



MINISTERIO
DE ADMINISTRACIONES
PÚBLICAS

SECRETARIA GENERAL
PARA LA ADMINISTRACION
PUBLICA

COMPARECENCIA DEL SECRETARIO GENERAL EN EL SENADO

*para informar sobre las medidas que piensa tomar el Gobierno para
facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral*

19 de abril 2005



En primer lugar quiero agradecer la oportunidad que me ofrecen sus señorías para tratar un **tema de gran actualidad** y que según numerosos estudios es uno de los que más preocupa a los trabajadores en este momento.

En las dos últimas décadas en España hemos vivido una profunda **transformación económica y social** en las que se han ido alcanzado puntos de equilibrio que han permitido mantener la estabilidad social y un crecimiento económico casi constante.

Dentro de estos cambios es preciso destacar la **tasa de ocupación española**, que se ha ido aproximando de forma progresiva a la de los países de nuestro entorno. A pesar de ello, todavía se sitúa en torno al 58%, frente al 64% de la Unión Europea, considerando exclusivamente los anteriores 15 Estados miembros.



Este desfase es debido en gran parte a la baja **tasa de actividad femenina** que, a pesar de su continuo aumento, sigue ocho puntos por debajo de la media comunitaria.

Este crecimiento en la tasa de ocupación, deseable para el buen funcionamiento de nuestra economía, ha tenido también sus efectos negativos en el ámbito social. Uno de estos efectos más notables es la **baja tasa de natalidad** que tenemos en nuestro país.

Aunque son diversos los factores que determinan que nuestra tasa de natalidad sea una de las más bajas del mundo, sin duda, uno de ellos radica en la **dificultad de compatibilizar la maternidad con la vida laboral**.

Y estas dificultades las encontramos **en el momento del nacimiento** por la necesaria situación de dependencia del hijo respecto a la madre. **Y posteriormente**, respecto de ambos progenitores, ante los problemas que se plantean para dar a nuestros hijos



la educación que deseamos cuando nuestros horarios de trabajo apenas nos dejan tiempo para poder estar con ellos.

Esta situación es aún más conflictiva en los **entornos urbanos**, donde se concentra principalmente nuestra población. En las grandes ciudades hay que emplear un **tiempo considerable en desplazarnos** hasta nuestros centros de trabajo y, en consecuencia, la costumbre de “comer en familia” prácticamente ha desaparecido.

Pero estas circunstancias no se circunscriben exclusivamente a la relación padres-hijos. También afectan, y cada día más, a las relaciones hijos-padres. Me estoy refiriendo al **cuidado que necesitan nuestros mayores**.

Debemos seguir avanzando para que nuestros **sistemas de protección social** ofrezcan cada día mayor cobertura de asistencia y atención hacia personas con enfermedades o con edades avanzadas.



Pero al mismo tiempo también es preciso que facilitemos que las personas que tengan **problemas familiares puntuales** encuentren instrumentos en el entorno laboral que les ayuden a convivir con estas circunstancias.

Frente a este escenario, cada día es más frecuente oír hablar de actuaciones de diferente índole, que con mayor o menor acierto, y bajo el epígrafe “*Conciliación de la vida laboral y familiar*”, se están poniendo en marcha en el ámbito de las **empresas privadas**.

La **Administración del Estado** no puede mantenerse al margen de estas tendencias. Aunque somos conscientes de que no es en el entorno del empleo público donde los trabajadores en general encuentran las mayores dificultades para llevar a cabo la conciliación, no por ello deja de ser necesario abordar esta cuestión.



Recientemente, en una **charla-coloquio organizada** con ocasión del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, las participantes pusieron de manifiesto, de forma reiterada, su preocupación por encontrar un equilibrio entre la vida personal y la profesional, por encima incluso de cualquier tema monetario.

Por supuesto, quiero dejar claro que cuando me refiero a conciliación, estamos hablando de buscar medidas que, en general, sirvan **tanto para nuestros trabajadores como para nuestras trabajadoras**, pues es responsabilidad de ambos el llevar a cabo la conciliación.

Actualmente existe un **Grupo de Trabajo en el Ministerio**, formado por funcionarios y funcionarias de distintas áreas, que de manera directa o indirecta se ven afectadas por esta cuestión, analizando las principales demandas y necesidades y su viabilidad.



Lógicamente se trata de cuestiones que deben decidirse en el **marco de la negociación colectiva** con los órganos de representación de los trabajadores.

Uno de los objetivos **del Acuerdo para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas**, firmado el 21 de septiembre del año pasado, era “iniciar un proceso de negociación tendente a realizar las reformas normativas necesarias para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados públicos”.

Para el seguimiento de este Acuerdo, junto con el Acuerdo sobre medidas retributivas y de Oferta de Empleo de 30 de septiembre, se ha constituido una **Comisión Paritaria** así como **diferentes grupos de trabajo**.

Es en el seno del **Grupo de Trabajo de empleo y temporalidad** en el que también se están haciendo propuestas dirigidas a estudiar y valorar las posibles



medidas para promover la conciliación de la vida laboral y familiar.

Independientemente de las conclusiones a las que se llegue en el entorno de estos grupos de trabajo, el Gobierno, coincidiendo con la celebración del Día Internacional de la Mujer, dedicó un apartado a la conciliación de la vida laboral y familiar, en el **Acuerdo de Consejo de Ministros, de 4 de marzo**, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado.

Aunque como he señalado anteriormente, la conciliación afecta a ambos géneros, tampoco queremos olvidar que, en la actualidad, **la dificultad de sobrellevar el trabajo remunerado y la responsabilidad doméstica recae principalmente en las mujeres.**

Una de las líneas de actuación que se recoge en el Acuerdo, y que está siendo objeto de negociación con



las centrales sindicales, se orienta a introducir una **mayor flexibilidad en los horarios y jornadas.**

Por una parte se señala el establecimiento de una modalidad específica de **jornada a tiempo parcial**, con la correspondiente disminución retributiva, a la que podrían acogerse quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad.

Esta medida está pensada principalmente para facilitar la conciliación de aquellas personas que intentan buscar una solución a una **situación que previsiblemente será prolongada en el tiempo.**

Adicionalmente, y pensando en aquellas personas que necesitan buscar **soluciones a situaciones puntuales** y de carácter no permanente, el Acuerdo señala una segunda línea de actuación que, al igual que en el caso anterior, tendrá que ser negociada con las centrales sindicales.



Se trata de habilitar a las autoridades competentes para que autoricen, **con carácter personal y temporal**, la **modificación del horario fijo** de los empleados y empleadas públicos, con mantenimiento íntegro y flexible de la jornada laboral que les corresponda.

Estoy seguro de que en la práctica diaria, más de un jefe ha permitido a un subordinado esta flexibilidad puntual, como consecuencia de un hecho ocasional, como puede ser la atención a un enfermo del entorno familiar.

No obstante, queremos que esta práctica **se convierta en un derecho**. Un derecho al que cualquier trabajador de la Administración del Estado sepa que puede acogerse, cuando se le presentan determinadas circunstancias puntuales, que dificultan el cumplimiento de su jornada habitual de trabajo.

Otra de las líneas de actuación del Acuerdo incide en los sistemas de **provisión**. En el Acuerdo se señala que



las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se tendrá en cuenta, a los efectos de valoración de los correspondientes méritos, las razones de guarda legal de menores o atención a personas mayores.

El Acuerdo también supone otra serie de medidas que destinadas a fomentar la presencia de la mujer en determinados ámbitos de la administración en los que, hasta el momento, su representación no es muy elevada.

Por una parte, en cuanto al acceso, se tenderá a la paridad entre ambos sexos en órganos de selección, aspecto que también se recoge en el Real Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2005.

Asimismo, todas las convocatorias de procesos selectivos incluirán un párrafo en el que se especifique si hay o no infrarepresentación.



Ya en el ámbito de la carrera, también se establecen medidas que favorecen la promoción profesional, especialmente en lo que se refiere al acceso a puestos predirectivos y directivos en los que las empleadas públicas cuentan con una baja representación, debido en parte a las dificultades de conciliación que estos puestos suponen.

Para ello, el Observatorio de Empleo Público a que se refiere el acuerdo del diálogo social incluirá una sección cuya misión será velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de género, resolviendo quejas que en relación con su vulneración pudieran plantearse.

Asimismo, en materia de conciliación estamos preparando una modificación del Reglamento de provisión de puestos de trabajo para incluir en la valoración de los concursos las circunstancias de cuidado de hijos y cuidado de mayores, en el mismo sentido que ahora se valora el "reagrupamiento familiar".



De la misma forma, se han puesto en marcha la realización de diferentes tipos de estudios destinados a la reducción de la temporalidad en el empleo femenino.

Por otra parte, para determinar posibles diferenciaciones en la trayectoria profesional entre hombres y mujeres En la D.G. de Función Pública se está realizando un estudio de retribuciones en el ámbito de la AGE para detectar posibles diferencias de género en la ocupación de los puestos de las relaciones de puestos de trabajo y poder confirmar o no la tesis de que se produce una "feminización" de los ministerios o de los puestos peor pagados, y adoptar en consecuencia posibles medidas correctoras.

y, sobre permisos concedidos relacionados con la conciliación de la vida laboral y personal. Del resultado de los mismos, se adoptarán las medidas correspondientes.



Se destaca también el que los cursos de formación destinados a la promoción interna se impartirán dentro de la jornada ordinaria de trabajo para asegurar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Hablando del tema de la conciliación, no puede olvidarse un aspecto de gran relevancia como es el de la violencia de género. Para luchar con este grave problema que también afecta a empleados de la Administración General del Estado, se prevé la adopción de medidas que van desde la modificación del Reglamento de Situaciones Administrativas, hasta la tipificación del acoso sexual como falta muy grave en el régimen disciplinario, así como la posibilidad de hacer efectivo el derecho preferente en la provisión de puestos de trabajo para quienes hayan sido objeto de este tipo de violencia.



Por otra parte, en la reunión del Consejo de Ministros, de 4 de marzo, se aprobó otro Acuerdo de carácter general para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres. En este Acuerdo también se tomaron medidas adicionales para promocionar la igualdad de género en el ámbito de la Administración General del Estado.

Con estas medidas se trata de reforzar la presencia de la mujer en todos los ámbitos profesionales, tanto públicos como privados, en los que hasta el momento tiene una baja representación. **Sus efectos también se notarían** en otros ámbitos en los que el Gobierno también tiene especial interés, como es la **presencia de mujeres en puestos de responsabilidad** en la Administración del Estado.

Si bien es cierto que este sentimiento de incompatibilidad debería ser independiente del género, la realidad es que, en la práctica, no ocurre así. Esto tiene un doble efecto negativo. Los hombres ocupan



mayormente los puestos de responsabilidad en el trabajo. Y las mujeres asumen mayores responsabilidades en el entorno familiar.

Creemos que es bueno y necesario tomar medidas que **intenten romper estas inercias** y por ello también se han tomado otras decisiones de las que ahora no les voy a hablar. No obstante, la búsqueda del consenso con las organizaciones sindicales también tendrá sus efectos oportunos sobre el número de mujeres con puestos de responsabilidad. (Actualmente el 17,5% de los puestos que tienen la condición de alto cargo son ocupados por mujeres).

En cualquier caso, y como vengo expresando de forma reiterada a lo largo de mi intervención, se trata de **medidas que van a ser negociadas en la Mesa del Diálogo Social**, y su aplicación depende de lo que aquí se acuerde.



Independientemente de lo que se decida, habrá que seguir trabajando en esta misma dirección, pues se trata de una necesidad social a la que es preciso buscar una respuesta. Aunque como señalaba al principio, en el ámbito del empleo público no es donde radican las mayores dificultades en cuanto a conciliación, no por ello debemos obviar los problemas que tenemos, algunos de los cuales he intentado poner de manifiesto a lo largo de mi intervención.

Es, además, especialmente importante si tenemos en cuenta que medidas bien adoptadas en el sector público pueden servir de ejemplo para, salvando las particularidades, trasladarlas al sector privado.