en la propia web institucional encontramos un análisis de este, el cual resulta interesante para hacernos una imagen de su estructura, con datos actualizados hasta 2017.<sup>31</sup>

El número total de plantilla en la Universidad Miguel Hernández en el curso 2016/17 es de 1.823 miembros.



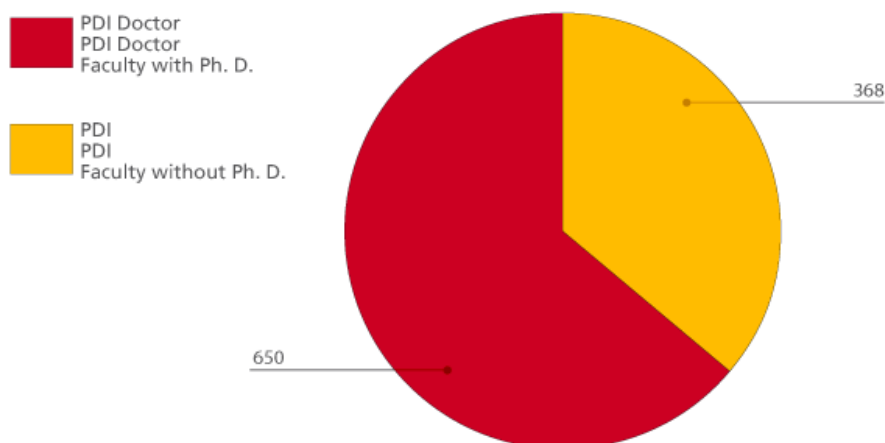
El total de personal (1.823) está constituido por el Personal Docente e Investigador (1.085), siendo 552 a tiempo completo y 521 a tiempo parcial.



<sup>30</sup> Datos recabados por IVIE y BBVA. En: <https://d500.epimg.net/descargables/2019/04/25/a0d92329d86c0e461334b255e947e188.png> (Consultado 4/06/2019)

<sup>31</sup> Los gráficos y tablas expuestos en este apartado pertenecen al Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad Miguel Hernández (2017-2020)

Sobre el total de profesorado, 712 son doctores; más 463 que son el nº de Personal de Administración y Servicios y 275 Técnicos Contratados con Cargo a Proyectos.



En cuanto al diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres que forman parte del personal de la UMH, encontramos los siguientes datos, sin exponer todos ya que se haría muy extenso, hemos seleccionado los que nos resultan más importantes para el desarrollo de nuestro trabajo de fin de grado, reflejados en el Plan de Igualdad de la UMH<sup>32</sup>.

-Órganos de gobierno colegiados:

ORGANOS COLEGIADOS	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Claustro	149	91	61,07	58	38,93
Consejo de gobierno	41	28	68,29	13	31,71
Consejo social	26	22	84,62	4	15,38

Existe gran diferencia en cuanto a la relación de hombres y mujeres en este tipo de cargos.

-Órganos de gobierno unipersonales:

Órganos unipersonales de ámbito general	Hombres	Mujeres
Rector/a	1	
Vicerrector/a	6	4
Secretaria/o General		1
Gerente		1
<b>Total equipo rectoral</b>	<b>7</b>	<b>6</b>
Presidente del Consejo Social	1	
Vicegerente	1	1
Vicerrector/a adjunto/a	14	6

<sup>32</sup> Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Miguel Hernández de Elche 2017-2020. En: <http://igualdad.umh.es/files/2018/04/PlanIgualdadUMH.pdf> (Consultado 4 de junio 2019)

En este caso, encontramos que, en su conjunto, responde al principio de una representación equilibrada en cuanto a que 6 de sus 13 miembros son mujeres.

-Personal docente e investigador:

PDI	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total
<b>2010-2011</b>	707	67,0	348	33,0	1055
<b>2011-2012</b>	716	66,7	357	33,3	1073
<b>2012-2013</b>	684	66,1	351	33,9	1035
<b>2013-2014</b>	668	65,6	350	34,4	1018
<b>2014-2015</b>	684	65,0	369	35,0	1053

En este caso la figura de los hombres es mayor, y aunque la participación de las mujeres ha ido aumentando a lo largo de los años, este incremento es escaso y muy lento ante el reto de la paridad.

- Personal Docente e Investigador según régimen laboral:

PDI	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Funcionario	350	239	68,3	111	31,7
Laboral	703	445	63,3	258	36,7
<b>Total</b>	<b>1053</b>	<b>684</b>	<b>65,0</b>	<b>369</b>	<b>35,0</b>

Aquí podemos observar que las diferencias por razón de sexo son mayores entre el PDI funcionario.

PDI FUNCIONARIO	Total	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
Profesor/a Titular Escuela Universitaria	29	18	62,07%	11	37,93%
Profesor/a Titular Universidad	225	142	63,11%	83	36,89%
Catedrático/a Escuela Universitaria	15	11	73,33%	4	26,67%
Catedrático/a Universidad	81	68	83,95%	13	16,05%
<b>Total Funcionario</b>	<b>350</b>	<b>239</b>	<b>68,29%</b>	<b>111</b>	<b>31,71%</b>

Bien es cierto que, se incrementan considerablemente si clasificamos el PDI funcionario en virtud de su categoría académica (Tabla 9), ya que el porcentaje de mujeres catedráticas es del 16%.

- Personal de Administración y Servicios según régimen laboral:

<b>PAS</b>	<b>Hombres</b>	<b>% Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>2010-2011</b>	151	38,0	246	62,0	397
<b>2011-2012</b>	146	37,7	241	62,3	387
<b>2012-2013</b>	142	37,6	236	62,4	378
<b>2013-2014</b>	137	36,7	236	63,3	373
<b>2014-2015</b>	146	37,4	244	62,6	390

En este caso la presencia de las mujeres es mayoritaria, aunque es cierto que las cifras son muy próximas a una composición equilibrada. Ahora bien, si lo segmentamos por categorías:

<b>PAS</b>	<b>Total</b>	<b>Hombre</b>	<b>% Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>
<b>FUNCIONARIO DE CARRERA</b>	<b>253</b>	<b>96</b>	<b>37,9</b>	<b>157</b>	<b>62,1</b>
GRUPO A/A1	34	14	41,2	20	58,8
GRUPO B/A2	41	17	41,5	24	58,5
GRUPO C/C1	178	65	36,5	113	63,5
<b>FUNCIONARIO INTERINO</b>	<b>87</b>	<b>30</b>	<b>34,5</b>	<b>57</b>	<b>65,5</b>
GRUPO A/A1	3	2	66,7	1	33,3
GRUPO B/A2	8	5	62,5	3	37,5
GRUPO C/C1	76	23	30,3	53	69,7
<b>Total laboral</b>	<b>55</b>	<b>21</b>	<b>38,2</b>	<b>34</b>	<b>61,8</b>
GRUPO A/A1	1	1	100,0	0	0,0
GRUPO B/A2	8	6	75,0	2	25,0
GRUPO C/C1	11	6	54,5	5	45,5
GRUPO D/C2	35	8	22,9	27	77,1
<b>Total general</b>	<b>395</b>	<b>147</b>	<b>37,2</b>	<b>248</b>	<b>62,8</b>

Podemos observar que el porcentaje de mujeres disminuye conforme aumenta la categoría profesional. Esta situación se manifiesta de forma evidente entre el PAS funcionario interino y muy claramente en el caso del PAS laboral. Por lo que los hombres tienden a concentrarse en mayor medida que las mujeres en el extremo superior de la escala y las mujeres en el inferior, poniendo de manifiesto la existencia de una clara discriminación vertical en el colectivo del PAS.

-Estudiantes:

	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>2010-2011</b>	13217	6744	51,0	6473	49,0
<b>2011-2012</b>	13929	7182	51,6	6747	48,4
<b>2012-2013</b>	14192	7458	52,6	6734	47,5
<b>2013-2014</b>	14841	7890	53,2	6951	46,8
<b>2014-2015</b>	14294	7550	52,8	6744	47,2

Por último, en cuanto a los estudiantes de la UMH encontramos una mayor igualdad. En la tabla se observa que, respecto de los cinco cursos analizados, los hombres superan en número a las mujeres, pero las diferencias son mínimas.

Con este análisis realizado por la Unidad de Igualdad de la UMH es fácil comprobar como la igualdad en el número de mujeres y hombres en la institución ha ido creciendo, aunque como se observa todavía no es suficiente y su ritmo de avance no es todo lo veloz que se esperaría, pero si es cierto que gracias a los avances en la sociedad en general y en esta Unidad cada vez se esta mas cerca de una igualdad efectiva. La conciencia social esta cambiando y gracias a esto, la lucha de los distintos colectivos, la investigación e implantando planes como del que hemos hablado se logrará en un futuro próximo.

## **B) La heterogeneidad del personal universitario.**

Antes de iniciar con la estructura del personal de la Universidad y como se clasifican según sea personal laboral o funcionariado, del que hablaremos a continuación, haremos una pequeña introducción a lo que se entiende por PAS y PDI, para que así el lector tenga una idea más completa de los puntos a desarrollar a partir de aquí.

Comenzamos por el Personal de Administración y Servicios, el propósito de la Unidad de PAS es la tramitación de todos aquellos procedimientos administrativos que posibilitan reconocer, de acuerdo con la normativa vigente en cada momento, las diferentes modificaciones que se producen en la relación administrativa o laboral del Personal de Administración y Servicios, en resumen, es el servicio que realiza funciones de apoyo a la docencia, fundamentalmente administrativas.

El Servicio de Personal de Administración y Servicios (PAS), es el encargado de:



- Planificar y ejecutar los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo del Personal de Administración y Servicios, gestionando el nombramiento y contratación de este personal.
- Realizar todos los trámites administrativos que afecten a la vida administrativa o laboral del mismo, gestionando el pago de las retribuciones establecidas y seguros sociales legalmente vigentes.
- Prestar apoyo a los órganos de gobierno de la Universidad con competencias en materia de personal.

Por otro lado, encontramos al Personal Docente e investigador, El principal objetivo de este servicio, es ser el encargado de, siguiendo las directrices de la Vicerrectora de Profesorado, planificar y ejecutar los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo del personal docente e investigador, gestionando el nombramiento y contratación de este personal, así como todas las incidencias que afecten a la vida administrativa o laboral del mismo.

Entendemos como Personal Docente e Investigador a todo aquel que realiza las funciones académicas y de investigación, dentro de las diferentes áreas que se pueden encontrar en la universidad y con un proyecto concreto, el cual se encarga de administrar el servicio de PDI. Mediante el reglamento de régimen general del personal docente e investigador de la Universidad Miguel Hernández clasificaremos en los siguientes apartados a estos empleados.

#### **- Personal laboral**

El personal laboral es aquel colectivo de trabajadores de la Administración Pública de España que no pertenece ni a la plantilla de personal funcionario ni a la de personal estatutario, pudiendo ser fijos, por tiempo indefinido o temporal y por ello se rigen por las normas que plantea un Convenio Colectivo o en su defecto en Estatuto de los Trabajadores.

### **1. Personal de Administración y Servicios**

En el artículo 73 de la Ley Orgánica de Universidades plantea la estructura tan dispar que compone el PAS, este dice así:

“1. El personal de administración y servicios de las Universidades estará formado por personal funcionario de las escalas de las propias Universidades y personal laboral contratado por la propia Universidad...”

En este punto de la clasificación tendremos que tener en cuenta cuando cita al personal laboral contratado por la universidad, no se especifican puestos concretos, sin embargo, en PDI si se especifica como veremos más adelante, ya que en su apartado dos, menciona que el personal se encargara de “la gestión técnica, económica y administrativa, así como el apoyo, asesoramiento y asistencia en el desarrollo de las funciones de la universidad.”, dejando más libertad a la clasificación profesional.

## 2. Personal Docente e Investigador

Al contrario que en el punto anterior aquí si que existe una clasificación concreta del personal laboral, esta se encuentra regulada en el Capítulo I de la Ley Orgánica de Universidades, desde el artículo 49 hasta el 54 bis, siendo la siguiente:

En el artículo 49 encontramos la figura de **Ayudantes**, las universidades podrán contratar a estas figuras cuando hayan sido admitidos o a quienes estén en condiciones de ser admitidos en los estudios de doctorado, también conocidos como “doctorandos”. El objetivo principal del contrato será la de completar la formación docente e investigadora de dichas personas. Los Ayudantes colaborarán en tareas docentes de índole práctica hasta un máximo de 60 horas anuales, entre otras particularidades.

El artículo 50, nos habla de la figura de los **Profesores ayudantes doctores**. Su contratación se ajustará ciertas reglas, el contrato se celebrará con doctores exigiendo la previa evaluación positiva de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad Autónoma determine, y será mérito preferente la estancia del candidato en universidades o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la universidad que lleve a cabo la contratación. Por último, la finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes y de investigación.

En el Artículo 52 se hayan los **Profesores contratados doctores**, en este caso el contrato se celebrará con doctores que reciban la evaluación positiva por parte de la ANECA o del órgano de evaluación externo que la ley de la Comunidad Autónoma determine y su finalidad será la de desarrollar, con plena capacidad docente e investigadora, tareas de docencia y de investigación, o prioritariamente de investigación.

La figura de **Profesores asociados** se regula en el artículo 53, en este caso el contrato se podrá celebrar con especialistas de reconocida competencia, siendo imprescindible que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario. Su finalidad será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad.

Por último, dentro del PDI laboral encontramos la figura de los **Profesores Visitantes**, en el artículo 54. En este caso hablamos de profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros. Siendo la finalidad del contrato la de desarrollar tareas docentes o investigadoras a través de las que se aporten los conocimientos y la experiencia docente e investigadora de los indicados profesores a la universidad.

### **3. Personal Investigador**

Fuera de las clasificaciones anteriores encontramos al Personal Investigador, el cual se regirá por lo dispuesto en la Ley 6/2011, Orgánica de Universidades y su normativa de desarrollo, los Estatutos de las Universidades, la Ley 7/2007, de 12 de abril en cuanto le sea de aplicación, la ley 14/2011 de 1 de junio, de la Ciencia, la tecnología y la innovación, el Estatuto de los Trabajadores y aquella otra normativa que pudiera ser de aplicación. Lo recoge en el preacuerdo que suscribe el III Convenio Colectivo del personal laboral de las universidades públicas de la comunidad valenciana. Lo podemos localizar en su sección segunda, en concreto entre los artículos 25 y 31.

El Personal Investigador laboral es el que provisto de la titulación correspondiente lleva a término una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humanos, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas

aplicaciones, su transferencia y su divulgación. Será pues considerado Personal Investigador, el personal contratado a través de las modalidades específicas de contratos de trabajo previstas en la Ley 14/2011 y el personal contratado laboral, a través de las modalidades de contrato previstas en el Estatuto de los Trabajadores, cuando las funciones a desarrollar sean de investigación en un proyecto/contrato o línea de investigación.

Los modelos de contratos que se realiza a este tipo de personal van desde el contrato predoctoral, regulado en el artículo 28, hasta los ya comentados bajo las modalidades contractuales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

### **- Personal funcionario**

Respecto a el personal funcionario o también conocido como funcionario de carrera, es aquel que desempeña un trabajo por cuenta ajena al servicio de la Administración Pública de España, a cambio de una retribución, y vinculada por una relación estatutaria regida por el Derecho Administrativo. La regulación del empleo público tiene su base en la 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.

### **1. Personal de Administración y Servicios**

En este caso ocurriría como en la cuestión anterior, solo que cuando citamos el artículo 73 de la LOU, tendremos que acogernos al momento en el que cita “El personal de administración y servicios de las Universidades estará formado por personal funcionario de las escalas de las propias Universidades [...], así como por personal funcionario perteneciente a los cuerpos y escalas de otras Administraciones públicas.”. Por ello, al igual que en caso anterior no podemos especificar unos cargos concretos, ya que no existe tal clasificación, pero si que en el apartado dos de este mismo artículo nos habla del tipo de funciones que realiza, como puedan ser el apoyo, asistencia y asesoramiento a las autoridades académicas, el ejercicio de la gestión y administración, particularmente en las áreas de recursos humanos, organización administrativa, asuntos económicos, informática, archivos, bibliotecas, información, servicios generales, entre otras que se mencionan en el artículo.

En este apartado podríamos realizar una aclaración entre lo que entendemos por los funcionarios de carrera y los interinos. Mientras que los funcionarios de carrera realizan

funciones con carácter permanente, los funcionarios interinos, son nombrados para sustituir de forma temporal a los de carrera por un plazo máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses. Se les contrata cuando por razones justificadas de necesidad y urgencia existe un exceso o acumulación de tareas y no es posible cubrir los puestos por funcionarios de carrera.

La selección de los funcionarios interinos se suele realizar a través de las bolsas de trabajo de los aspirantes que hayan aprobado algún ejercicio de una oposición o bien quienes hayan superado las pruebas, pero no hayan obtenido plaza.

## 2. Personal Docente e Investigador

En este caso, al igual que en el apartado anterior si que encontramos una clasificación, aunque no tan extensa. Así pues, encontramos en el artículo 56 de la Sección II de la Ley orgánica de Universidades que el personal funcionario perteneciente a PDI serán los **Catedráticos de Universidad** y los **Profesores Titulares de Universidad**. Ambos cuerpos dispondrán de plena capacidad docente e investigadora. El profesorado funcionario se regirá por las bases establecidas en la LOU y en su desarrollo, por las disposiciones que, en virtud de sus competencias, dicten las Comunidades Autónomas, por la legislación general de funcionarios que les sea de aplicación y por los estatutos.

En el artículo 59 encontramos la forma de acreditación de los **Profesores Titulares de universidad**. Como regula el artículo, “quienes posean el título de Doctor podrán presentar una solicitud para obtener la acreditación para Profesora o Profesor Titular de universidad a la que acompañarán, de acuerdo con lo que se establezca reglamentariamente, una justificación de los méritos que aduzcan.”

Por su parte, el artículo 60, regula la acreditación de los **Catedráticos de universidad**. Por el que “los funcionarios del Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad podrán presentar una solicitud para obtener la acreditación para Catedrático o Catedrática de universidad a la que acompañarán, de acuerdo con lo que se establezca reglamentariamente, una justificación de los méritos que aduzcan. Quedarán eximidos del requisito de pertenecer al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad quienes acrediten tener la condición de Doctor con, al menos, ocho años de antigüedad y obtengan el informe positivo de su

actividad docente e investigadora, de acuerdo con el procedimiento que establezca el Gobierno.”

Me gustaría hacer una referencia a la figura de los **Profesores Eméritos**, regulados en el artículo 54 y los cuales no se clasifican como tal en ninguno de los apartados anteriores, pudiendo ser tanto funcionario como laboral. Por los cuales las universidades, de acuerdo con sus estatutos, podrán nombrar a Profesores Eméritos entre profesoras y profesores jubilados que hayan prestado servicios destacados a la universidad.

Después de clasificar todo el personal tanto laboral como funcionario que encontramos en la UMH somos conscientes de la heterogeneidad de cargos que existen. Por ejemplo en la empresa privada encontramos una clasificación de contratos más rica, siendo lo más común un contrato indefinido o temporal, pero este se puede desglosar en muchos tipos, sea eventual por circunstancias de la producción, por obra o servicio determinado, por prácticas, formación, etc. Mientras que en caso de una universidad la variedad disminuye en este sentido ya que en la empresa pública encontramos más comúnmente el contrato de duración determinada o por obra o servicio.

Por otro lado, se puede ver como los puestos de más importancia van destinados a la parte funcionaria de la universidad, siendo en el segmento laboral de PDI; ayudantes, profesores ayudantes doctores, profesores contratados, etc. Cuando en la parte funcional de PDI encontramos los cargos más altos en cuanto a la jerarquía de la UMH como son los Catedráticos de Universidad y los profesores titulares de universidad.

En cuanto a PAS, no existe una gran diferencia al clasificarlos como laboral y funcionario, ya que como mencionábamos no encontramos unos puestos concretos, en ambos casos van destinados a la gestión técnica, económica y administrativa de institución para apoyar, asistir y asesorar a la comunidad universitaria, por ello, más allá del tipo de contratación y la legislación por la que se rigen no encontramos diferencias significativas. Dentro de la parte funcionaria si que podemos clasificarlos en cuanto a funcionarios de carrera, aquellos que tienen un puesto permanente y los funcionarios interinos, siendo su función la de sustituir a los de carrera por alguna circunstancia, pasando así de considerarse un PAS laboral a PAS funcionario durante un tiempo determinado con lo que conlleva también el cambio de normativa por la que disfruta sus derechos y obligaciones.

#### **IV. LOS DERECHOS DE CONCILIACION APLICABLES A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA UMH.**

En este último epígrafe del trabajo, haremos una clasificación de los distintos derechos de conciliación. Estos serán ordenados según la legislación aplicable a los distintos trabajadores que forman parte de la Universidad Miguel Hernández, que ya clasificamos en el epígrafe anterior y, además, las características de los diversos derechos. Por ello, empezaremos con los derechos que afectan a los trabajadores laborales y seguidamente haremos lo mismo con los funcionariales.



**A) Trabajadores en régimen laboral.**

**PERMISOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA.** Artículo 34.8 y 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre que el trabajo preavise y sea causa justificada, podrá ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a ser remunerado en su ausencia, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:



Artículo	Causa	Derecho reconocido	Notas
<b>Art. 34.8 ET</b>	Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral	Adaptaciones razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades de la empresa	Personas trabajadoras con hijos/as tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años. Además, tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique
<b>Art. 37.3 a) ET</b>	Matrimonio	15 días naturales	-
<b>Art. 37.3 b) ET</b>	Nacimiento hijo	2 – 4 días si requiere desplazamiento.	-
	Fallecimiento, accidente o enfermedad graves	2 – 4 días si requiere desplazamiento.	Parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad



	Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización	2 – 4 días si requiere desplazamiento.	Parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad
<b>Art. 37.3 c) ET</b>	Traslado del domicilio	1 día.	-
<b>Art. 37.3 d) ET</b>	Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal <sup>33</sup>	Por tiempo indispensable	Cuando conste de una norma legal o convencional en un periodo determinado.
<b>Art. 37.3 e) ET</b>	Realizar funciones sindicales <sup>34</sup>	Durante el tiempo establecido legal o convencionalmente	-
<b>Art. 37.3. f) ET</b>	Exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto guarda con fines de adopción o acogimiento	Por tiempo indispensable	Siempre que tengan lugar en la jornada laboral
<b>Art. 37.4 ET</b>	Lactancia del menor hasta que cumpla 9 meses En casos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	Una hora de ausencia del trabajo, pudiendo dividirse en dos fracciones. Podrá sustituirse por una reducción de la jornada en	La duración se incrementará proporcionalmente cuando exista parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

<sup>33</sup> Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

<sup>34</sup> Justifico la inclusión de este artículo en el cuadro ya que no solo se trata de la conciliación de la vida familiar, sino también la personal, y el realizar funciones sindicales es considerado un acto voluntario para el trabajador o la trabajadora.

		media hora o acumularlo en jornadas completas	
	Nueva prestación para el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante introducido por el RD 6/2019, de 1 de marzo	La prestación cubrirá la reducción de salario en caso de que los progenitores se beneficien de la reducción de jornada por cuidado del lactante de los 9 a los 12 meses	-
<b>Art. 37.5 ET</b>	Nacimiento hijos prematuros o deban permanecer hospitalizados a continuación del parto	Ausentarse una hora o reducción de jornada con un máximo de dos horas	La reducción de jornada supone disminución proporcional de salario
<b>Art. 37.6 ET</b>	Por razón de guarda legal, cuidado directo de menor de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida	Reducción de jornada diaria, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella	La reducción de jornada supone disminución proporcional de salario.
	Encargarse del cuidado de un familiar directo que por edad, accidente o enfermedad no se valga por si mismo		El familiar no debe desempeñar actividad retribuida

<b>Art. 37.6<sup>35</sup> ET</b>	Cuidado por progenitor, adoptante, guardador, durante la hospitalización y tratamiento, de menor a cargo afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración	Reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella	Requiere cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma, máximo, hasta que el menor cumpla dieciocho años
<b>Art. 37.8 ET</b>	Trabajadores víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral	Reducción de la jornada de trabajo o a la reordenación del tiempo de trabajo	Se aplica disminución proporcional del salario. Reordenación mediante adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa

<sup>35</sup> Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

**SUSPENSION CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.** Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo	Causa	Derecho reconocido	Notas
<p><b>Art. 48.4 ET</b></p>	<p>Permiso por nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, por parto de la madre biológica</p>	<p>16 semanas ininterrumpidas ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo</p>	<p>La suspensión se podrá distribuir a opción de la interesada, siempre que se disfruten las 6 semanas obligatorias posteriores al parto</p>
			<p>Por fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso del periodo de suspensión. En caso de fallecimiento del hijo tampoco se vería afectada la duración, podrá reincorporarse tras las 6 semanas obligatorias</p>
			<p>Disfrutadas las 6 semanas obligatorias, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre podrá ceder una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso</p>
			<p>En caso de parto prematuro o que por cualquier causa el neonato deba permanecer en el hospital, la suspensión se iniciará a partir del alta hospitalaria, periodo superior a 7 días y máximo 13 semanas</p>

<p><b>Art. 48.4 ET</b> <b>Real Decreto 6/2019 1 de marzo.</b></p>	<p>Permiso por nacimiento que suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica</p>	<p>16 semanas ininterrumpidas ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo</p>	<p>Iguales a las de la madre biológica</p>
<p><b>Art. 48.5 ET</b></p>	<p>Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento</p>	<p>16 semanas ininterrumpidas ampliables en caso múltiple en dos semanas más por cada menos a partir del segundo</p>	<p>En caso de adopción internacional el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial, Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial</p>
<p><b>Art. 48.6 ET</b></p>	<p>Permiso por nacimiento de hijo o hija, adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento</p>	<p>-</p>	<p>En el caso de discapacidad del hijo o hija, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas Los periodos podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores</p>

<b>Art. 48.7 ET y Art. 26 LPRL</b>	Riesgo durante el embarazo o lactancia natural	-	La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto o a otro compatible
	En caso en el que, a la trabajadora en riesgo por lactancia o embarazo, no se pudiera reacondicionar su puesto, lugar de trabajo o su horario	Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud	Se mantendrá mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible

**EXCEDENCIAS.** Artículo 46 Estatuto de los trabajadores.



Artículo	Causa	Derecho Reconocido	Notas
<b>Art. 46.2 ET</b>	Excedencia voluntaria	Excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años	Tendrá derecho a esta aquel trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año. Sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia
<b>Art. 46.3 ET</b>	Excedencia por cuidado de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente	Excedencia del puesto después del nacimiento o resolución judicial no superior a 3 años	Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas
	Excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo.	Periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo mayor por negociación colectiva	El familiar no deberá desempeñar actividad retribuida reconocida Si existe condición de familia numerosa, la excedencia podrá durar máximo de 15 meses y hasta un máximo de 18 meses si es categoría especial Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido el plazo, se reserva un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- Derechos reconocidos en el III Convenio colectivo del personal laboral de las universidades públicas de la Comunitat Valènciana  
**PERMISOS Y REDUCCION DE JORNADA.** Artículo 40 y 45 del III CC



Artículo	Causa	Derecho reconocido	Notas
Art. 40.1 CC	Adaptaciones de la jornada	El horario de permanencia obligatoria del personal podrá flexibilizarse en una hora diaria, en los casos mencionados en “Notas”	Cuidado directo de personas que requieran una especial dedicación. Cuidado de familiar hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad, o persona bajo su guarda o custodia, con enfermedad grave acreditada y indicación expresa de la necesidad de cuidados, o con grado de discapacidad igual o superior al 65%
			Cuidado directo de hijos/as o acogimiento preadoptivo o permanente de 14 años menores de esa edad
			Trabajadores en estado de gestación
			Personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada completa, acreditándolo y cuando sea revisable, acreditarlo de manera anual



<b>Art. 40.2 CC</b>	Adaptaciones de la jornada	Esta flexibilidad podrá llegar a dos horas, en los casos mencionados en notas	<p>Cuidado de hijos/as o acogimiento preadoptivo o permanente, con diversidad funcional, con el fin de conciliar, cuando coincidan los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial</p> <p>Padre o madre de familia numerosa, hasta el día que cumple 15 años de edad el o la menor de los hijos o hijas</p> <p>Padre o madre de familia monoparental hasta, el día que cumple 15 años de edad el o la menor de los hijos o hijas</p>
<b>Art. 45.1 CC</b>	Matrimonio o unión de hecho	15 días naturales y consecutivos	Puede acumularse al periodo vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante, pero dentro de los 6 meses siguientes al matrimonio. Si se vuelve a casar con la misma persona no se podrá volver a tener

		Permiso por el día de celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho o de un familiar dentro del 2º grado de consanguinidad	Si el lugar de celebración se encuentra a 375 km de la localidad de residencia el permiso será de 2 días naturales consecutivos
<b>Art. 45.2 CC</b>	Permiso del progenitor diferente a la madre biológica por nacimiento, guarda, con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija	Se concederá en los términos y condiciones previsto sn en el artículo 49 del EBEP, mencionado ya en el cuadro correspondiente	-
<b>Art. 45.3 CC</b>	Permiso por nacimiento para la madre biológica	Se concederá en los términos y condiciones previsto sn en el artículo 49 del EBEP, mencionado ya en el cuadro correspondiente	-
<b>Art. 45.4 CC</b>	Acogimiento de menores preadoptico como permanente	Se concederá en los términos y condiciones previsto sn en el artículo 49 del EBEP, mencionado ya en el cuadro correspondiente	-

<b>Art. 45. 5 CC</b>	Permiso en el caso de PDI	Reducción de la dedicación docente proporcional a la duración del permiso.	Con independencia de que el periodo del permiso coincida o no con el periodo lectivo. Si no fuera posible disfrutar de la reducción docente, total o parcial, en el curso académico en el que se produce el permiso, ésta podrá disfrutarse, previa solicitud, en el curso académico inmediatamente siguiente
<b>Art. 45. 7 CC</b>	Permiso para la asistencia a exámenes prenatales, preparación al parto, tratamientos de fecundación y reuniones con procesos de adopción o acogimiento	Permiso por el tiempo indispensable para la asistencia.	-
<b>Art. 45. 8 CC</b>	Permiso para la interrupción del embarazo	6 días naturales y consecutivos a partir del hecho causante	Se concederá siempre y cuando la trabajadora no se encuentre en situación de incapacidad temporal
<b>Art. 45. 9 CC</b>	Permiso por lactancia de un hijo menor de 12 meses	Una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Se incrementará en los casos de parto múltiple, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento.	Podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y finalidad También podrá sustituirse por 26 días hábiles de ausencia del puesto de trabajo, disfrutados

			de forma consecutiva y a tras del permiso de maternidad
<b>Art. 45. 10 CC</b>	Nacimiento hijos o hijas prematuros, o en los que tengan que permanecer hospitalizados tras el parto	Ausentarse durante dos horas diarias de su puesto de trabajo, en tanto el niño o niña permanezca hospitalizado	Sin reducción en su retribución. Aunque tendrá derecho a reducir su jornada dos horas más con ahora si, reducción de la retribución
<b>Art. 45. 11 CC</b>	Permiso por gestación	Permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo hasta la fecha de parto	En caso de parto múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo
<b>Art. 45. 12 CC</b>	Permiso por muerte, accidente o enfermedad de familiar.	Si el cónyuge o familiar de 1º grado, por consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles y 5 si ocurrirá en localidad distinta Si es familiar de 2º grado, por consanguinidad o afinidad, 2 días hábiles y 4 si ocurrirá en localidad distinta	Permiso por enfermedad grave cuando media hospitalización o sea acreditada por medico competente. Cuando la hospitalización sea de larga duración, esos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, a petición del personal.
<b>Art. 45. 13 CC</b>	Permisos para el cuidado de hijos o hijas	Menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave,	Siempre que ambos progenitores trabajen y hasta que el menor cumpla los 18 años.

		reducción e la jornada de al menos la mitad y como máximo el 80% de la duración de aquella	
<b>Art. 45. 14 CC</b>	Concurrencia a exámenes	Un día para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en la Administración pública, exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud	El disfrute del permiso se refiere al día de realización del hecho causante
<b>Art. 45. 15 CC</b>	Permiso por traslado del domicilio habitual	Un día natural y a continuación del hecho causante	Aportando justificante acreditativo.
<b>Art. 45. 16 CC</b>	Permiso para realizar funciones sindicales	En los términos que establece la normativa vigente	-
<b>Art. 45.17 CC</b>	Permisos por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o personas con diversidad funcional a su cargo, a lo mencionado en “notas”	Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización, reuniones de coordinación y tutorías de sus centro de educación especial y consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario
		Acudir por el tiempo indispensable durante su	Estas ausencias durarán el tiempo indispensable para su realización,

		jornada laboral a consultas, tratamientos y exploraciones médicas del cónyuge o pareja de hecho	considerándose trabajo efectivo, siempre que se justifique documentalmente
		Ausentarse de su puesto de trabajo para asistir a tutorías o cualquier requerimiento del centro escolar de sus hijas e hijos, durante tiempo indispensable	Se considerará tiempo efectivo de trabajo, siempre que tengan lugar dentro del horario laboral y se acredite que no es posible acudir en horario distinto
<b>Art. 45. 18 CC</b>	Cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal	Ausentarse durante el tiempo indispensable	Se entenderá deber inexcusable: Citaciones de juzgados, tribunales de justicia. Deberes ciudadanos derivados de consultas electorales. Reuniones de órganos de gobierno. Asistencia como miembro de sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente
<b>Art. 45. 19 CC</b>	Celebración del matrimonio o inscripción se su unión de hecho	Permiso del día en que se realice	El personal también tendrá derecho a este permiso cuando sean los padres, padres

			<p>políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos.</p> <p>Si el lugar en el que se realiza la celebración supera la distancia de 375 km de la localidad de residencia serán 2 días naturales</p>
--	--	--	---



B) Trabajadores en régimen funcional.

**PERMISOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.** Artículo 48 Estatuto Básico del Empleado Público.



Artículo	Causa	Derecho Reconocido	Notas
Art 48 a) EBEP	Fallecimiento, accidente o enfermedad graves	3 – 5 días si requiere desplazamiento.	Parientes hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad
		2 – 4 días si requiere desplazamiento	Parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad
Art. 48. b) EBEP	Traslado de domicilio sin cambio de residencia	1 día	-
Art. 48. c) EBEP	Funciones sindicales o de representación del personal	En los términos que se determine	-
Art. 48. d) EBEP	Acudir a exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud	Los días de su celebración	-
Art. 48. e) EBEP	Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Tiempo indispensable	-
	Adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para las sesiones de información y preparación y para la realización de los informes psicológicos y sociales		



<b>Art. 48. f) EBEP</b>	Lactancia de un hijo menor de doce meses	Una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones	Podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada Podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente
<b>Art. 48. g) EBEP</b>	Nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto	Ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias	Percibirá las retribuciones íntegras.
		Reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas	Tendrá una disminución proporcional de sus retribuciones
<b>Art. 48. h) EBEP</b>	Cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida	Reducción de su jornada de trabajo	Conllevará la disminución de sus retribuciones que corresponda según la reducción

	Cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida		
<b>Art. 48. i) EBEP</b>	Preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado	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	Con más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes
<b>Art. 48. j) EBEP</b>	Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral	Tiempo indispensable	-
<b>Art. 48. k) EBEP</b>	Asuntos particulares	6 días al año	-
<b>Art. 48. l) EBEP</b>	Matrimonio	15 días	-

**PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.** Artículo 49 Estatuto Básico del Empleado Público.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:



Artículo	Causa	Derecho Reconocido	Notas
<p><b>Art. 49 a) EBEP</b></p>	<p>Permiso por parto</p>	<p>16 semanas ininterrumpidas, se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple</p>	<p>Se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto</p>
			<p>En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste</p>
			<p>En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el descanso, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida, bien de forma simultánea o sucesiva</p>
			<p>En los casos de disfrute simultáneo la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan</p>
			<p>En los casos de parto prematuro y cuando el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales</p>

<b>Art. 49 b) EBEP</b>	Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple	16 semanas ininterrumpidas, se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo	El plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción
			Si ambos progenitores trabajen, se distribuirá a opción de los interesados, de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.
			La suma de estos no podrá exceder de las dieciséis semanas
			Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas Con independencia de lo anterior, el permiso podrá iniciarse hasta 4 semanas antes
<b>Art. 49 c) EBEP</b>	Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo	15 días	A disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción

<p><b>Art. 49 e) EBEP</b></p>	<p>Cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave</p>	<p>Reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, hasta que el menor cumpla los 18 años</p>	<p>Se perciben 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</p>
-------------------------------	--	---	---



**EXCEDENCIA.** Artículo 89 Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo	Causa	Derecho Reconocido	Notas
<b>Art. 89. 2 EBEP</b>	Excedencia voluntaria	No existe un periodo determinado	Siempre que se hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores. No devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación
<b>Art. 89. 3 EBEP</b>	Excedencia voluntaria por agrupación familiar	No existe un periodo determinado	Se concede sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales

<b>Art. 89. 3 EBEP</b>	Excedencia por cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo	No superior a tres años	Si dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas
	Excedencia para atender al cuidado de un familiar a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida		El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo se reservará, durante dos años después dicha reserva será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución

### C) Plan de Igualdad de la UMH

Objetivo 8 del Plan de Igualdad. Estos derechos serán de aplicación tanto al personal laboral como al funcionarial.

#### Acciones encaminadas a promover condiciones laborales que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres



Acción	Contenido	Órgano responsable	Temporalización
<b>Acción 8.1</b>	Promover acciones que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente en aquellos casos en los que se tenga a cargo personas dependientes y/o menores	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia	Anual
<b>Acción 8.2</b>	Promover que todas las personas, independientemente de su relación contractual con la UMH, puedan acceder a las medidas de conciliación	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia	Anual
<b>Acción 8.3</b>	Facilitar la movilidad del PDI y del PAS con responsabilidades familiares	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia	Anual
<b>Acción 8.4</b>	Establecer convenios de ventajas comerciales con guarderías y centros para la atención de personas familiares dependientes	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Relaciones Institucionales	Permanente
<b>Acción 8.5</b>	Promover el establecimiento de ayudas al personal de la UMH con familiares dependientes, según criterios establecidos, atendiendo en	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado	Anual



	especial a familias monoparentales, víctimas de violencia de género y personas con diversidad funcional	Gerencia	
<b>Acción 8.6</b>	Realización de pausas para posibilitar la lactancia materna de los niños y niñas y el descanso de mujeres embarazadas dentro de la jornada laboral. Habilitar una sala para lactancia y descanso de embarazadas, debidamente equipada, al menos una en cada campus	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia	Permanente
<b>Acción 8.7</b>	Promover que el horario de las reuniones, en la medida de lo posible tenga lugar entre las 10.00h y las 14.00h, evitando entradas a los colegios y las últimas horas de la jornada laboral con el fin de facilitar la conciliación personal, familiar y laboral	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado Gerencia	Permanente
<b>Acción 8.8</b>	Considerar las necesidades de conciliación en la asignación de horarios de docencia del PDI	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Estudios	Anual
<b>Acción 8.9</b>	Desarrollar campañas informativas de estímulo al PDI y PAS masculino en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar	Unidad de Igualdad	Anual
<b>Acción 8.10</b>	Promover la elaboración de estudios que permitan diagnosticar si existen diferencias en las retribuciones globales que perciben los hombres y las mujeres en la UMH	Unidad de Igualdad	Permanente

## V. CONCLUSIONES

Al inicio del estudio para realizar el presente trabajo de fin de grado, me encontraba realizando prácticas en el departamento de PAS y RRHH humanos de la UMH, en concreto en el área de contratación, y a mi entender en ese momento tenía una idea general de como funcionaba el entresijo que engloba a una institución como esta. Pero realmente a lo largo del desarrollo de este TFG he llegado a la conclusión de que en aquel momento no era consciente ni de un veinte por ciento de la complejidad que resulta en una institución en la que oscilan tanto personal laboral como funcionario y eso que nos hemos centrado solo en un aspecto concreto, los derechos de conciliación.

Mientras profundizaba en la normativa y en el desarrollo de los derechos de conciliación es inevitable toparse con el concepto igualdad, ya que a pesar de ser conceptos distintos como hemos visto a lo largo del trabajo se encuentran enteramente relacionados. Desde que inicié mis estudios en el Grado de RRL y RRHH, uno de los objetos que más me ha llamado la atención es la desigualdad de género existente en el mundo laboral, y para bien o para mal, en el transcurso del estudio me he ido dando cuenta que, a pesar del progreso, que es indudable, aún estamos lejos de encontrar esa igualdad efectiva entre hombre y mujeres. Es innegable que hoy en día seguimos formando parte de una sociedad patriarcal, en la que los roles de género de los tiempos de “cuéntame” siguen presentes, no de la misma forma, pero si en parte en forma de micromachismos<sup>36</sup>, en incluso en ciertos ámbitos o culturas de forma más evidente. Con esto quiero manifestar que los derechos de conciliación no se han adaptado lo suficiente o la velocidad idónea a la sociedad en la que nos encontramos, ya que, por poner un ejemplo, una gran parte de los hombres se avergüenzan o directamente o no se acogen a su permiso por nacimiento completo por el que dirán o por parecer “menos hombres”. Aunque, es evidente que estos derechos ayudan a la corresponsabilidad<sup>37</sup>, creando una igualdad en el hogar y no siendo la mujer la única que se encargue de los cuidados familiares, además con los últimos avances en materia de

---

<sup>36</sup> Manifestaciones sutiles, que a menudo nos pasan totalmente inadvertidas, de machismo. Es un machismo subterráneo, que no hace saltar nuestras alarmas la mayor parte de las veces.

<sup>37</sup> El término corresponsabilidad hace referencia a la responsabilidad compartida de una situación o actuación determinada entre dos o más personas. Las personas corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones a su cargo.

conciliación cada vez la balanza se encuentra más equilibrada, siendo cuestión de tiempo que los ciudadanos se terminen de adaptar.

El epígrafe del trabajo dedicado al marco jurídico es la columna sobre la que se sostiene el resto del estudio, es vital conocer de donde surgen los derechos de conciliación y toda su complejidad. Centrándonos en el asunto principal del trabajo, podemos observar como los primeros vestigios de los derechos de conciliación surgen para la protección de la mujer en cuanto al permiso por maternidad, la OIT ya habla en su recomendación nº 123 de 1965 que las mujeres deben poder trabajar fuera del hogar sin ser discriminadas por ello, en la Carta Social Europea de 1980 abarca el descanso mínimo de 12 semanas tras el parto, en definitiva, son muchos los antecedentes que hemos encontrado a lo largo de la normativa del marco jurídico, pero en conclusión, los precedentes y lo que da forma a los derechos de conciliación es la protección de la mujer en su etapa de gestación y en su incorporación al mercado laboral. Ciertamente que, más adelante estos fueron desarrollándose y dejando huecos al resto de casuística que engloba a estos derechos, como es también la vida personal del trabajado/ra sin responsabilidades familiares.

Cuando nos adentramos en la búsqueda de derechos de conciliación parece que todos estén enfocados a poder desarrollar una carrera profesional a la par que una vida laboral, es cierto que no todo queda ahí, algunos derechos como son el traslado del domicilio, cumplimiento inexcusable de carácter público y personal o realizar funciones sindicales, reconocidos en el ET, EBEP y CC son aplicables al concepto de vida personal. Existe una gran parte de la población que decide no tener familia, y se puede preguntar ¿Y yo, no tengo ventajas para conciliar mi vida personal? La respuesta es que sí, pero no son tan evidentes, ni se encuentran tan desarrolladas como las concebidas para la vida familiar, dándose por hecho que una persona que decide no tener familia puede dedicar su tiempo restante al ocio o a lo que deseé, por lo que, a mi parecer, los derechos de conciliación están enfocados principalmente a conciliar la vida familiar y es muy escasa la importancia que se da a la vida personal.

Avanzando hacia la normativa más allegada, encontramos que los derechos de conciliación de la UMH abren un abanico de posibilidades. La UMH no es una “empresa” privada en la que los trabajadores se rigen por un convenio colectivo o un único estatuto en su defecto, al contar con trabajadores/as regidos por diferentes estatutos, tendremos que

saber donde englobar a cada uno de ellos, pero en eso no queda todo, ya que además la UMH se acoge al Convenio Colectivo de las universidades de la Comunitat Valèncina. Por lo que primero debemos ver ante que tipo de trabajadores nos encontramos (laboral o funcionario), después comprobar que derechos se aplica a su circunstancia concreta, una vez lo tengamos tendremos que ver si existe algún tipo de mejora de CC o se acogerá a los estatutos básicos como son el EBEP y el ET.

En el tercer epígrafe dedicado a los trabajadores/as de la UMH podemos ver la diversidad que existe dentro de la plantilla, siendo incuestionable la diferenciación entre el personal laboral y el funcionario, dando la sensación de que el personal laboral queda en un segundo plano, a pesar de desarrollar prácticamente las mismas funciones que el resto, les separa una prueba que da acceso a la tan preciada plaza para ser funcionario, y por la que mucho del personal laboral de la UMH lucha para conseguir. A pesar de esto encontramos mucha más variedad en la clasificación profesional del personal laboral que del funcionario, por ejemplo, en PDI laboral tenemos hasta 5 clases distintas, desde ayudantes, hasta profesores visitantes, mientras que en el PDI funcionario encontramos solo 2, el Catedrático de universidad y el profesor titular de universidad, siendo más que apreciables las diferencias jerárquicas existentes entre PDI laboral y PDI funcionario. En cambio, en PAS no ocurre lo mismo, ya que en la plantilla perteneciente para ambos (laboral y funcionario) no existe una clasificación como tal, sino que se define a través de las tareas que realizan en cada departamento.

En el momento que me propuse realizar el TFG tenía una idea clara, quería poder ayudar con el, no quería dejarlo en un simple trabajo, que no tuviese más repercusión. Tras hablarlo con mi tutora Nuria Reche y proponer distintas ideas, pensamos sobre la posibilidad de recopilar los derechos de conciliación en tablas para que cuando cualquiera trabajador/a de la UMH tuviese dudas sobre los derechos a los que puede acogerse tuviese un lugar donde acudir, sin necesidad de acudir a un tercero, ya que, aunque pueda parecer que no, existen aún mucho desconocimiento sobre el tema. Así pues, surgió el trabajo y en concreto el epígrafe cuarto en el que encontramos una clasificación de los distintos derechos de conciliación que se pueden aplicar sobre los trabajadores de la universidad, empezando por los esenciales como son el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público hasta llegar al Convenio Colectivo aplicable a los trabajadores de la UHM donde muchos de los derechos mencionados en las tablas superiores son mejorados. Además de

estas mejoras encontramos también las propuestas por el plan de igualdad, que mejoran ciertas condiciones enfocadas a la conciliación que no se encuentran reflejas en el CC, como puede ser por ejemplo los servicios de guardería, o la adaptación horaria para que las reuniones coincidan con entradas o salidas de los colegios. Como ya hemos mencionado en el trabajo, llama la atención la diferencia que existe entre ciertos artículos reflejados en el ET y el EBEP, que a pesar de garantizar los mismos derechos son más beneficiosos en los trabajadores funcionarios que en los laborales, bien es cierto que en las últimas actualizaciones de la ley, se están nivelando, pero aún así existen y a pesar de que las ventajas puedan ser mínimas considero que tanto los trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública, como los pertenecientes a una empresa privada deberían tener exactamente las mismas ventajas, al menos como base y sin entrar en convenios colectivos.

Para finalizar, mi conclusión se basa en que debemos seguir avanzando tanto socialmente como en materia de legislación, a pesar de los cambios que están ocurriendo aún queda camino por recorrer. La Universidad Miguel Hernández es una aventajada en este sentido, ya que a pesar de todo “lío” que pueda existir por la clasificación de trabajadores en según que normativa, cuentan con un convenio que mejora mucho y se preocupa por la conciliación de las personas y lo que todavía es mejor, una Unidad de Igualdad que ha desarrollado un Plan de Igualdad que por si fuera poco, solventa las carencias que pueda tener la ley o el CC, no digo que sea perfecto, pero el camino que esta tomando es el correcto.

## Bibliografía

- Arenas Ramiro, Mónica. “La igualdad de oportunidades en la carrera universitaria: conciliación y corresponsabilidad como medios para conseguirla.” En Marcos Jesús Iglesias Martínez e Inés Lozano Cabezas (coords.), *la (in)visibilidad de las mujeres en la Educación Superior: retos y desafíos en la Academia. Feminismo/s*, 29. 2017.
- Argüelles Blanco, Ana Rosa. “Conciliación y corresponsabilidad en la ordenación del tiempo de trabajo: comentario de las disposiciones normativas vigentes en las universidades públicas catalanas.” *Revista interdisciplinar de estudios de género*, Núm 1, 2011, pp 15-29.
- Heras González, Purificación., Belmonte Martín, Irene., Reche Tello, Nuria., Calabuig Puig, M<sup>a</sup> Amparo., Ferrús Batiste, Jordi., & Alarcón García, M. “Necesidad de la igualdad de género para transformar nuestro mundo.” 2019. 1st ed. Elche: Diego Marín Librero. pp. 61 - 86.
- Molina Pumariega, Rocio. “La protección jurídica de la mujer trabajadora.” Consejo Económico y Social. CES, Madrid, 2004, p. 11.
- Reche Tello, Nuria. Tesis. “La dimensión constitucional del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral.” Universidad Miguel Hernández. Elche (Alicante – España). 2016.
- Reche Tello, Nuria. “La constitucionalización del derecho fundamental a conciliar la vida personal y laboral.” Granada, Comares, 2018, 1st ed., pp. 3-17-165-236-244.
- Sanz Caballero, Susana. “De la exigencia de igualdad salarial a la política social comunitaria de atención a la maternidad y la conciliación laboral y familiar: cuarenta años de promoción de la igualdad laboral por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas”, *Estudios de Economía Aplicada*, Vol. 27-3, 2009, p. 727. 2009

## Consultas web

- Acuerdo de aprobación del Reglamento para la contratación de personal investigador y personal colaborador en tareas de investigación de la Universidad Miguel Hernández. 2019. (Consultado 25 agosto 2019.) (<http://serviciopas.umh.es/files/2016/04/REGLAMENTO-PI.pdf>)
- Aguilera Izquierdo, Raquel. “Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la LOI: La búsqueda de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.” En: [http://www.tuasesorlaboral.net/images/centro\\_de\\_documentacion/Derechos%20de%20conciliacion%20en%20la%20ley%20de%20igualdad.pdf](http://www.tuasesorlaboral.net/images/centro_de_documentacion/Derechos%20de%20conciliacion%20en%20la%20ley%20de%20igualdad.pdf) (Consultado 5 de junio de 2019)
- Aradas, Alejandro. “RD 6/2019, Nuevas medidas conciliación familiar.” En: <https://www.cuestioneslaborales.es/rd-6-2019-medidas-concilacion-laboral-familiar/> (consultado 14 de junio de 2019)
- ATTAC España “Informa sobre el Tratado de Lisboa.”, 2010. En: <https://www.attac.es/documentos/ae2010-europea.pdf> (Consultado 3 de marzo de 2019)

- Datos recabados por IVIE y BBVA. En: <https://d500.epimg.net/descargables/2019/04/25/a0d92329d86c0e461334b255e947e188.png> (Consultado 4/06/2019)
- Junta de Castilla y León. “Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.” En: [https://empleopublico.jcyl.es/web/jcyl/EmpleoPublico/es/Plantilla100Detalle/1263825922080/\\_/1210166341648/Redaccion](https://empleopublico.jcyl.es/web/jcyl/EmpleoPublico/es/Plantilla100Detalle/1263825922080/_/1210166341648/Redaccion) (Consultado 26 de marzo de 2019)
- Conferencias mundiales sobre la mujer - Apartado 1.4, 2019. En: <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> (Consultado 20 abril 2019)
- II Convenio Colectivo del PAS laboral de las universidades públicas del País Valenciano. En: <http://serviciopas.umh.es/files/2010/05/ii-convenio-colectivo-del-pas-laboral-de-las-universidades-publicas-del-pais-valenciano.pdf> (Consultado 14 mayo 2019)
- III Convenio Colectivo del PAS laboral de las universidades públicas del País Valenciano. En: <http://serviciopas.umh.es/files/2010/05/ii-convenio-colectivo-del-pas-laboral-de-las-universidades-publicas-del-pais-valenciano.pdf> (Consultado 14 mayo 2019)
- Cuesta López, Víctor. “Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional: fundamentos constitucionales y avances normativos en el ámbito de la unión europea.” 2019. En: <https://www.ugr.es/~redce/REDCE16/articulos/09VCuesta.htm#12BIS> (Consultado el 4 y 17 de marzo de 2019)
- Directiva 96/34. Permisos parentales y por razones familiares. En: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10911> (Consultado 10 agosto 2019)
- Directiva 2010/18/ue del consejo. En: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32010L0018> (Consultado 10 mayo 2019)
- Directiva (ue) 2019/1158 del parlamento europeo y del consejo de 20 de junio de 2019. En: <https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf> (Consultado el 30 de agosto de 2019)
- Empresa, industria y portavocía - Tratado de Lisboa o Tratado de Reforma, 2019. En: [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=13102&IDTIPO=11&RASTR0=c780\\$m2574](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=13102&IDTIPO=11&RASTR0=c780$m2574) (Consultado 14 junio 2019.)
- EUR-Lex. “Permisos parentales y por razones familiares.” En: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10911> (Consultado 11 de marzo del 2019)
- EUR-lex. Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, 2019. En: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1494930128433&uri=CELEX%3A52017DC0252> (Consultado 10 agosto 2019)
- García Muñoz, V. (2019). Los derechos de la mujer y el Tratado de Amsterdam. En: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/1998/167336/DG-4-FEMM\\_ET\(1998\)167336\\_ES.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/1998/167336/DG-4-FEMM_ET(1998)167336_ES.pdf) (Consultado 21 agosto 2019)

- Juaristi Besalduch, Elena. Centro de Investigación de Economía y Sociedad “¿Qué persigue la normativa de la Unión Europea en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar?” 2012. En : <https://www.fundacionseres.org/Lists/Informes/Attachments/1039/Conciliacion%20familiar%20y%20profesional.pdf> (Consultado 23 abril 2019)
- Ley 2/1996 de la creación de la UMH de Elche. En: <http://serviciopas.umh.es/files/2010/03/ley-de-creacion-de-la-umh.pdf> (Consultado 14 agosto 2019)
- Ley 9/2003 de la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana En: [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/va-19-2003.t1.html#t1](http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/va-19-2003.t1.html#t1) (Consultado 25 agosto 2019.)
- López Álvarez, María José. “Marco jurídico de la conciliación laboral y familiar. Luces y sombras.” 2011. En: <https://summa.upsa.es/high.raw?id=0000030611&name=00000001.original.pdf> (Consultado 4 de abril de 2019)
- Mangas Martín, Araceli. “Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea. 2019. En: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=sTYS1kjz0j0C&oi=fnd&pg=PA27&dq=carta+de+los+derechos+fundamentales+de+la+unión+europea+art%C3%ADculo+33&ots=10dyAt18gH&sig=5Jlxa105m34-wJwaT1dU-OQ-xQ#v=snippet&q=92%2F85&f=false> (Consultado 14 abril 2019.)
- Plan Concilia - Plan integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la administración. (2019). Consultado 25 julio 2019. (<http://www.opositas.com/dpublicas/tests/PlanConcilia.pdf>)
- Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Miguel Hernández de Elche 2017-2020. En: <http://igualdad.umh.es/files/2018/04/PlanIgualdadUMH.pdf> (Consultado 4 de junio 2019)
- Parlamento Europeo “Los derechos de la mujer y la ampliación en la Unión Europea”. En: [http://www.europarl.europa.eu/enlargement/briefings/26a2\\_es.htm](http://www.europarl.europa.eu/enlargement/briefings/26a2_es.htm) (Consultado 3 de marzo de 2019)
- Reglamento de Régimen General del personal docente investigador de la Universidad Miguel Hernández. <http://serviciopdi.umh.es/files/2018/10/Reglamento-Régimen-General-del-PDI-de-la-UMH-modif-14-12-2016.pdf> (Consultado 6 abril 2019)
- Unidad de Gestión de PAS: Catálogo de puestos de trabajo. En: <https://sgp.ua.es/es/gestion-pas/unidad-pas/rpt/unidad-de-gestion-de-pas-catalogo-de-puestos-de-trabajo.html> (Consultado 15 junio 2019)
- Web oficial de la Universidad Miguel Hernández. “UMH en cifras.” En: [https://www.umh.es/conenido/Universidad/:cifras\\_umh/datos\\_es.html](https://www.umh.es/conenido/Universidad/:cifras_umh/datos_es.html) (consultado 8 de julio de 2019)