CÓDIGO DE **CONCILIACIÓN** DE LA VIDA **LABORAL** Y **FAMILIAR**

MANUEL PALOMARES HERRERA

COLEX READER
COLEX AUDIO
COLEX

CÓDIGO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Manuel Palomares Herrera
Profesor Visitante Doctor
Universidad Científica del Sur, Lima, Perú

Edición actualizada a 20 de junio de 2026

COLEX 2026

El presente manuscrito ha sido revisado por dobles pares ciegos,
proceso que se ha superado con éxito

Copyright © 2026

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial.

© Manuel Palomares Herrera

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 979-13-7011-948-5
Depósito legal: C 1322-2026
DOI: https://doi.org/10.69592/979-13-7011-948-5

SUMARIO

Resumen 13
Nota de Autor 15
I. Normas constitucionales 19
§ 1. Constitución Española [inclusión parcial] 19
II. Normativa internacional 21
§ 2. Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966 [Inclusión parcial] 21
§ 3. Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966 [Inclusión parcial] 21
§ 4. Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 [inclusión parcial] 22
§ 5. Instrumento de Ratificación del Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado en Ginebra el 23 de junio de 1981. 23
III. Normativa del Consejo de Europa 25
§ 6. Instrumento de adhesión al Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.. 25
§ 7. Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente [Inclusión parcial] 28
§ 8. Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996 [Inclusión parcial] 28
IV. Normativa comunitaria. 31
§ 9. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea [Inclusión parcial] 31
§ 10. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) [Inclusión parcial] 31
§ 11. Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo 32

§ 12. 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) [Inclusión parcial] 37
V. Normativa general básica 41
§ 13. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres [inclusión parcial]. 41
§ 14. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras 41
§ 15. Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil [inclusión parcial] 51
VI. Derechos laborales y prestacionales relacionados con la conciliación. 53
§ 16. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual [inclusión parcial]. 53
§ 17. Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo [inclusión parcial] 54
§ 18. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales [inclusión parcial] 54
§ 19. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo [inclusión parcial] 55
§ 20. Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia [inclusión parcial] 60
§ 21. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación 60
§ 22. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo [inclusión parcial] 61
§ 23. Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas [inclusión parcial] 65
§ 24. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia [inclusión parcial] . . 66
§ 25. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención [inclusión parcial] 67
§ 26. Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural [inclusión parcial]. 69
§ 27. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social [inclusión parcial] 73
§ 28. 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 [inclusión parcial]. 78
VII. Conciliación en el empleo público 89
A) Administración *in extenso* 89
§ 29. 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 [inclusión parcial]. 89

§ 30. Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley articulada de funcionarios Civiles del Estado [Inclusión Parcial] 100
§ 31. Resolución de 14 de abril de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos [Inclusión Parcial] 102
§ 32. Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado [Inclusión Parcial] 107
B) Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, seguridad privada y cuerpos penitenciarios 122
§ 33. Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas [inclusión parcial] 122
§ 34. Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil [inclusión parcial] . 123
§ 35. Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional [inclusión parcial] 124
§ 36. Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar [inclusión parcial] 130
§ 37. Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil 134
§ 38. Real Decreto 1726/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas [inclusión parcial] 141
§ 39. Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil [inclusión parcial] 145
§ 40. Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas [inclusión parcial] 149
§ 41. Orden DEF/810/2015, de 4 de mayo, por la que se aprueban las directrices generales para la elaboración de los currículos de la enseñanza de formación para el acceso a las diferentes escalas de oficiales de los cuerpos de las Fuerzas Armadas [inclusión parcial] 149
§ 42. Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas [inclusión parcial] 149
§ 43. Orden DEF/111/2019, de 8 de febrero, por la que se regula la estructura y funcionamiento del Observatorio Militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas [inclusión parcial] 158
C) Justicia 160
§ 44. Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial [inclusión parcial] . . 160
§ 45. Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales [inclusión parcial] 181
§ 46. Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia [inclusión parcial] 201

D) Salud. 206
§ 47. Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud [inclusión parcial] 206
E) Educación *in extenso* 214
§ 48. Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario [inclusión parcial]. 214
§ 49. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación [inclusión parcial] 217
§ 50. Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas deportivas de régimen especial [inclusión parcial] 224
§ 51. Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario [inclusión parcial] 224
VIII. Otra normativa estatal 229
A) Procesal 229
§ 52. Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil [inclusión parcial]. 229
§ 53. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social [inclusión parcial]. 231
§ 54. Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal [inclusión parcial]. 233
B) Especializada 234
§ 55. Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación [inclusión parcial]. 234
§ 56. Ley 7/2015, de 30 de junio, de relaciones familiares en supuestos de separación o ruptura de los progenitores [inclusión parcial] 235
IX. Normativa autonómica 237
1. Cataluña 237
§ 57. Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña [inclusión parcial] 237
§ 58. Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña 238
§ 59. Ley 18/2003, de 4 de julio, de Apoyo a las Familias [inclusión parcial]. 244
2. Islas Baleares 247
§ 60. Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears [inclusión parcial] 247
§ 61. Ley 8/2018, de 31 de julio, de apoyo a las familias [inclusión parcial] . . 250
§ 62. Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres [inclusión parcial] 253
§ 63. Ley 3/2025, de 4 de julio, de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Illes Balears [inclusión parcial]. 257
3. Castilla y León. 270
§ 64. Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León [inclusión parcial]. 270

§ 65. Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León [inclusión parcial] 274
§ 66. Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León [inclusión parcial] 277
§ 67. Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León [inclusión parcial] 279
4. País Vasco 280
§ 68. Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco [inclusión parcial] 280
§ 69. Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de Apoyo a las Familias [inclusión parcial] 280
5. Aragón 281
§ 70. Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón [inclusión parcial]. 281
§ 71. Ley 9/2014, de 23 de octubre, de Apoyo a las Familias de Aragón [inclusión parcial]. 286
§ 72. Ley 7/2018, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón [inclusión parcial]. 290
6. Andalucía 301
§ 73. Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía [inclusión parcial]. 301
§ 74. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía [inclusión parcial]. 305
7. Comunidad Valenciana 307
§ 75. Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana [inclusión parcial]. 307
§ 76. Ley 9/2003, para la igualdad entre mujeres y hombres [inclusión parcial] 308
§ 77. Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid 309
8. Madrid. 310
§ 78. Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid [inclusión parcial] 310
9. Murcia 312
§ 79. Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia [inclusión parcial] 312
§ 80. Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia [inclusión parcial] 314
10. Extremadura 316
§ 81. Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura [inclusión parcial] 316
§ 82. Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura [inclusión parcial] 318

11. Islas Canarias 325
§ 83. Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias [inclusión parcial] 325
§ 84. Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres [inclusión parcial] Comunidad Autónoma de Canarias 326
12. Cantabria 331
§ 85. Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Cantabria [inclusión parcial] 331
§ 86. Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres [inclusión parcial] 332
13. Navarra 341
§ 87. Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de reintegración y amejoramiento del Régimen Foral de Navarra [inclusión parcial] 341
§ 88. Ley Foral 12/2022, de 11 de mayo, de atención y protección a niños, niñas y adolescentes y de promoción de sus familias, derechos e igualdad [inclusión parcial] 343
§ 89. Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres Comunidad Foral de Navarra [inclusión parcial] 344
14. Castilla la Mancha 349
§ 90. Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha [inclusión parcial] 349
§ 91. Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha [inclusión parcial] 351
15. La Rioja 352
§ 92. Ley Orgánica 3/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía de La Rioja [inclusión parcial] 352
§ 93. Ley 3/2023, de 7 de marzo, de familias monoparentales en La Rioja [inclusión parcial] 354
§ 94. Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja [inclusión parcial] 355
16. Galicia 355
§ 95. Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril, de Estatuto de Autonomía para Galicia [inclusión parcial] 355
§ 96. Ley 7/2023, de 30 de noviembre, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de Galicia [inclusión parcial] 357
§ 97. Ley 3/2011, de 30 de junio, de apoyo a la familia y a la convivencia de Galicia [inclusión parcial] 362
17. Asturias 365
§ 98. Ley Orgánica 7/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Asturias [inclusión parcial] 365
§ 99. Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género [inclusión parcial] 367
18. Ceuta 367
§ 100. Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta [inclusión parcial] 367
19. Melilla 368
§ 101. Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Melilla [inclusión parcial] 368

RESUMEN

El Código de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, constituye una compilación normativa destinada a ofrecer una visión completa del régimen jurídico de la conciliación en España. La obra reúne normas procedentes de distintos niveles jurídicos: Constitución Española, tratados internacionales, normativa europea, legislación estatal y normativa autonómica. Su finalidad es facilitar el acceso a un conjunto de disposiciones que tradicionalmente se encuentran dispersas en numerosos textos legales.

La compilación se estructura siguiendo un criterio sistemático que abarca desde las fuentes internacionales hasta las regulaciones sectoriales y autonómicas. Incluye materias como igualdad de oportunidades, permisos parentales, reducciones de jornada, excedencias, protección de la maternidad, teletrabajo, prestaciones de Seguridad Social, empleo público y medidas de apoyo a las familias.

El documento destaca la evolución de la conciliación desde un modelo centrado en la protección de la maternidad hacia un enfoque basado en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y en la igualdad efectiva. Además, pone de relieve la influencia del Derecho de la Unión Europea y la consideración de la conciliación como una manifestación práctica de derechos fundamentales como la igualdad y la protección de la familia. En conjunto, se presenta como una herramienta jurídica, académica y práctica para comprender y aplicar la normativa vigente sobre conciliación.

El Código de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar tiene como objetivo recopilar, sistematizar y ordenar la normativa española relacionada con la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Busca superar la dispersión legislativa existente mediante la integración de normas constitucionales, internacionales, europeas, estatales y autonómicas en un único documento de consulta. Asimismo, pretende facilitar el acceso al conocimiento jurídico a profesionales, estudiantes, investigadores y ciudadanía en general. El Código promueve una comprensión integral de los derechos de conciliación, igualdad y corresponsabilidad, ofreciendo una herramienta práctica para el estudio, aplicación e interpretación del marco normativo vigente.

NOTA DE AUTOR

La presente compilación normativa, titulada Código de Conciliación Familiar (en adelante, el Código), tiene por objeto ofrecer una visión sistemática, ordenada, útil y funcional del régimen jurídico de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ordenamiento jurídico español, a través de la selección de disposiciones publicadas y consolidadas en el Boletín Oficial del Estado (en adelante, BOE).

Esta labor compiladora responde a la necesidad de superar la dispersión normativa que caracteriza a esta materia tan relevante, buscada y estudiada en nuestros días, configurando un instrumento al alcance de cualquier operador jurídico, estudiante o investigador, pero también a la ciudadanía por su carácter práctico.

Con ello, se pretende que sea un documento de consulta que permita identificar, con claridad metodológica, los principales ejes regulatorios que inciden en la conciliación de la vida familiar y laboral en España, y que pueda ser de utilidad para quienes, incluso, deseen circunscribir la materia a objeto de programación o temario en cursos, temarios o pruebas de acceso que se presten.

Desde una perspectiva metodológica, la compilación se articula conforme a un criterio sistemático-material —*criterium materiae*— , que permite estructurar el contenido en función de los distintos sectores del ordenamiento jurídico implicados y lo hace de lo internacional a lo sectorial, y dentro de estas, por jerarquía normativa, pues ello reflejan la naturaleza transversal —*transversalitas*— de la conciliación.

La metodología empleada en esta compilación se basa en un criterio sistemático y material que organiza las normas según su ámbito de aplicación y jerarquía jurídica. El contenido se estructura desde la normativa internacional y europea hasta la legislación estatal y autonómica, reflejando el carácter transversal de la conciliación. Asimismo, las disposiciones se clasifican en bloques funcionales relacionados con permisos, reducciones de jornada, excedencias, prestaciones económicas y medidas de flexibilidad laboral. Este enfoque permite identificar de manera clara las distintas herramientas jurídicas que regulan la conciliación familiar y laboral en España.

Así, el documento se divide en varias secciones principales: normativa general básica, laboral, normativa de función pública, normativa de Seguridad Social y prestacional, disposiciones de carácter organizativo, así como normativa autonómica y referencias de derecho internacional y europeo.

Cada uno de estos bloques se subdivide, a su vez, en categorías funcionales, *verbi gratia* permisos, reducciones de jornada, excedencias, prestaciones económicas o medidas de flexibilidad organizativa. Esta subdivisión no responde únicamente a una lógica expositiva, sino que pretende evidenciar la existencia de un sistema jurídico complejo y multinivel, en el que la conciliación se materializa a través de una pluralidad de instrumentos normativos de distinta naturaleza[1].

En términos sustantivos, la compilación pone de manifiesto que la conciliación ha experimentado en el ordenamiento español una evolución progresiva desde un enfo-

1 Así, por ejemplo, las medidas relativas a permisos y reducciones de jornada encuentran su núcleo en el Estatuto de los Trabajadores, mientras que las prestaciones económicas vinculadas al cuidado de familiares se desarrollan en el ámbito de la Seguridad Social, como se observa en los supuestos de reducción de jornada por enfermedad grave de menores.

que asistencial hacia un modelo de derecho subjetivo exigible, estrechamente vinculado a los principios de igualdad y no discriminación; y es que muchas de las medidas o regulaciones sobre la conciliación, residen en normativa o de igualdad de oportunidades o de no discriminación.

Ab initio, en sus primeras manifestaciones normativas, la conciliación se configuraba fundamentalmente como una política de protección de la maternidad, centrada en la mujer trabajadora pero hoy, la evolución legislativa, especialmente a partir de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, ha impulsado un cambio de paradigma hacia la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, ampliando el alcance de los derechos y configurándolos como instrumentos de igualdad material[2].

Este proceso de expansión normativa se ha visto reforzado sideralmente por la influencia del Derecho de la Unión Europea, en particular a través de la Directiva (UE) 2019/1158, que ha introducido estándares mínimos en materia de permisos parentales y condiciones de trabajo flexibles. La recepción de estas directrices en el ordenamiento interno ha contribuido a consolidar un modelo en el que la conciliación no se limita a la esfera laboral, sino que se proyecta sobre el conjunto de las relaciones sociales y familiares.

Asimismo, la compilación permite identificar la existencia de una pluralidad de técnicas jurídicas utilizadas para la promoción de la conciliación, entre las que destacan: Técnicas de reconocimiento de derechos individuales (permisos, reducciones de jornada); Técnicas de protección económica (prestaciones de Seguridad Social); Técnicas de fomento e incentivación (bonificaciones, políticas públicas); y Técnicas de organización del tiempo de trabajo (flexibilidad, teletrabajo). Esta diversidad de instrumentos evidencia que la conciliación no constituye un sector autónomo del ordenamiento, sino un principio estructural que se proyecta sobre distintas ramas del Derecho, desde el Derecho del Trabajo hasta el Derecho Administrativo y el Derecho de la Seguridad Social.

En el plano sistemático, resulta especialmente relevante destacar la articulación de la conciliación en torno a dos grandes dimensiones: una dimensión individual, centrada en los derechos de las personas trabajadoras, y una dimensión institucional o estructural, orientada a la transformación de las condiciones organizativas del trabajo y de las políticas públicas[3].

Pudiere parecer al lector y es cierto, que una parte de la compilación es asimilable o aneja a normativa de igualdad de oportunidades, igualdad de sexo y en general y es cierto, pues la selección realizada ha buscado que aquellas normas que pudieran tener incidencia, pero mínima que fuese, en la conciliación familiar y laboral —tan vinculada y unida a la igualdad de oportunidades repetimos— hace oportuno y conveniente que encuentre su presencia en estas líneas.

Por otro lado, la compilación evidencia la creciente importancia de la conciliación en contextos específicos, como el cuidado de menores o personas dependientes, donde el ordenamiento ha desarrollado mecanismos de protección reforzada. Así, las prestaciones económicas y las reducciones de jornada vinculadas a situaciones de

---

2 Apreciar que en la compilación no se cita directamente 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, que realiza una reforma estructural en igualdad y corresponsabilidad pues su contenido está hoy absorbido en el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley General de la Seguridad Social, la de Igualdad, etc.

3 Esta dualidad se refleja en la coexistencia de normas que reconocen derechos directamente ejercitables por los individuos y disposiciones que imponen obligaciones a los poderes públicos y a las empresas para promover entornos laborales compatibles con la vida familiar.

especial vulnerabilidad constituyen un ejemplo paradigmático de cómo el Derecho articula respuestas diferenciadas en función de las necesidades sociales.

Desde una perspectiva iusfundamental, la conciliación se configura como una proyección concreta de derechos constitucionales, en particular del derecho a la igualdad (art. 14 CE) y del mandato de protección de la familia (art. 39 CE), así como del principio de promoción de las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva (art. 9.2 CE). En este sentido, puede afirmarse que la conciliación opera como un *instumentum iuris* de efectividad de los derechos fundamentales, permitiendo la realización práctica de valores constitucionales.

Finalmente, debe destacarse que la presente compilación no pretende ofrecer un catálogo exhaustivo, sino una herramienta sistematizadora y analítica, orientada a facilitar el estudio y la aplicación del régimen jurídico de la conciliación donde se recopilan todas las normas con referencias a la conciliación, que se encuentran en vigor y consolidadas. Por ello, su utilidad radica, precisamente, en la capacidad de integrar en un único documento una pluralidad de disposiciones que, de otro modo, se encontrarían dispersas en diferentes cuerpos normativos, contribuyendo así a una mejor comprensión del fenómeno.

En conclusión, la conciliación de la vida familiar y laboral en el ordenamiento español se presenta como un ámbito en constante expansión, caracterizado por su complejidad, su transversalidad y su estrecha vinculación con los derechos fundamentales donde la sistematización de sus fuentes, como la que se propone en esta compilación, resulta esencial para abordar con rigor su estudio o consulta por operadores, estudiantes o ciudadanía en general y para garantizar una aplicación coherente de sus principios en la práctica jurídica.

Doctor Manuel Palomares Herrera.
Profesor de la Universidad Internacional de la Rioja.
Vicepresidente del Instituto Internacional de Derechos Humanos- España.

I

NORMAS CONSTITUCIONALES

§ 1. Constitución Española [inclusión parcial].

Artículo 9.2

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.

Artículo 39

Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.

Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales estos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil.

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.

Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.

Artículo 40.2

Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

II

NORMATIVA INTERNACIONAL

§ 2. Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966 [Inclusión parcial].

Artículo 23.

1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

2. Se reconoce el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia si tienen edad para ello.

3. El matrimonio no podrá celebrarse sin el libre y pleno consentimiento de los contrayentes.

4. Los Estados Partes en el presente Pacto tomarán las medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos esposos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo. En caso de disolución, se adoptarán disposiciones que aseguren la protección necesaria a los hijos.

§ 3. Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966 [Inclusión parcial].

Artículo 7.

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias, que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione, como mínimo, a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

§ 4. Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 [inclusión parcial].

Artículo 11.

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.

c) 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.

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada, según corresponda.

Artículo 16.

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

a) El mismo derecho para contraer matrimonio.

b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento.

c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución.

d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial.

e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, a la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos.

f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial.

g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación.

h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.

2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un Registro Oficial.

§ 5. Instrumento de Ratificación del Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado en Ginebra el 23 de junio de 1981.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro debera incluir entre los objetivos de su politica nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminacion y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el termino «discriminacion» significa la discriminacion en materia de empleo y ocupacion tal como se define en los artículos 1 y 5 del convenio sobre la discriminacion (empleo y ocupacion), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberan adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

A) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo.

B) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberan adoptarse, ademas, todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

A) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificacion de las comunidades locales o regionales.

CÓDIGO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

El Código de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar es una obra jurídica fundamental que compila, sistematiza y ordena la dispersa normativa reguladora de la conciliación en España. Con una estructura rigurosa, este volumen integra disposiciones procedentes de múltiples niveles —desde la Constitución Española y los tratados internacionales hasta el Derecho de la Unión Europea y la legislación estatal y autonómica—, superando la tradicional fragmentación legislativa para ofrecer una visión de conjunto única y accesible. A través de un criterio sistemático y exhaustivo, la compilación abarca materias clave en constante evolución: igualdad de oportunidades, permisos parentales, reducciones de jornada, excedencias, protección de la maternidad, teletrabajo, prestaciones de la Seguridad Social, especificidades del empleo público y medidas transversales de apoyo a las familias.

Más allá de su valor recopilatorio, la obra testimonia el profundo cambio de paradigma en la materia, reflejando cómo la conciliación ha transitado de un modelo clásico de protección a la maternidad biológica hacia un enfoque moderno vertebrado por la corresponsabilidad efectiva entre hombres y mujeres. Impulsada por las directrices europeas, esta disciplina se erige hoy como una manifestación práctica de los derechos fundamentales a la igualdad y a la protección social y jurídica de la familia. Concebido como un puente entre la teoría y la acción, este Código se convierte en una herramienta indispensable de consulta, estudio e interpretación tanto para profesionales del Derecho y el ámbito laboral, como para académicos, investigadores y la ciudadanía en general que desee conocer a fondo sus derechos.

MANUEL PALOMARES HERRERA



Manuel Palomares-Herrera (Baeza, Jaén, España, 1991) es Profesor Visitante de la Universidad Científica del Sur, Lima, Perú (email: mpalomaresh@cientifica.edu.pe). El profesor es Doctor en Derecho Público y Licenciado en Derecho, Máster Universitario en Democracia, Globalización y Derechos Humanos. Acreditado por ANECA. Vicepresidente del Instituto Internacional de Derechos Humanos- España. Juró como magistrado suplente y fiscal sustituto para los años 2025 y 2026 respectivamente. Además, ha impartido docencia en otras 4 universidades españolas y es autor de más de 50 obras dentro y fuera de España en derecho constitucional, derecho internacional público y relaciones internacionales.

PVP: 35,00 €

ISBN: 979-13-7011-948-5

9 791370 119485