

## ARTÍCULOS

# Permisos y derechos de conciliación de la vida familiar y laboral de la carrera judicial

**Óscar Ferrer Cortines**

Magistrado del Juzgado Social nº4 de Santander

## Resumen

La carrera judicial tiene a su disposición diversas herramientas para la conciliación de la vida familiar y laboral de sus integrantes. El desconocimiento en muchos casos de estos mecanismos, puestos en evidencia durante la pandemia, así como la repercusión de la reforma operada por el Real Decreto-ley 5/2023, constituyen las motivaciones principales para exponer en este artículo una síntesis de los derechos y permisos de conciliación de la carrera judicial, acompañada de las novedades introducidas por la reforma.

## I. TIPOS DE PERMISOS Y DERECHOS DE CONCILIACIÓN

El objeto de este artículo consiste en presentar de una manera sencilla y didáctica los diferentes permisos e instrumentos que tienen los jueces y juezas para conciliar su vida familiar y laboral<sup>1</sup>, así como ilustrar el impacto que esta materia ha tenido con la reforma operada por el «Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión

---

1. Una exposición completa y detallada de esta materia la encontramos en la “La Protección Social de la Carrera Judicial”, Martínez Moya, J. y Sáez Rodríguez, M. (coord.), 2ª edic, BOE, Madrid, 2021.

Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea» (el Real Decreto Ley fue convalidado por resolución de 26 de julio de 2023 de la Diputación Permanente del Congreso de los Diputados).

Las principales herramientas de conciliación de la carrera judicial son los permisos (durante los cuales se siguen percibiendo las retribuciones o una prestación económica a cargo de la Mutuality o Seguridad Social, según los casos), reducciones de jornada (con o sin disminución proporcional de las retribuciones, según los supuestos), excedencias (no retribuidas ni protegidas por prestación económica) y el teletrabajo como forma de adaptación de la jornada.

## II. PERMISOS

### 1. Permiso de matrimonio y formalización de pareja de hecho

El artículo 373, apartado 1, de la LOPJ y el artículo 217 del Reglamento 2/2011 de la Carrera Judicial (RCJ, en adelante) reconocen a «los jueces y magistrados» el derecho a disfrutar de una licencia (retribuida) por matrimonio de 15 días hábiles de duración, que podrá disfrutarse en días anteriores o posteriores a su celebración, indistintamente.

A diferencia del régimen de los trabajadores por cuenta ajena (art. 37.3.a. del Estatuto de los Trabajadores -ET, en adelante-), que también contempla 15 días, no computan los inhábiles.

No se incluyen las parejas de hecho, no obstante, el Real Decreto-Ley 5/2023 también reformó el art. 48 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, en adelante), pasando a incorporar como hecho causante del permiso el “registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho”:

Por tanto, en virtud de la regla de equiparación deber artículo 373.7 LOPJ («7. Los jueces y magistrados dispondrán, al menos, de todos los derechos establecidos para los miembros de la Administración General del Estado y que supongan una mejora en materia de conciliación, permisos, licencias y cualquier otro derecho reconocido en dicho ámbito. El Consejo General del Poder Judicial tendrá la obligación de adaptar de manera inmediata, mediante acuerdo del Pleno, cualquier modificación que, cumpliendo esos requisitos, se produzca en dicho régimen. Todo ello, sin perjuicio e independientemente de las particularidades propias del estatuto profesional de jueces y magistrados, así como de la promoción de mejoras propias por los cauces correspondientes»), el Consejo General del Poder Judicial tenía la obligación de adaptar de manera inmediata mediante acuerdo del Pleno la ampliación del permiso a las parejas de hecho, lo que se instrumentalizó por Acuerdo de 28 de septiembre de 2023, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, sobre adaptación de permisos contemplados en el EBEP. Y así, conforme a este acuerdo, se concederá a los integrantes de la carrera judicial «un permiso de quince días hábiles por registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho».

## 2. Permisos de infortunios de familiares o convivientes

La regulación de este permiso está recogida en el apartado 5 del artículo 373 de la LOPJ («Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves del cónyuge, de persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, los jueces o magistrados podrán disponer de un permiso de tres días hábiles, que podrá ser de hasta cinco días hábiles cuando a tal efecto sea preciso un desplazamiento a otra localidad, en cuyo caso será de cinco días hábiles. Estos permisos quedarán reducidos a dos y cuatro días hábiles, respectivamente, cuando el fallecimiento y las otras circunstancias señaladas afecten a familiares en segundo grado de afinidad o consanguinidad») y en la letra d) del artículo 223 del RCJ.

El hecho causante del permiso (retribuido) es el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de determinados parientes, a saber, el cónyuge o persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad y parientes hasta el segundo grado. Aunque no se prevé expresamente la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (a diferencia del art. 37.3.b ET), también se concede en tales supuestos, pues así está previsto para los funcionarios públicos en el art. 48.a EBEP.

El Real Decreto-Ley 5/2023 ha ampliado en el ET (art. 37.3.b: «cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella») el abanico de parientes, al incluir a los familiares consanguíneos de las parejas de hecho y los convivientes que precisen de su cuidado (si bien, solo para los casos de enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario)<sup>2</sup>. Estos últimos también se han incorporado al art. 48.a EBEP, lo que ha sido extendido a la carrera judicial por Acuerdo de 28 de septiembre de 2023 del CGPJ, que ha englobado, en relación al «accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario», a «cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el miembro de la Carrera Judicial en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla».

En cuanto a los plazos del permiso, tratándose de parientes de primer grado (así como cónyuge y persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad), son

2. Esta ampliación es una transposición de 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 vida profesional de los progenitores y de los cuidadores, tal y como dispone su art. 6:

«Permiso para cuidadores

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador. Los Estados miembros podrán fijar los detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación del permiso para cuidadores y a sus condiciones de conformidad con la legislación o los usos nacionales. El ejercicio de este derecho podrá estar supeditado a su adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales.
2. Los Estados miembros podrán distribuir los permisos para cuidadores sobre la base de períodos de un año, por persona necesitada de asistencia o apoyo, o por caso».

cinco días si es preciso el desplazamiento (basta que el desplazamiento sea a otra «localidad» sin mayores exigencias, al igual que el EBEP; en cambio, la regulación del ET es más imprecisa al aludir a la necesidad de hacer un desplazamiento) y cuatro días, de no serlo; y respecto de los parientes de segundo grado, cuatro y dos días, respectivamente. No obstante, con la reforma del Real Decreto-Ley 5/2023 la regulación del EBEP (art. 48.1) es más beneficiosa que el régimen judicial, lo que se manifiesta en dos supuestos:

- Enfermedad grave de segundo grado sin desplazamiento: 4 días EBEP y 2 días LOPJ.
- Enfermedad grave de primer grado sin desplazamiento: 5 días EBEP y 3 días LOPJ.

Esta asimetría fue corregida por el Acuerdo de 28 de septiembre de 2023 del CGPJ, en cuya virtud, «se concederá a los integrantes de la Carrera Judicial un permiso de cinco días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el miembro de la Carrera Judicial en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla. Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días».

### 3. Cumplimiento de un deber relacionado con la conciliación, licencia retribuida y permiso parental

La pandemia puso en evidencia los escasos mecanismos legales en el ET para que los progenitores se hicieran cargo de los cuidados de sus familiares sin perder su salario, especialmente ante determinadas eventualidades como el confinamiento de menores. Con ello también se incumplía la Directiva 2019/1158 que obligaba a los estados miembros a adoptar una serie de permisos parentales, entre ellos el denominado permiso parental y la ausencia por causa de fuerza mayor.

Ante esta carencia, se pretendió acudir al permiso retribuido que se concedía por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (art. 37.3.d) ET), pero esta vía había sido cerrada por el TS (STS,IV, de 09 de diciembre de 2020, recurso 79/2019) con el argumento de que el deber, además de personal, ha de ser público.

Esta laguna fue paliada en parte por el RD 5/2023 creando el permiso parental (48.bis ET) y la ausencia por causa de fuerza mayor (art. 37.9 ET).

En contraste con este escenario, en la carrera judicial había algunos instrumentos para atender las mencionadas necesidades de conciliación. Al margen del inoperativo deber inexcusable de carácter público (art. 216 RCJ), el mecanismo que permitía realmente subvenir a tales menesteres (más allá de los permisos de asuntos propios de tres días -art. 373.4 LOPJ-, y de la licencia no retribuida por asuntos propios<sup>3</sup>) era la cláusula de cierre del apartado i) del artículo 223 del RCJ, que recoge el permiso por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Y para los casos más graves el art. 236 RCJ contemplaba dos supuestos de licencia retribuida:

- a) Cuando quede debidamente acreditado que las condiciones de especial dificultad en que se ejerce jurisdicción puedan llegar a afectar gravemente a la situación personal del juez o magistrado. La duración máxima es de quince días hábiles anuales, susceptibles de ser distribuidos en períodos no inferiores a cinco días hábiles. Lo concede el Consejo General del Poder Judicial valorando las circunstancias que determinen la especial dificultad del ejercicio jurisdiccional y su incidencia sobre la situación personal del solicitante.
- b) Circunstancias personales o familiares debida y objetivamente acreditadas que afecten gravemente a la situación personal del Juez o Magistrado. La duración máxima de la licencia es de quince días hábiles, pero pueden ser prorrogados excepcionalmente, si subsisten las circunstancias que motivaron su otorgamiento y lo permiten las necesidades del servicio. La licencia la concede el CGPJ pero, en situación de excepcional urgencia, puede ser otorgada por el presidente del tribunal correspondiente, quien dará cuenta inmediatamente al CGPJ.

Esta licencia puede tener especial interés cuando surjan las circunstancias expuestas y se han agotado las vacaciones, días de asuntos propios o permisos parentales.

Además, tras la reforma del Real Decreto-ley 5/2023, se incorporó un nuevo permiso en el EBEP (art. 49.g), a saber, el permiso parental, consistente, en esencia, en un permiso para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

El mencionado Acuerdo de 28 de septiembre de 2023 del CGPJ adaptó este permiso a la carrera judicial en los siguientes términos:

«Se concederá a los integrantes de la Carrera Judicial (...) un permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años para los integrantes de la Carrera Judicial. Este permiso se configurará en los mismos términos, extensión y efectos en los que ha sido reconocido en el artículo 49.g) del EBEP, su aplicación se asimilará a la que se realice a los miembros de la Administración General del Estado y se disfrutará del modo siguiente:

- La competencia para su concesión corresponde al presidente del Tribunal Superior de Justicia correspondiente, de la Audiencia Nacional o del Tribunal Supremo. Y ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 226.1 del Reglamento de la Carrera Judicial en relación con el artículo 377 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
- Tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de guarda a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

---

3. La licencia por asuntos propios es, en principio, un permiso sin derecho a retribución. Está regulado en el reglamento de la carrera judicial, no en la LOPJ. El art. 236 RCJ señala que “podrá concederse licencia por asuntos propios sin derecho a retribución alguna, cuya duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de tres meses cada dos años”.

- La comunicación sobre la especificación de las fechas de inicio y fin de su disfrute o, en su caso de los periodos de disfrute a que se refiere el párrafo cuarto del artículo 49.g) del EBEP, deben dirigirse al presidente del Tribunal Superior de Justicia correspondiente, de la Audiencia Nacional o del Tribunal Supremo, quien valorará las necesidades del servicio. Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute debiendo comunicarlo al presidente del Tribunal Superior de Justicia correspondiente, Audiencia Nacional o Tribunal Supremo, con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.
- En el supuesto en el que concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración, dicha mención a la «unidad de la administración» debe entenderse referida al partido judicial u órgano jurisdiccional colegiado en el que ambas presten servicios, correspondiendo en ese caso al Presidente del Tribunal Superior de Justicia correspondiente, de la Audiencia Nacional o del Tribunal Supremo acordar lo que proceda en lo relativo al posible aplazamiento de la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible».

Actualmente no está previsto el carácter retribuido de este permiso ni su cobertura por una prestación de la Seguridad Social; y lo mismo ocurre en relación con el disfrute de este permiso por los trabajadores por cuenta ajena y funcionarios públicos).

En cuanto al permiso de ausencia por causa de fuerza mayor<sup>4</sup>, el RD 5/2023 no lo ha introducido en el EBEP por lo que no es posible su extensión a la carrera judicial por la regla de equiparación.

#### **4. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y asistencia a sesiones y realización de informes previos a la declaración de idoneidad en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**

El art. 223.c RCJ contempla el permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto, si bien lo limita, al igual que el art. 48.e) EBEP, a las «juezas y magistradas»<sup>5</sup>.

- 
4. El permiso de ausencia por fuerza mayor fue introducido en el art. 37.9 ET y permite «ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata». Si bien, su carácter retribuido se limita a las horas correspondientes a cuatro días al año».
  5. Aunque el ET no es tan explícito en cuanto a la titularidad, diversas sentencias de TSJ han interpretado que se trata de un permiso de titularidad femenina. En contra, la reciente STSJ de Galicia 4144/2023, de 07 de noviembre.

No obstante, este permiso es más extenso en el ET y EBEP al incluir también, para los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, «la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo», por lo que, en aplicación de la regla de equiparación, ha de proyectarse a la carrera judicial.

## 5. Permiso de la madre gestante

Las juezas y magistradas disponen de otro permiso en estado de gestación (desconocido en el ET), a saber, un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo hasta la fecha de parto.

Este permiso fue introducido por acuerdo del Pleno del CGPJ de 26 de septiembre de 2019 en aplicación de la regla de equiparación, en relación con lo establecido en la Disposición adicional decimosexta del EBEB («Cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto»).

## 6. Permiso por riesgo de embarazo y lactancia

Los permisos por riesgo de embarazo y lactancia carecen de una regulación específica en la LOPJ y el RCJ (este último se limita a indicar en el artículo 218.3 que «llegado el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, si ésta no se reincorporase por encontrarse en situación de riesgo por el parto o lactancia natural, en los términos establecidos en el artículo 58 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, o por hallarse en cualquier otra situación de riesgo para su salud, el otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido»).

Esta falta de regulación específica ha dado lugar a que en determinadas ocasiones se haya concedida a la jueza o magistrada, que se encontraba en una situación de riesgo por embarazo o lactancia, una licencia por enfermedad, confundiendo la naturaleza de una y otra prestación, pues las licencias por tales riesgos protegen a la madre o al hijo o hija durante esos periodos de tiempo, sin necesidad de que se haya constatado un quebranto para la salud de alguno de ellos, elemento que sí es necesario en el caso de licencia por enfermedad.

No obstante, en virtud de la cláusula de equiparación, resulta extensible a la carrera judicial el art. 58 de la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, según el cual «cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el emba-

razo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica. Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural».

La regulación genérica de este precepto se complementa con lo dispuesto en el artículo 93 del Real Decreto 1026/2011 por el que se aprueba el Reglamento del Mutualismo Judicial, que establece las siguientes prescripciones:

- Se considerarán situaciones de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural aquellas en las que se encuentra la mujer funcionaria, incluida en el ámbito del mutualismo judicial, en los supuestos en que debiendo cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulta reglamentaria, técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.
- La mutualista que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo o durante el período de lactancia natural de hijo menor de nueve meses tendrá la misma consideración y efectos que la incapacidad temporal.
- En el caso de las funcionarias que se consideren incapacitadas temporalmente por haber obtenido licencia por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural de un hijo menor de nueve meses, la prestación económica equivalente al subsidio por incapacidad temporal consistirá en un subsidio a cargo de la Mutualidad General Judicial en cuantía igual, durante todo el tiempo que dure dicha situación, al 100 por ciento de las retribuciones complementarias devengadas en el primer mes de la licencia.
- La situación de riesgo durante el embarazo finalizará cuando concluya la última licencia por dicha contingencia, ya porque comience el permiso reglamentario por parto, ya porque se produzca la reincorporación de la interesada a su función habitual o a otra compatible con su estado, o ya por la declaración de la situación de incapacidad temporal.
- La prestación por riesgo durante la lactancia natural finalizará en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su función habitual o a otra compatible con su situación.

Además de lo expuesto, recientemente el Gabinete Técnico del CGPJ ha elaborado una GUÍA PRÁCTICA EN MATERIA DE RIESGO POR LACTANCIA NATURAL de 02 de febrero de 2023 del CGPJ<sup>6</sup>, cuyas conclusiones más destacables pasamos a sintetizar:

---

6. La Guía tiene su origen en la reunión celebrada el 3 de febrero de 2022 por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial (CNSSCJ), donde figuraba como punto 2.4 del orden del día: «Eleva a Comisión Permanente propuesta para el estudio por Gabinete Técnico de Instrucción dirigida a las Presidencias de Tribunales Superiores de Justicia, Audiencia Nacional y Tribunal Supremo relativa a la unificación de criterios aplicativos en materia de riesgo por lactancia para la Carrera Judicial».



- La determinación del riesgo por lactancia debe realizarse de manera individualizada, atendiendo al destino de la jueza o magistrada y a las funciones que dentro del mismo debe desarrollar. A tal efecto, será preciso recabar informe del servicio de prevención de riesgos laborales del CGPJ.
- Cuando el resultado de la evaluación revele un riesgo para la lactancia, se deberán adoptar las medidas necesarias para evitar los daños de exposición a dicho riesgo. Entre dichas medidas no se incluye, dada la actividad a desarrollar por la jueza o magistrada, el cambio de puesto de trabajo. La principal medida a tomar en consideración es la adaptación del puesto de trabajo, que, en ningún caso, podrá suponer una merma de los haberes.
- Entre las medidas orientadas a adaptar el puesto de trabajo se encuentran las siguientes: evitar las guardias de trabajo para no realizar trabajo nocturno; evitar jornadas de trabajo de más de 8 horas diarias y 40 horas semanales; no trabajar más de cinco días seguidos sin descanso; flexibilidad horaria y autorregulación sobre volumen y ritmo de trabajo; exclusión del Plan anual de sustituciones; o disponibilidad de dependencias que reúnan las condiciones sanitarias y de privacidad adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna. Acompañando a estas medidas, puede resultar necesaria, y normalmente así será, la constitución de medidas de refuerzo o apoyo, bien en forma de sustituciones o de comisiones de servicio.
- Solo cuando la adaptación del puesto de trabajo no resulte reglamentaria, técnica u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, se concederá la licencia por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses.
- Las medidas de adaptación del puesto de trabajo o en su caso la licencia de riesgo por lactancia estará en vigor, como máximo, hasta el momento en el que el hijo o hija cumpla los nueve meses de edad y, en ambos casos, estas decisiones se acompañarán de mecanismos de seguimiento y control, sin perjuicio de la revisión periódica que pueda establecerse para valorar su mantenimiento en función de la variación de las circunstancias.

## 7. Permiso por nacimiento y adopción/acogimiento

Comprende tres permisos, a saber, el permiso por nacimiento para la madre biológica (a la que se equiparan las personas trans gestantes); el permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente; y el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento.

La regulación de los dos primeros permisos se contiene en el EBEP en virtud de lo dispuesto en art. 373.2 de la LOPJ («También tendrán derecho a una licencia en caso de parto, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción, cuya duración y condiciones se regularán por la legislación general en esta materia. El Consejo General del Poder Judicial, mediante reglamento, adaptará dicha Normativa a las particularidades de la carrera judicial. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto en este artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción»), que se

remite a la legislación general en la materia (art. 49.a y b EBEP); y lo mismo ocurre en cuanto al permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, pero por aplicación de la cláusula de equiparación, lo que determina la extensión normativa del art. 49.c EBEP.

Lo más reseñable de esta regulación (que supera las previsiones desactualizadas contenidas en la LOPJ y RCJ) es que se parte de la corresponsabilidad de ambos progenitores que se proyecta en la equiparación de la duración de los permisos de ambos (16 semanas). Por lo demás, en dicho régimen se establecen varias prescripciones sobre el disfrute interrumpido, entre ellas que las seis primeras serán inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción; ampliación de la duración en caso de discapacidad del hijo, parto múltiple, parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto; posibilidad del disfrute en jornada completa o jornada parcial; o la contemplación de los efectos del fallecimiento del hijo, en el sentido de entender que la duración no se verá reducida.

En caso de familias monoparentales, el acuerdo de 4 de febrero de 2021 de la Comisión Permanente del CGPJ admitió que una magistrada progenitora única acumule los permisos por nacimiento que la ley prevé para familias biparentales, considerando la protección del interés superior del menor, lo que le permite disfrutar de forma consecutiva de su permiso y del que habría correspondido, en su caso, al otro progenitor.

## 8. Permiso por cambio de domicilio

El art. 224 RCJ reconoce el derecho a licencia retribuida de un día por traslado de domicilio sin cambio de residencia. Esta última mención («sin cambio de residencia») carece de sentido una vez suprimida la obligación de residencia de los miembros de la carrera judicial en el lugar donde ejercen sus funciones.

## III. REDUCCIONES DE JORNADA

### 1. Cuidado de lactante

El art. 223 a) RCJ regula la reducción de jornada (sin disminución proporcional de salario) por lactancia en los siguientes términos:

«a) Por lactancia de un hijo menor de doce meses, las juezas y magistradas tendrán derecho a una reducción de la jornada en el periodo de audiencia pública de una hora. Asimismo, las juezas y magistradas podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El derecho a la reducción de jornada o al disfrute del permiso sustitutorio podrán ejercerse por los jueces y magistrados, en caso de que ambos progenitores trabajen».

Por tanto, es un permiso que se concede, en principio, solo a las mujeres, cuando se trate de hijos menores de 12 meses<sup>7</sup> y que ha de disfrutarse como reducción de una hora del periodo de la audiencia pública.

Lo más llamativo de esta regulación es que restringe su titularidad a las «juezas o magistradas», previéndose como única excepción el supuesto de que ambos progenitores trabajen, en cuyo caso podrán disfrutarlo los jueces y magistrados.

No obstante, el juego de la cláusula de equiparación acarrea que el régimen judicial ha de verse mejorado por el art. 48.f EBEP, tras la modificación operada por el RD Ley 6/2019, que permite que la reducción sea disfrutada ambos progenitores.

## 2. Nacimiento de hijo prematuro

El apartado b) del art. 223 del RCJ establece el derecho de los miembros de la carrera judicial a obtener una reducción de jornada de hasta dos horas diarias (sin disminución de retribuciones) por el nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados después del parto.

Esta regulación aparece mejorada en el EBEP, cuyo art. 48.g) prevé, para los mismos supuestos, además del derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras, la posibilidad de reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. Por ello, en virtud de la cláusula de equiparación, debiera reconocerse a los integrantes de la carrera judicial, además del derecho ya contemplado a obtener una reducción de jornada retribuida de dos horas diarias, la posibilidad de ampliar dicha reducción de jornada en otras dos horas diarias adicionales con reducción proporcional de las retribuciones.

En cualquier caso, no parece que esta reducción de jornada vaya a tener mucha virtualidad habida cuenta de que el art. 49.c EBEP (aplicable a la carrera judicial, como posteriormente veremos) permite en los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, ampliar el permiso en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

## 3. Cuidado de hijos y familiares

Las reducciones por cuidado de hijos y familiares se contemplan en el art. 223 e, f, g y h RCJ y son las siguientes:

### a. Reducción por cuidado de menor de 12 años, una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, o de persona mayor que requiera especial dedicación

Se concede una reducción de horas en el periodo de audiencia hasta un máximo del 50% con disminución proporcional de retribuciones, cuando, por razones de guarda legal, se

---

7. A diferencia del ET, el plazo es mayor, pues se prevé hasta los 12 meses de edad frente a los 9 meses que contempla la norma laboral. También es mayor la reducción de la jornada (1 hora) y no se establecen condicionantes respecto de la acumulación.

tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, o de persona mayor que requiera especial dedicación (este último supuesto también se contempla en el EBEP, mas no así en el ET).

**b. Cuidado de familiar de primer grado, cónyuge o persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad**

Para el cuidado de estos parientes se prevé una reducción durante un mes de hasta el cincuenta por ciento de la jornada en el periodo de audiencia pública. Lo más llamativo de esta regulación es que es plenamente retribuida, al igual que ocurre en el del EBEP (art. 48, apartado i), pero, a diferencia de este, no se contempla la prórroga.

También es destacable que el RCJ no hace referencia alguna a la causa que ha de justificar la necesidad de cuidado del familiar (a diferencia del EBEP que alude a una «enfermedad grave»; o del ET, que menciona «que razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo ni que no desempeñe actividad retribuida»). Pese a ello, la Comisión Permanente viene exigiendo un estado de salud tal que justificase la concesión de la reducción.

**c. Cuidado de familiar de segundo grado o afinidad, cónyuge o persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen una actividad retribuida**

Para el cuidado directo de estos parientes y siempre que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen una actividad retribuida, se concede una reducción de horas en el periodo de audiencia hasta un máximo del 50% con la disminución proporcional de sus retribuciones.

**d. Menor con enfermedad grave**

El hecho causante es el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción o, en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del menor que esté afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.

La reducción, que se concede hasta el cincuenta por ciento de la jornada en el periodo de audiencia pública, está limitada en el RCJ hasta que el menor cumpla los 18 años, lo cual es más restrictivo que la regulación del ET y del EBEP (esta última tras la reforma del Real Decreto-ley 2/2023, ahora similar en este punto al ET), que prevé, en ciertas circunstancias, ampliaciones hasta los 23 o 26 (art. 49.3 EBEP).

No obstante, el Acuerdo de 29 de junio de 2023 del CGPJ ha equiparado la normativa, de manera que la reducción ha quedado configurada en los siguientes términos:

1. «Se concederá, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de

extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

2. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.
3. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento».

De otro lado, la regulación de la carrera judicial también es más restrictiva (en contraste al ET) en lo que atañe a la titularidad, pues, cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso, el derecho a su disfrute sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

Finalmente, a diferencia del ET, este permiso no lleva aparejada una reducción de salario, en línea con la regulación del EBEP. En efecto, el RCJ no refiere que el disfrute de la reducción conlleve una disminución proporcional de retribuciones y, de no entenderse así, habría de invocarse la regla de equiparación con el EBEP.

#### 4. Víctima de violencia de género

El art. 225.2 RCJ reconoce a las juezas y magistradas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, el derecho a la «reducción de la jornada durante las horas de audiencia pública con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario, en los términos que disponga el CGPJ».

Aun cuando este precepto anuda a la reducción una disminución proporcional de la retribución (como igualmente prevé el art. 37.8 ET), el artículo 49.d) del EBEP (tras la reforma del RD Ley 6/2019) contempla el mantenimiento de las retribuciones íntegras cuando la funcionaria pública reduzca su jornada en un tercio o menos, lo que, en virtud de la cláusula de equiparación, debe extenderse a la jueza o magistrada víctima de violencia de género.

#### 5. Consideraciones comunes a las reducciones de jornada

Aun cuando en la práctica las reducciones de jornada hayan venido acompañadas de la aplicación de un porcentaje de reducción a la carga de trabajo o que se ha permitido la acumulación de las horas de reducción de jornada en días completos, sería aconsejable una regulación expresa de estos particulares, así como de las medidas de sustitución o refuerzo necesarias para garantizar la operatividad de la reducción.

De otro lado, abriendo un enfoque desde la perspectiva de género, no puede pasar inadvertido que, conforme a los datos que proporciona el II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial (aprobado por acuerdo del Pleno de 30 de enero 2020), durante el periodo 2013-2019 se hayan concedido tan solo 21 reducciones de jornada por cuidado de hijos y/o familiares dependientes, prácticamente todas ellas basadas en el artículo 223, letra h) del RCJ (para el cuidado de hijos aquejados de enfermedades muy graves), frente a 453 excedencias por las mismas causas, pese al mayor impacto que estas causan en la esfera profesional y económica. Y, a la par, de las 453 excedencias precitadas, 441 (un 97,3%) fueron concedidas a mujeres; y de las 21 reducciones, 19 a mujeres.

En el II Plan de Igualdad se concluyen interesantes consideraciones sobre estos datos: el uso que los miembros de la carrera judicial hacen de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional que tienen legamente reconocidas es muy inferior a lo que cabría esperar, especialmente en lo que se refiere a las reducciones de jornada; ante la aparición de una necesidad especial de compatibilizar el cuidado de hijos/as menores de edad o familiares dependientes con la actividad profesional, prácticamente todas las personas de la carrera judicial opten por acudir a la figura de la excedencia, que genera un impacto mucho más severo en la vida profesional tanto desde el punto de vista económico como desde el punto de vista del desarrollo profesional (por cuanto supone un apartamiento total de dicha actividad), o a la figura de la licencia no retribuida del artículo 236.1 RCJ (que igualmente supone el cese en el percibo de retribuciones y un apartamiento total de la actividad laboral), en lugar de acudir a la figura de la reducción de jornada, en que se mitiga notablemente ese impacto, dado que permite a la persona mantenerse activa profesionalmente y cobrar una parte de la retribución; una de las razones por las que podría estar produciéndose este fenómeno es el tenor literal de la regulación de la reducción de jornada en el Reglamento de Carrera Judicial, que se limita a hablar de reducción de jornada en horas de audiencia, pero no contempla las especificidades del ejercicio de la función jurisdiccional; son las mujeres dentro de la carrera judicial las que vienen asumiendo de manera abrumadoramente mayoritaria (en más de un 90% de los casos) la carga de atender a las necesidades de cuidado y atención a la familia, y lo hacen, además, acudiendo a una figura que supone su total apartamiento de la vida profesional durante un periodo de entre 1 y 3 años, y el cese total en el percibo de retribuciones; y se considera igualmente imprescindible reformar el Reglamento de Carrera Judicial a fin de dar a la figura de la reducción de jornada una regulación completa y adaptada a las particularidades de la carrera judicial.

## IV. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

### 1. Excedencia voluntaria por interés particular y agrupación familiar

Estas excedencias se regulan en los arts. 356 LOPJ y 181 RCJ. Con carácter general, conforme al art. 181.1.c) RCJ, se reconoce una excedencia voluntaria por interés particular siempre que haya prestado servicios en la carrera judicial durante los cinco años inmediatamente anteriores, sin que en esta situación se pueda permanecer menos de dos años. La declaración de esta situación quedará subordinada a las necesidades de la Administración de Justicia y no podrá declararse cuando al juez o magistrado se le instruya expediente disciplinario (art. 356.c LOPJ y 183 RCJ).

No obstante, se exime de este requisito de haber prestado servicios durante el periodo establecido de cinco años, cuando se trate de una excedencia por agrupación familiar, esto es, a los jueces y magistrados cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones públicas, organismos públicos y entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

En esta excedencia por reagrupación familiar no se dispensa, en cambio, del condicionante de que en esta situación ha de permanecerse al menos dos años ni que su concesión quede subordinada a las necesidades de la Administración de Justicia. Sin embargo, al no preverse tales exigencias en el EBEP (art. 89.3), no debiera tampoco aplicarse a la carrera judicial por el juego de la cláusula de equiparación.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar (y al igual que ocurre en general con las excedencias voluntarias por interés particular), 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 (art. 89.2 y 4 LOPJ).

## 2. Excedencia por cuidado de menores y familiares

La regulación actual de las excedencias relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional se contiene en los arts. 356 d) y e), 358.1 y 2 y 360 bis LOPJ, y en los arts. 181.1. d) y e) y 182 RCJ.

Las excedencias relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional son de dos tipos: para cuidado de menores y para cuidado de familiares.

La primera se reconoce para atender al cuidado de los hijos, ya lo sean sea por naturaleza, adopción, o acogimiento permanente o preadoptivo (art. 356.d LOPJ). En tales casos, se concede por un período no superior a tres a contar desde la fecha de nacimiento o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa que lo acuerde, respectivamente. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno podrá ejercer este derecho.

La segunda excedencia se confiere el derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida (art.181.1.e RCJ). El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Ambas excedencias participan de unos rasgos comunes:

- Constituyen un derecho individual de los miembros de la carrera judicial. No obstante, en el caso de que dos de sus miembros generasen el derecho a su disfrute por el mismo sujeto causante, el ejercicio simultáneo de este derecho estará sujeto a autorización por parte del CGPJ, que resolverá ponderando las necesidades y el buen funcionamiento del servicio (art.181.1.e RCJ).
- Su concesión es obligatoria (siempre, obviamente, que se justifique la concurrencia de sus presupuestos), por lo que, a diferencia de las excedencias por interés particular, no pueden ser denegadas por necesidades del servicio.
- El período de permanencia en la situación de excedencia será computable a efectos de trienios y derechos pasivos, y como tiempo de servicio para el cálculo de los días de vacaciones anuales a que se refiere el segundo párrafo del artículo 371.1 LOPJ. Durante la permanencia en esta situación podrán participar en cursos de formación (art. 182.2 LOPJ).
- Durante los dos primeros años, los beneficiarios tendrán derecho a la reserva de la plaza en la que ejerciesen sus funciones, al cómputo de la antigüedad y a participar en los concursos de traslado. Transcurrido este periodo, dicha reserva se limitará a una plaza en la misma provincia y de igual categoría (art. 182.3 LOPJ).
- La concesión de esta clase de excedencia voluntaria se efectuará previa declaración del peticionario, expresiva de que no desempeña otra actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado del hijo, del menor acogido o del familiar de que se trate (art. 182.4 LOPJ).

### 3. Excedencia de víctimas de violencia de género

Se regula en el art. 360 bis LOPJ, conforme al cual, las juezas y magistradas víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. En esta situación administrativa se podrá permanecer un plazo máximo de tres años.

Durante los dos primeros meses percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo. Y, durante los seis primeros meses, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaren, siendo computable dicho periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. No obstante, este periodo de reserva del puesto de trabajo se podrá prorrogar, con idénticos efectos, por periodos de tres meses con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere.

## V. ADAPTACIÓN DE JORNADA. TELETRABAJO

La adaptación de la jornada de trabajo por necesidad de conciliación no está prevista con carácter general en la regulación de la carrera judicial<sup>8</sup>. Una de las manifestaciones más importantes en la actualidad de la aludida adaptación es la relativa al teletrabajo,



que constituye un indudable elemento para facilitar la conciliación. Inexplicablemente, la judicatura es uno de los pocos sectores que no contienen ninguna regulación en esta materia (ya presente en el régimen de los trabajadores con cuenta ajena en diversos preceptos del ET y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como en la normativa de los funcionarios públicos en el art. 47 bis EBEP).

La necesidad de regulación de esta modalidad de prestación de servicios, que debe abordarse también desde la perspectiva de prevención de riesgos laborales, ha sido expresada en diferentes foros: asociaciones de jueces y fiscales; “Conclusiones de las Jornadas de Presidentes y Presidentas de Tribunales Superiores de Justicia de España” (23 a 25 de mayo de 2022); Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial (05 de julio de 2023: *«Asimismo, se abordó a este respecto la cuestión relativa al teletrabajo que, de facto, sin existencia de regulación alguna, ni legal ni reglamentaria, se ha venido implementando en la carrera judicial, planteándose la necesidad de acometer la oportuna regulación y una posible reforma de la Ley orgánica del Poder Judicial, que sigue contemplando un régimen de audiencia pública que resulta anacrónico»*); o el II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial aprobado por el Pleno del CGPJ, en cuya sesión de 30 de enero de 2020 señala, que, a fin de hacer efectivos los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los jueces, prevé la estimulación del teletrabajo: *«El Consejo General del Poder Judicial acometerá las siguientes actuaciones: (...) Promover medidas de flexibilización de los horarios de permanencia en sede judicial, de modo que se garantice la presencia judicial siempre que sea necesaria para la celebración de actos que así lo requieren, y se garantice la adecuada prestación del Servicio mediante teletrabajo, haciendo uso de los medios telemáticos disponibles. Esta medida incluiría la flexibilización de los horarios de permanencia en sede judicial durante el servicio de guardia, sin perjuicio de la adecuada cobertura del servicio a través de un sistema de disponibilidad (...) Promover, dentro de las actuaciones dirigidas a la implantación del expediente electrónico y de las nuevas tecnologías en la Administración de Justicia, el teletrabajo judicial basado en el principio de voluntariedad y la igualdad de cargas con respecto al trabajo presencial, como instrumento para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y profesionales de los jueces y juezas»*.

Afrontar esta nueva realidad social se hace más perentoria a la vista de la STS, III, de 01 de julio de 2022 (recurso 172/2021), que denegó la petición de teletrabajo en horas de audiencia.

Los antecedentes de la resolución son los siguientes:

- Con fecha 2 de diciembre de 2020, una magistrada JAT adscrita en ese momento a los Juzgados n.º 2, 6 y 8 de lo Mercantil de Madrid, solicitó la reducción de jornada por guarda legal en un 25% con efectos de 8 de enero de 2021 y hasta que el menor cumpla 12 años de edad, y que se le eximiera de la obligación de audiencia pública los días que no existan señalamientos ni actuaciones urgentes e inaplazables que realizar, sustituyendo la exención de audiencia pública por el teletrabajo y, subsidiariamente, la exención de audiencia pública la primera semana de cada mes.

---

8. En el ET (art. 34.8) se prevé que “las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (...)”.

- Por resolución de la Comisión Permanente de 8 de abril de 2021, punto I-3-27, se acordó conceder la reducción de jornada lo que implicó (además de una reducción del 25% los objetivos contemplados en el plan de trabajo que tienen fijado el resto de los magistrados integrantes del Plan de Refuerzo de los jueces de lo social de Madrid) una reducción de un 25% de las jornadas de audiencia pública. Pero denegó la pretensión principal de teletrabajo.
- La magistrada interpuso recurso contencioso administrativo en cuya demanda cuestionó el parámetro de la reducción de jornada (objetivos en vez de rendimiento) y, por lo que aquí nos interesa, la denegación de la pretensión principal de teletrabajar.
- Invocó al efecto las medidas establecidas al efecto en el II Plan de Igualdad de la carrera judicial, tales como la potenciación de las reducciones de jornada frente a las excedencias por cuidado de hijo; promover medidas de flexibilización de horarios de permanencia en sede judicial; promover el teletrabajo; o restringir la presencia en el órgano judicial a las guardias, los juicios o los actos que el juez/a deba presidir.
- En la contestación a la demanda se indicó que los derechos de la recurrente tienen que ponerse en relación con las necesidades objetivas de la Administración de Justicia y que tales necesidades exigen la prestación presencial, sino de todos, sí de una parte importante de las tareas que tiene encomendados los miembros del poder judicial. A tal efecto invocó lo dispuesto en el art. 186 de la LOPJ, que establece que los juzgados y tribunales celebrarán audiencia pública todos los días hábiles, siendo los jueces y los presidentes de las audiencias y tribunales los encargados de establecer dentro de los límites fijados por el CGPJ las horas de audiencia pública; el art. 10.3.b) del Reglamento 1/2005, de los aspectos accesorios de las actuaciones judiciales, según el cual el límite mínimo de audiencia pública será el de cuatro horas durante todos los días hábiles; y el art. 12.4 del Reglamento 1/2005 que establece que los jueces y magistrados deberán asistir a su despacho oficial cuando las necesidades del servicio lo requieran. Todo lo cual pone de relieve la importancia de la presencia del Juez o Magistrado, en las audiencias y en las tareas jurisdiccionales que le competen, aunque la misma pueda combinarse con una actuación no presencial.
- La STS desestima la pretensión principal de quedar eximida de la obligación de audiencia pública los días que no existan señalamientos ni actuaciones urgentes e inaplazables que realizar, con los siguientes argumentos:

*« (...) pues, sin desconocer el avance en la introducción de teletrabajo en numerosas actividades y la importancia que ha tenido para solventar situaciones en las que el trabajo presencial resultaba de difícil realización, ha de tenerse en cuenta que la consideración de dicho sistema telemático ha de valorarse en cada actividad y por quien tiene la capacidad de decisión al respecto, sin que venga impuesto legalmente, al menos en este ámbito judicial.*

*En este sentido, en el acuerdo impugnado y en su fundamentación se destacan las disposiciones normativas que se refieren a la presencia de los jueces y magistrados en las horas de audiencia pública así como cuando las necesidades del servicio lo requieran, de manera que resulta suficientemente justificada la decisión de no eximir totalmente de la audiencia pública en los términos que*

*se solicita por la recurrente, sin que esa valoración de la conveniencia del teletrabajo resulte contraria a la ley o arbitraria, o la única solución posible a la reducción de jornada solicitada, como lo demuestra el hecho de que la propia recurrente solicita, subsidiariamente, estar eximida de acudir al órgano jurisdiccional la primera semana de cada mes, pretensión que ha sido acogida en el acuerdo impugnado».*

## VI. CONCLUSIONES. TABLA RESUMEN

Se expone a continuación sintéticamente los permisos y derechos de conciliación de los miembros de la carrera judicial con las novedades introducidas por la reforma precitada y teniendo en cuenta las previsiones que debieran aplicarse por la regla de equiparación.

Permiso/Derecho	Características
Permiso por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: 15 días hábiles</li> <li>• Retribuido</li> </ul>
Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plazos:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta el primer grado y convivientes que requieran cuidado directo: 5 días hábiles</li> <li>b. Parientes de segundo grado: 4 días hábiles</li> </ul> </li> <li>• Retribuido</li> </ul>
Permiso por fallecimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plazos:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta primer grado                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con desplazamiento a otra localidad: 5 días hábiles</li> <li>• Sin desplazamiento: 3 días hábiles</li> </ul> </li> <li>b. Parientes de segundo grado:                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con desplazamiento: 4 días hábiles</li> <li>• Sin desplazamiento: 2 días hábiles</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• Retribuido</li> </ul>
Permiso por deber relacionado con la conciliación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo indispensable</li> <li>• Retribuido</li> </ul>
Licencia por circunstancias personales o familiares que afecten gravemente a la situación personal del Juez o Magistrado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: 15 días hábiles prorrogables</li> <li>• Retribuido</li> </ul>
Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: no superior a 8 semanas</li> <li>• No retribuido y sin prestación económica</li> </ul>



Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y asistencia a sesiones y realización de informes previos a la declaración de idoneidad en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: tiempo indispensable</li> <li>• Retribuido</li> <li>• Titularidad: juezas y magistradas</li> </ul>
Permiso de la madre gestante a partir del día primero de la semana 37 de embarazo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: hasta la fecha del parto</li> <li>• Retribuido</li> </ul>
Permiso por riesgo de embarazo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: hasta el parto</li> <li>• Prestación económica</li> </ul>
Permiso por riesgo de lactancia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: hasta los nueve meses del hijo</li> <li>• Prestación económica</li> </ul>
Permiso por nacimiento y adopción/acogimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: 16 semanas</li> <li>• Prestación económica</li> </ul>
Licencia por circunstancias personales o familiares que afecten gravemente a la situación personal del Juez o Magistrado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: 15 días hábiles prorrogables</li> <li>• Retribuido</li> </ul>
Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: no superior a 8 semanas</li> <li>• No retribuido y sin prestación económica</li> </ul>
Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y asistencia a sesiones y realización de informes previos a la declaración de idoneidad en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: tiempo indispensable</li> <li>• Retribuido</li> <li>• Titularidad: juezas y magistradas</li> </ul>
Permiso de la madre gestante a partir del día primero de la semana 37 de embarazo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: hasta la fecha del parto</li> <li>• Retribuido</li> </ul>
Permiso por riesgo de embarazo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: hasta el parto</li> <li>• Prestación económica</li> </ul>
Permiso por riesgo de lactancia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: hasta los nueve meses del hijo</li> <li>• Prestación económica</li> </ul>
Permiso por nacimiento y adopción/acogimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: 16 semanas</li> <li>• Prestación económica</li> </ul>
Cambio domicilio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: 1 día</li> <li>• Retribuido</li> </ul>
Reducción por cuidado de lactante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: hasta los 12 meses del menor</li> <li>• Porcentaje de la reducción: una hora</li> <li>• Retribuida</li> </ul>

Reducción por nacimiento hijo prematuro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de la reducción</li> <li>- Ausencia de dos horas retribuidas</li> <li>- Posibilidad adicional de reducción de otras dos horas con reducción proporcional de retribuciones</li> </ul>
Reducción por cuidado de hijos menores de 12 años, persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, o de persona mayor que requiera especial dedicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de la reducción: hasta el 50%</li> <li>• Disminución proporcional de retribuciones</li> </ul>
Reducción cuidado de familiar primer grado, cónyuge o pareja de hecho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: un mes</li> <li>• Porcentaje de la reducción: hasta el 50%</li> <li>• Retribuida</li> </ul>
Reducción cuidado de familiar segundo grado, cónyuge o pareja de hecho, cuando por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen una actividad retribuida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de la reducción: hasta el 50%</li> <li>• Disminución proporcional de retribuciones</li> </ul>
Reducción por menor con enfermedad grave	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: hasta los 18, 23 o 26 años, según los casos</li> <li>• Porcentaje de la reducción: hasta el 50%</li> <li>• Retribuido</li> </ul>
Reducción de víctima de VG	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retribución íntegra cuando la reducción sea de un tercio o menos</li> </ul>
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No retribuido ni el tiempo computa a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social</li> </ul>
Excedencia para atender al cuidado de los hijos y familiares	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: no superior a tres años</li> <li>• No retribuido</li> <li>• Computa a efectos de trienios y derechos pasivos</li> <li>• Durante los dos primeros años: derecho a la reserva de la plaza en la que ejerciesen sus funciones, al cómputo de la antigüedad y a participar en los concursos de traslado</li> </ul>
Excedencia de víctimas de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: no superior a tres años</li> <li>• Retribución: solo los dos primeros meses</li> <li>• Seis primeros meses (prorrogables por periodos de tres meses con un máximo de dieciocho): reserva de puesto de trabajo y cómputo a efectos de trienios y derechos pasivos</li> </ul>

