

La conciliación de la vida familiar y laboral, un compromiso y una oportunidad para la modernización de la Administración Pública

Conciliar: Poner en armonía o de acuerdo (a dos o más personas o cosas, o una con otras). Hacer compatibles (dos o más cosas, unas con otras).

Corresponsabilidad: Condición de corresponsable (que participa de la responsabilidad con otro u otros).

Definiciones del Diccionario Español Actual (Manuel Seco) de los términos conciliar y corresponsabilidad (correspondiente).

Una de las principales demandas sociales en la actualidad es el equilibrio razonable entre trabajo y vida o familia. Esta nueva demanda social surgida por los profundos cambios socio-demográficos experimentados en los últimos tiempos (*la normalización de la incorporación de la mujer al mundo laboral; la dificultad en la atención a los hijos en edad escolar debido a que es cada vez mayor el número de hogares en los que ambos cónyuges trabajan, y a la dificultad en la conciliación horaria laboral con la escolar y con las necesidades educativas de los hijos; el aumento de la población de la tercera edad y sus necesidades de atención*), necesita de una apuesta clara y responsable de los gobiernos y sus políticas públicas.

En este sentido corresponde a los Gobiernos liderar esta política del cambio, no sólo por medio de las oportunas reformas legales de ámbito general, sino convirtiéndose en su verdadero motor, a través de las condiciones de trabajo en las distintas Administraciones Públicas, siendo un modelo en el cumplimiento de los principios de igualdad. Las políticas de integración deben de rotar sobre tres ejes:

* Jefe de la Sección de Recursos Humanos de la Asamblea de Madrid.

- Financiando los costes económicos.
- Dotando de infraestructuras destinadas al cuidado y educación de los miembros dependientes de la familia.
- Fomentando la flexibilidad horaria, permisos, etc.

Hay cuatro grandes factores que condicionan la puesta en marcha de estas políticas en las empresas. El primero es el vinculado con su tamaño, el segundo el relacionado con la competitividad y el tercero con la necesidad de las empresas de retener a los mejores talentos.

El tamaño de la empresa incide naturalmente en el tipo de medidas que se pueden adoptar. En el caso de grandes empresas la sustitución de trabajadores, la adaptación de horarios flexibles e incluso medidas novedosas como el teletrabajo se pueden realizar con mayor facilidad. En las pequeñas y medianas empresas, la adopción de este tipo de medidas resulta más complicada, pero bien es cierto que esta relación laboral, y a veces familiar, es más informal y los cambios pueden «negociarse» a nivel particular. Por lo general, las relaciones empresario/empleado son más cercanas y personales.

El aplicar estas políticas de «empresa flexible y responsable» en un principio puede verse como de coste, pero sin duda redundan en una mayor satisfacción de los trabajadores que repercute directamente en la productividad, en un menor absentismo y en la mejor valoración de la empresa, ampliándose el compromiso con la misma. Esta visión de coste hace unos años también se mantenía en las políticas de formación, pero ya está superado y la inversión en formación es, sin paliativos, una inversión en valor, y no me cabe ninguna duda que pronto la percepción de la adaptación y adopción de medidas de conciliación será vista con normalidad y se considerará un valor intrínseco de la organización.

Al igual que hoy en día se ha «normalizado» el reconocimiento empresarial en torno al respeto al medio ambiente, en la utilización responsable de los recursos energéticos, y en el compromiso con el reciclaje, una buena iniciativa a la hora de vincular a las empresas en la aplicación y el desarrollo de estas prácticas sería que las empresas más avanzadas con el modelo europeo de conciliación e igualdad gocen de un reconocimiento público, y sea éste un distintivo más de la calidad de estas empresas en la prestación del servicio.

Puede parecer que este tipo de políticas o bien forman parte de un discurso teórico convencional, o bien que están reservadas a las Administraciones Públicas, pero nada más lejos de la realidad. Podemos encontrar numerosos ejemplos de empresas privadas líderes, no sólo en la aplicación de la norma, sino que también destacan por la incorporación de medidas más novedosas. En la guía de buenas prácticas de la Empresa Flexible editada por la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, podemos encontrar numerosos exponentes de empresas flexibles y responsables que igualmente son modelos de eficiencia empresarial.

En cuanto a las medidas legales de ámbito estatal, un paso importante ha sido la aprobación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, por la que se reconocen la mayoría

de los derechos como individuales, a excepción de los relacionados con el parto y el disfrute obligatorio del período mínimo de 6 semanas por parte de la madre. Una última apuesta legislativa es el proyecto de Ley de Igualdad entre hombres y mujeres que aprobó el Consejo de Ministros el pasado 3 de marzo. Entre otras medidas, se reconoce un permiso de paternidad de 8 días, que se suman a los dos días ya existentes en el Estatuto de los Trabajadores, se fija un nuevo subsidio de maternidad para las trabajadoras que no reúnan las condiciones para acceder a la actual prestación por maternidad, así como distintas medidas de «equilibrio» en el empleo público y la representación de la mujer en órganos directivos públicos.

En el ámbito de la Administración Pública, estas medidas legislativas se han acompañado de otras acciones, que sirven de impulso social, como la firma del denominado Plan Concilia que afecta al personal de la Administración General del Estado, unos 500.000 empleados, y cuyas iniciativas, por la inercia de este importante empuje, se irán incorporando a las distintas Administraciones Locales y Autonómicas y sin lugar a dudas servirá como referente en las negociaciones de los distintos convenios colectivos en el ámbito privado.

Este Plan Concilia ha supuesto la incorporación, en el punto 4 del Acuerdo de la Mesa General de Negociación (Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, BOE del 16 de diciembre), de las siguientes medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

«— Ampliar la reducción de jornada por razón de guarda legal, actualmente reconocida, a quienes tengan a su cuidado directo hijos menores de 12 años, así como a quienes estén al cuidado directo de un familiar en los supuestos contemplados en la letra g) del artículo 30.1 de la Ley 30/1984.

— Establecer la concesión de 10 días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

— Establecer el derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

— Excepcionalmente, previa autorización del responsable de la Unidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

— Reconocer el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados públicos de la AGE, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

— Incorporar la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

— Ampliar a dos años el período de excedencia con reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, al que tienen derecho los empleados públicos para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Se amplía en un año el período de excedencia con reserva del puesto que desempeñaban en el caso de la excedencia para el cuidado de cada hijo. En ambos casos el período máximo de la excedencia será de tres años, siendo la reserva, durante el último año, a puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

— En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado público tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

— Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

— Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

— Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

— Derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

— Derecho de las madres y de los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

— Reconocimiento de los permisos retribuidos en casos de adopción o acogimiento de menores de más de 6 años.

— De acuerdo con lo previsto en el artículo 30.2 de la Ley 30/1984, podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

— De conformidad con lo establecido en el IV Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas de 21 de septiembre de 2005, se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los empleados públicos con cualquier tipo de discapacidad.

— Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

— *Se procurará que las medidas acordadas puedan hacerse efectivas en centros donde resulte difícil la sustitución de empleados públicos que precisen conciliar su vida familiar y laboral.»*

Centrándonos ya en nuestra Organización, examinaremos algunos datos de la incorporación y participación de la mujer en la estructura de la Asamblea de Madrid y seguidamente detallaremos las medidas encaminadas en la conciliación familiar/laboral adoptadas por la Cámara, teniendo en cuenta que en el momento de la redacción de este artículo se encuentra abierto el proceso negociador de la VII Legislatura, que posiblemente incorporará las directrices del Plan Concilia y avanzará en otras medidas.

En la Asamblea de Madrid, la proporción de mujeres es ya superior a la de hombres. Esto hoy en día ya no resulta novedoso, aunque persisten en la sociedad determinados sectores en los que hay que seguir incidiendo para llegar a la paridad, en la Administración Pública la incorporación de la mujer es mayoritaria. Esta tendencia podemos observarla en el cuadro resumen de la distribución por sexos de las últimas incorporaciones de personal funcionario en la Asamblea de Madrid. En la Función Pública el esfuerzo hay que centrarlo en la superación de las «barreras» para que la mujer desempeñe en la misma proporción cargos de responsabilidad o directivos. En este sentido los datos de la Asamblea de Madrid nos mostrarían ya la consolidación de la mujer en puestos u órganos directivos en mayor proporción que los hombres. Veamos esta distribución:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXOS				
Plantilla Total Asamblea de Madrid ¹	Número de mujeres	Porcentaje de mujeres	Número de hombres	Porcentaje de hombres
218	137	63	81	37

ÓRGANOS SUPERIORES DE PERSONAL DE LA ASAMBLEA DE MADRID					
Órgano	Total miembros	Número de mujeres	Número de hombres	Porcentaje de mujeres	Porcentaje de hombres
Mesa de la Asamblea	7	5	2	71,42	28,57
El Presidente	1	1	0	100	0
El Consejo de Personal	11	No hay datos. No se realiza un nombramiento nominal y permanente por Legislatura			

¹ Se incluye el personal del Defensor del Menor y las vinculaciones de funcionarios de carrera, funcionarios interinos, laboral fijo y personal eventual.

SECRETARÍA GENERAL Y DIRECCIONES ORGÁNICAS DE LA ASAMBLEA DE MADRID					
Estructura Orgánica	Total miembros	Número de mujeres	Número de hombres	Porcentaje de mujeres	Porcentaje de hombres
Secretaría General Dirección de Gestión Parlamentaria Dirección de Gestión Administrativa Dirección de Informática y Tecnología Intervención	5	3	2	60	40

PROPORCIÓN DE FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS INCORPORADAS A LA ASAMBLEA DE MADRID EN LOS ÚLTIMOS PROCESOS SELECTIVOS			
Pruebas de Acceso	Porcentaje de mujeres	Porcentaje de hombres	Total
Cuerpo de Letrados de la Asamblea de Madrid (junio 2004)	100	0	100
Cuerpo Facultativo de Técnicos en Informática, Escala Superior, de la Asamblea de Madrid (noviembre 2001)	100	0	100
Cuerpo Facultativo de Técnicos en Informática, Escala Gestión, de la Asamblea de Madrid (noviembre 2001)	66,66	33,33	100
Cuerpo de Administrativos de la Asamblea de Madrid (noviembre 2001)	94	6	100
Cuerpo de Especialistas del Defensor del Menor (noviembre 2001)	100	0	100
Cuerpo Facultativo de Especialistas en Audiovisuales, Escala Auxiliar	0	100	100
Cuerpo de Especialistas en Reprografía, Escala Auxiliar (noviembre 2001)	0	100	100
Cuerpo de Subalternos, Escala de Conductores (noviembre 2001)	0	100	100
Cuerpo de Subalternos, Escala de Ujieres (noviembre 2001)	100	0	100
Distribución Porcentual de la Incorporación	62,30	37,70	100

En cuanto a las medidas encaminadas a la conciliación laboral/familiar las agruparemos en las de carácter económico (reguladas en el reglamento de prestaciones sociales) y las que facilitan la flexibilidad horaria, la concesión de permisos, etc.:

Medidas de carácter económico. El reglamento de prestaciones sociales del personal de la Asamblea de Madrid² supone un gran avance en cuanto a prestaciones económicas directas y a la amplitud del concepto «beneficiario». Contempla a «cónyuges, ascendientes y descendientes menores de 26 años, cuando convivan con el titular y a sus expensas, presumiéndose dichas circunstancias en los hijos menores de 18 años, así como en las uniones de hecho, los miembros de las mismas». Las ayudas de protección social a las familias contenidas en el meritado reglamento son las siguientes:

- Ayuda destinada a la rehabilitación y educación de hijos, cónyuge, pareja de hecho o ascendientes, así como los hijos aportados a la familia por el cónyuge o pareja del hecho del funcionario que convivan con el titular y a sus expensas, que sean disminuidas psíquicos o físicos. El derecho a esta prestación permanece incluso en caso de fallecimiento, jubilación o invalidez del titular, la Asamblea de Madrid se compromete al pago de las cuotas necesarias a la Mutualidad correspondiente a fin de que el minusválido perciba la pensión correspondiente con carácter vitalicio.
- Ayudas para el tratamiento de fecundación asistida.
- Para los gastos de estudio y formación de los hijos del personal de la Asamblea de Madrid menores de 26 años que convivan a sus expensas, se establecen ayudas desde la educación infantil de primer ciclo (guarderías) hasta los estudios universitarios.
- Ayudas para los gastos de comedor en educación infantil y primaria.
- Prestaciones por nacimiento de hijo.

Medidas que afectan a la jornada de trabajo, flexibilidad horaria, permisos y licencias, etc.:^{3,4}

- Flexibilidad del 25 por 100 de la jornada. Se fija como presencia obligatoria, para el horario establecido como general, 5 horas y 15 minutos diarios, el resto de la jornada corresponde al horario flexible (salvo la tarde semanal para el personal con horario de mañana).
- Durante los meses de julio, agosto y septiembre y las vacaciones de Semana Santa y Navidad se establece la jornada reducida.
- Se posibilita que cuando finalice la situación de maternidad o incapacidad temporal se continúe con el disfrute del permiso por vacaciones anuales, aunque hubiera expirado el año natural.

² No se incluyen las ayudas de mejora al sistema de asistencia sanitaria.

³ No se contempla la posible adecuación a la nueva normativa estatal derivada de los Acuerdos sobre condiciones de trabajo (Plan Concilia).

⁴ No se incluyen las excedencias recogidas en el reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios y que son de aplicación supletoriamente, en la Asamblea de Madrid.

- Permiso de 15 días por razón de matrimonio.
- Permiso de 4 días por el nacimiento o adopción de un hijo.
- Permiso retribuido de dos, cinco o siete días naturales consecutivos por operación quirúrgica o enfermedad del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso será de dos días en el caso de tíos o sobrinos por vía consanguínea.
- Permisos por el tiempo indispensable para el acompañamiento de hijos y personas dependientes a la asistencia sanitaria.
- Permiso por el tiempo indispensable para el acompañamiento a la madre en las pruebas diagnósticas y de preparación al parto.
- Permiso retribuido para someterse a tratamientos de fecundación asistida.
- Permiso retribuido con ocasión de las Fiestas de Navidad y Semana Santa.
- Permiso de 122 días naturales consecutivos por maternidad. La Asamblea completará mensualmente la prestación por maternidad que corresponde al INSS hasta alcanzar la cuantía de las retribuciones íntegras de la funcionaria.
- En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios competentes. En caso de que el padre o la madre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de los que se correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, podrá iniciarse otro permiso de hasta cuatro semanas antes de la Resolución por la que se constituye la adopción.

- Reducción de la jornada en una hora diaria para el cuidado y atención de hijos menores de 24 meses. El permiso será de dos horas en los supuestos de más de un hijo menor de 24 meses. La reducción de la jor-

nada podrá acumularse semanalmente, de manera que exima al interesado de la prestación de la jornada de tarde o de mañana dependiendo del turno de trabajo.

- Permiso retribuido excepcional de 15 días naturales consecutivos como máximo, en función de la gravedad de la situación. No obstante, éste podrá prorrogarse atendiendo a las circunstancias personales, familiares y económicas del funcionario y las previsibles soluciones al caso, incluida la ayuda que la Asamblea pudiera ofrecer dentro de sus recursos.
- Licencia con retribución parcial, por la disminución de jornada de trabajo, como mínimo de un tercio y como máximo de la mitad de la duración de aquélla, autorizada por razones de guarda legal, al personal que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe ninguna actividad retribuida.
- El personal que cuente con un mínimo de un año ininterrumpido anterior de servicio activo, podrá disfrutar, en caso de necesidad justificada, de una licencia sin retribución por un tiempo no inferior a siete días naturales consecutivos ni superior a un año.
- Durante el período de descanso maternal el funcionario afectado puede participar en los cursos de formación ofertados por la Asamblea de Madrid.

Estas políticas que hemos detallado llevan ya tiempo implementadas en la Asamblea de Madrid, en cierta manera forman parte de la cultura organizacional y existe flexibilidad en la interpretación y aplicación de las mismas —se admite una acepción amplia de familia y enfermedad en el cuidado de familiares enfermos, etc.—. En este sentido, dado el tamaño de nuestra organización, nos encontramos con una característica favorable de las pequeñas y medianas empresas, la cercanía con el personal y la posibilidad de estudiar de manera particular cada caso concreto. Pero no todo son ventajas, a la hora de incorporar nuevas medidas nos encontramos con inconvenientes de «las grandes empresas», la supeditación a las prácticas de otras administraciones y su incorporación mediante procedimientos muy reglados, como las Mesas de Negociación. Como la experiencia nos demuestra, esto dilata más de lo deseable su integración a la normativa propia. Sería bueno establecer en los Acuerdos de Negociación, cláusulas de «incorporación automática» de las medidas que a escala general se estén aprobando en el marco estatal o autonómico.

Terminando, todo este conjunto de políticas dirigidas hacia la conciliación de la vida familiar y laboral nunca serán totalmente efectivas si no se identifican con la corresponsabilidad dentro de la familia, de ahí que empezáramos este artículo con la definición de conciliación y corresponsabilidad. La verdadera conciliación es la corresponsabilidad. La clave fundamental está en combinar estas políticas públicas con los cambios sociales que equilibren, entre los integrantes de la familia, los tiempos dedicados al trabajo fuera de casa y aquellos otros dedicados al cuidado y atención de hijos y mayores

dependientes. Esta tarea no es sólo de la madre, también lo es del padre. Hay que hacer un gran esfuerzo en la educación de la sociedad, empezando por la educación de los hijos en el seno de la familia, en la corresponsabilidad, para que todo este conjunto de medidas puedan ser efectivas.

Éste es el reto de futuro, coadyuvado por las políticas públicas: llegar a la corresponsabilidad.

BIBLIOGRAFÍA

- CABALLERO BELLIDO, María, *Políticas Empresariales de Conciliación. Vida Familiar y Laboral: Buenas Prácticas*.
- CHINCHILLA, N.; POELMANS, S.; LEÓN, C., y TARRÉS, J. B., «Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal», *Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible*, IESE, Business School, Universidad de Navarra, Consejería de Empleo y Mujer, Comunidad de Madrid.
- LÓPEZ LÓPEZ, María Teresa, y VALIÑO CASTRO, Amelia, «Conciliación Familiar y Laboral en la Unión Europea», *Valoración de las Políticas Públicas*, CES.
- Plan Concilia tu vida personal y laboral*, Ministerio de Administraciones Públicas.
- 1.^{er} Encuentro sobre la iniciativa Europea EQUAL, Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en España.