

Las “trampas” de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en el caso del personal al servicio de las Administraciones públicas

Carolina Gala Durán

Departamento de Derecho Público y de Ciencias Histórico Jurídicas. Universitat Autònoma de Barcelona

Carolina.Gala@uab.cat

Índice

1. Conciliación de la vida laboral y familiar y prestaciones de la Seguridad Social
 - 1.1. Introducción
 - 1.2 Permisos y reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas prematuros o que deben permanecer hospitalizados tras el parto
 - 1.3. Excedencias por cuidados de hijos o hijas o familiares
 - 1.4. Reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas o familiares
 - 1.5. ¿Puede hablarse de una “discriminación indirecta” por razón de género?
2. El teletrabajo como vía para la conciliación de la vida laboral y familiar
3. Trabajo a tiempo parcial y conciliación de la vida laboral y familiar
4. Conciliación de la vida laboral y familiar, formación y carrera profesional

1. Conciliación de la vida laboral y familiar y prestaciones de la Seguridad Social

1.1. Introducción

Tal y como señaló el propio Consejo Económico y Social de España en su Informe nº 4/2000, sobre la protección social de las mujeres, uno de los ámbitos en los que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar plantean especiales problemas es en la interrelación con las prestaciones del sistema de Seguridad Social y ello, por cuanto, recurrir a algunas de ellas tiene consecuencias negativas en el momento de acceder a determinadas prestaciones o al fijarse su cuantía. Consecuencias negativas que afectan al conjunto de los empleados y empleadas, tanto públicos como privados, que acceden a las medidas de conciliación, y que se actualizan tanto si trata de hombres como de mujeres, aunque, como veremos más adelante, tienen una mayor trascendencia en el último caso.

La existencia de estas consecuencias negativas o “trampas” de la conciliación de la vida laboral y

familiar constituye un hecho bastante desconocido, que puede desincentivar precisamente el recurso a las fórmulas de conciliación, en contra precisamente de lo señalado en el Acuerdo Marco sobre el permiso parental de 1995, celebrado entre la UNICE, el CEEP y la CES y recogido en la Directiva 96/34/CE relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental, donde se afirmaba que “... *todos los asuntos de Seguridad Social vinculados con el presente Acuerdo deberán ser examinados y determinados por los Estados miembros de conformidad con la legislación nacional, teniendo en cuenta la importancia de la continuidad de los derechos a las prestaciones de Seguridad Social para los diferentes riesgos, y en particular las atenciones sanitarias...*”.

Partiendo de ello, cabe preguntarse qué consecuencias negativas en materia de Seguridad Social pueden derivarse actualmente para un empleado o empleada públicos que deciden recurrir a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

1.2. Permisos y reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas prematuros o que deben permanecer hospitalizados tras el parto

En primer lugar, cabe plantearse si se dan consecuencias negativas en el caso de los permisos por motivos familiares. Tal y como sabemos, tanto en el caso del personal laboral como de los funcionarios públicos dichos permisos tienen carácter retribuido y, por consiguiente, se cotiza por ellos al sistema de Seguridad Social, lo que implica que el recurso a los mismos no comporta una merma de derechos en materia de Seguridad Social.

No obstante, como excepción cabe citar, para el caso del personal laboral, lo previsto en el artículo 37.4 bis del Estatuto de los Trabajadores donde, para los supuestos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tienen derecho a ausentarse del trabajo –de forma retribuida- durante una hora y también a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Aun cuando, en principio, el marco de aplicación temporal de esta medida es reducido –el tiempo de hospitalización del hijo o hija-, sí cabe tener presente que durante el mismo, si se recurre a la reducción de jornada, se reducirá la cotización al sistema de Seguridad Social y, de forma especial en caso de accederse de forma inmediata a una prestación de la Seguridad Social (prestaciones de desempleo, incapacidad temporal..), su cuantía se vería afectada, por cuanto la base de cotización tenida en cuenta para calcular la base reguladora de la correspondiente prestación será inferior a la existente con anterioridad a la reducción de jornada. La incidencia negativa –aunque bastante más matizada- también podría manifestarse al acceder a prestaciones a medio o largo plazo (prestaciones de incapacidad permanente o de jubilación).

Cabe tener presente que, con bastante retraso, este posible perjuicio económico se vio parcialmente resuelto por lo previsto en el artículo 211.5 de la Ley General de la Seguridad Social –incorporado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres-, donde se prevé, para el caso de la prestación por desempleo, que en caso de producirse este tipo de reducción de jornada, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial. A ello se añade que si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador o trabajadora en la situación de reducción de jornada, las cuantías máxima y mínima de prestación se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples (IPREM) en función de las horas trabajadas antes de la reducción de jornada.

Ello supone, en definitiva, que si la madre o el padre de un hijo o hijas prematuros o que permanecen hospitalizados tras el parto recurren a esta reducción de jornada y posteriormente pierden, de forma involuntaria, su empleo, dicha reducción no tendrá consecuencias negativas en el cálculo de

la prestación por desempleo (ni desde la perspectiva económica ni desde la perspectiva de cómputo del tiempo cotizado).

No obstante, decíamos anteriormente que este artículo 211.5 soluciona parcialmente la situación por cuanto sólo se aplica en el marco de la prestación por desempleo, lo que implica que el posible perjuicio económico vinculado a esta medida de conciliación de la vida laboral y familiar sigue vigente en el resto de las prestaciones del sistema de Seguridad Social.

1.3. Excedencias por cuidados de hijos o hijas o familiares

Como es conocido, los empleados y empleadas públicos pueden recurrir a una excedencia por cuidado de hijos o hijas o familiares, previéndose al respecto en el artículo 180 de la Ley General de la Seguridad Social que los tres primeros años del período de excedencia que se disfrute en razón del cuidado de cada hijo o hija o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

En fin, a los mismos efectos anteriores, el período de cotización efectiva se reduce al primer año del período de excedencia que los trabajadores o trabajadoras disfruten en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

Sin embargo, cabe tener muy presente, que para el personal laboral el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores fija la duración de la excedencia por cuidado de hijos o hijas o menores acogidos en un máximo de tres años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el caso de la excedencia por cuidado de otros familiares se prevé una duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva. Por su parte el artículo 89.4 del EBEP señala que el personal funcionario de carrera tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Lo anterior implica que, en el supuesto de la excedencia por cuidado de hijos o hijas o menores, la medida protectora (o compensadora) en materia de Seguridad Social abarca la totalidad del período de excedencia, lo que supone que recurrir a dicha medida no comporta ningún perjuicio desde la perspectiva de la Seguridad Social.

Por el contrario, en el supuesto de excedencia por cuidado de familiares, si se opta por su duración máxima sólo el primer año se computa como cotizado, lo que implica que el resto de la excedencia no computará, y, en consecuencia, dicha opción tendrá consecuencias negativas posteriores en el momento de calcular, por ejemplo, la pensión de jubilación. Y ello porque en el momento de fijar el porcentaje aplicable a la base reguladora, que se calcula en función de los años cotizados, no se podrá computar como cotizado la totalidad del período de excedencia, sino sólo doce meses. Y, es más, si ese tiempo que no computa como cotizado tuviera que tenerse en cuenta a los efectos del cálculo de la correspondiente base reguladora de la pensión de jubilación se incorporarían, por dicho período, las correspondientes bases mínimas de cotización, afectándose, en consecuencia, también el importe de la pensión.

Sin embargo, antes de seguir avanzando en este tema planteémonos qué efectos tiene esta medida legal en el marco de otras prestaciones de la Seguridad Social:

a) En el caso de la pensión de incapacidad permanente se producirían los mismos efectos ya cita-

dos para el caso de la pensión de jubilación con un elemento adicional: de tener que computarse el período de excedencia no considerado como cotizado para el cálculo de la base reguladora de la pensión ese período no se integraría con las correspondientes bases mínimas sino que computaría como 0 y, en consecuencia, se vería aún más afectado el importe de la pensión a percibir.

b) En caso de las prestaciones por muerte y supervivencia cabe recordar que la prestación derivaría necesariamente de riesgos comunes –enfermedad común o accidente no laboral- y se calcularía dividiendo por 28 la suma de las bases de cotización durante un período ininterrumpido de 24 meses, elegido dentro de los quince años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante de la pensión (fallecimiento). En caso de enfermedad común se exige un período de cotización de 500 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al fallecimiento.

En este ámbito, el que no se compute como cotizada la totalidad de la excedencia por cuidado de familiares puede afectar, en su caso, al cumplimiento del período de cotización exigido en el supuesto de enfermedad común cuando se trate de trabajadores y trabajadoras con una escasa carrera de cotización. Desde la perspectiva económica, dada la amplitud del período de referencia –los últimos quince años- y lo reducido del período de cotización tenido en cuenta -24 meses- es difícil –aunque no imposible- que se produzca un perjuicio en el importe de la pensión, salvo que los meses con unas bases de cotización más altas y, por tanto, elegibles por el beneficiario o beneficiaria no sumen 24 y se hallen cercanos al período no considerado como cotizado en caso de excedencia.

c) En el supuesto de las prestaciones de maternidad y paternidad, calculadas sobre la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al inicio del descanso (o del mismo mes, si ese es el primero de trabajo), el artículo 180 de la Ley General de la Seguridad Social prevé que se considera cotizado, en los términos ya vistos, el período de excedencia. Cabe destacar que, teniendo presente el escaso período de cotización exigido para tener derecho a la prestación⁽¹⁾, esa medida, aunque favorable, no tiene una trascendencia real. Asimismo, el que no se compute todo el período de excedencia como cotizado no puede afectar, por el mismo motivo anterior, al acceso a la prestación.

A lo que cabe añadir que, en este caso, a diferencia de los anteriores, el hecho de que no se compute la totalidad del período de excedencia como cotizado no tiene trascendencia desde la perspectiva económica ya que la base reguladora a tener en cuenta será la correspondiente al mes anterior al inicio del descanso por maternidad o paternidad o, de haberse iniciado la actividad laboral ese mismo mes, la correspondiente a ese mes.

d) Los efectos negativos son mayores en el caso de la prestación por incapacidad temporal, por cuanto, en este supuesto, no se computa como cotizado ningún período de la excedencia, por lo que, por ejemplo, de agotarse la duración máxima de la excedencia por cuidado de familiares, dicho período computará como 0 a los efectos de esta prestación. A pesar del escaso período de cotización exigido -180 días dentro de los últimos cinco años-, esa opción legal podría tener consecuencias negativas cuando la persona solicitante de la prestación tuviera una escasa carrera de cotización.

No obstante esta situación no tiene efectos desde la perspectiva económica ya que, como en el caso de las prestaciones de maternidad y paternidad, la base reguladora a tener en cuenta es la correspondiente al mes anterior al inicio de la IT o, de haberse iniciado la actividad laboral ese mismo mes,

⁽¹⁾ En caso de maternidad se establece: si la beneficiaria es menor de 21 años no se exige período de cotización; si tiene cumplidos entre 21 y 26 años se exige 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso, se considera cumplido este requisito si, alternativamente, se acreditan 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral; y si es mayor de 26 años de edad se exigen 180 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso, se considera cumplido este requisito si, alternativamente, se acreditan 360 días cotizados a lo largo de la vida laboral (artículo 133 ter de la Ley General de la Seguridad Social). Si se trata de la prestación de paternidad: debe acreditarse un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión del contrato, o, alternativamente, 360 días al o largo de su vida laboral (artículo 133 nonies de la Ley General de la Seguridad Social).

la correspondiente a ese mes.

e) Los efectos negativos también se producen cuando se trata de la prestación por desempleo ya que, como en el caso anterior, en este supuesto tampoco se considera cotizado ningún período de la excedencia. Y ese hecho afecta tanto al cumplimiento del período mínimo de cotización exigido para tener derecho a la prestación -360 días- como, especialmente, a la duración de la prestación que se calcula sobre la base de los días previamente cotizados por la persona solicitante en los últimos seis años.

Cabe tener en cuenta, no obstante, que, tal y como prevé el artículo 210.1 de la Ley General de la Seguridad Social en este caso ese período de referencia de seis años podría calcularse a partir del momento en que cesó la obligación de cotizar a la Seguridad Social –la fecha de inicio de la excedencia-, pero ello no excluye que se produzca un perjuicio, en cuanto es posible que esa persona tuviera una escasa vida laboral con anterioridad al inicio de la excedencia y le hubiera resultado mucho más favorable considerar como cotizado, también a los efectos del desempleo, el tiempo de la excedencia.

Y, f) en fin, cabe destacar que el artículo 180 de la Ley General de la Seguridad Social tampoco hace referencia a las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. No obstante, por su propia configuración –no se exige ningún período de cotización y se calcula su importe sobre la base del mes anterior al hecho causante-, no produce consecuencias negativas el hecho de que no se considere como cotizado el período de la excedencia.

En definitiva, tal y como acabamos de ver, el recurrir a una excedencia por cuidado de familiares tiene actualmente consecuencias negativas, de mayor o menor calado, en el marco de varias prestaciones del sistema de Seguridad Social (algunas de ellas pensiones vitalicias); consecuencias que pueden evitarse considerándose como cotizada a la Seguridad Social la totalidad de la excedencia. Cambio legal que, a nuestro entender, resulta absolutamente necesario si no se quiere desincentivar el recurso a esta medida de conciliación de la vida laboral y familiar, ya de por sí poco utilizada en la práctica por las evidentes consecuencias económicas que la misma comporta.

Es más, si bien esa falta de cotización podría cubrirse mediante la celebración de un convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social, se trata de una solución cara y probablemente inasequible para el empleado o empleada. Y ello, ya que al margen del coste económico que supone asumir la cotización correspondiente, también se exige que, para poder acceder al convenio especial, se acredite una cotización de 1.080 días.

1.4. Reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas o familiares

También se ha planteado el problema de cómo calcular una prestación de la Seguridad Social, como por ejemplo el desempleo, cuando en los meses o años anteriores la persona solicitante ha reducido su jornada de trabajo como medida de conciliación de la vida laboral y familiar para atender a un hijo o hija o a un familiar, y, en consecuencia, ha cotizado (menos) en función de las retribuciones realmente percibidas.

En este ámbito, la solución dada por algunos Tribunales consistió en considerar este tiempo como cotizado a tiempo completo para, nuevamente, no desincentivar el recurso a las medidas de conciliación y garantizar los derechos que se pretenden proteger⁽²⁾, o bien en retrotraer el cálculo de la

⁽²⁾ Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Cataluña de 26 de enero de 2001 (AS 576), 6 de junio de 2003 (AS 2602), 27 de octubre de 2003 (AS 4024), 14 de mayo de 2003 (AS 2596), 25 de marzo de 2004 (Jur 2004/155213), 15 de julio de 2004 (AS 2632) y 6 de febrero de 2006 (AS 1906); Comunidad Valenciana de 6 de febrero de 2002 (AS 3336) y Aragón de 13 de noviembre de 2002 (Jur 2003/34). En contra, sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Castilla y León de 5 de mayo de 2003 (AS 2391) y 31 de mayo de 2004 (Jur 2004/176296) y Navarra de 16 de septiembre de 2003 (Jur 2004/3166).

base reguladora al momento en que se inició la jornada de trabajo reducida; esta última posición fue la inicialmente asumida por el propio Tribunal Supremo⁽³⁾. Sin embargo, el Tribunal Supremo cambió de criterio en la sentencia de 2 de noviembre de 2004⁽⁴⁾, donde descartó las soluciones anteriores, al considerar que no estaban previstas en la legislación vigente ni derivaban de lo dispuesto en la normativa internacional o comunitaria, y optó por aplicar directamente el artículo 211 de la Ley General de la Seguridad Social, lo que implicaba, en el caso del desempleo, calcular la base reguladora teniendo en cuenta las cotizaciones reales hechas durante los últimos 180 días con independencia de que el trabajador o trabajadora tuviese su jornada reducida⁽⁵⁾. Solución que implicaba una directa pérdida de prestación para la persona solicitante.

Esta discutible situación se modificó, mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con la incorporación de lo previsto en los artículos 180.3 y 4 y 211.5 de la Ley General de la Seguridad Social.

A estos efectos, en el citado artículo 211.5 se prevé que, en los casos de reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas prematuros u hospitalizados y por cuidado de hijos o hijas o familiares, para el cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que habría correspondido si se hubiese mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial; añadiéndose a ello que si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador o trabajadora en reducción de jornada, las cuantías mínima y máxima de la prestación se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples (IPREM) en función de las horas trabajadas antes de la reducción de jornada. Con ello se garantiza que la reducción de jornada no perjudicará el cálculo de la base reguladora ni el importe de la prestación correspondiente. Se trata de una solución que se aplica exclusivamente en el caso de la prestación por desempleo.

Por su parte, el artículo 180.3 de la Ley General de la Seguridad Social establece que las cotizaciones hechas durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiese mantenido sin reducción la jornada de trabajo, a los efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. En el resto de los supuestos de reducción de jornada –por cuidado de familiares- esa medida sólo alcanza el primer año de reducción. En este ámbito cabe hacer varias consideraciones:

1ª) Esta medida no afecta a todas las prestaciones sino sólo a las citadas expresamente. Por tanto, como en el caso de las excedencias, esta medida no se aplica en los casos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y desempleo. En esos supuestos, aun cuando el empleado o empleada públicos ha estado trabajando y cotizando, la cotización que se computará a todos los efectos será la efectivamente realizada, lo que tendrá las siguientes consecuencias:

- En caso de acceder a la prestación por incapacidad temporal se tendrá en cuenta, como hemos visto, la base de cotización del mes anterior a la baja médica, y al estar ésta reducida, se percibirá una prestación de cuantía inferior durante todo el tiempo de prestación. Y ello a pesar de que es posible que esa persona haya iniciado la reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas

⁽³⁾ Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de abril de 2004 (RJ 5909) y sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Navarra de 27 de octubre de 2004 (AS 3632), Cantabria de 10 de noviembre de 2004 (AS 3220), Aragón de 1 de diciembre de 2004 (Jur 2005/50937) y Comunidad Valenciana de 9 de mayo de 2006 (Jur 2006/271909).

⁽⁴⁾ RJ 7782.

⁽⁵⁾ También sentencias del Tribunal Supremo de 23 de noviembre de 2004 (RJ 7655) y 31 de enero de 2006 (RJ 2850), y del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 31 de enero de 2005 (AS 407), 24 de abril de 2006 (AS 2596) y 19 de mayo de 2006 (Jur 2006/271154). También, sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 2 de febrero de 2006 (AS 876).

o familiares poco tiempo antes de causar la prestación.

- Lo mismo ocurre si se trata de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, al calcularse estas prestaciones de la misma forma que la incapacidad temporal.
- Y en el caso de desempleo, la ausencia de consecuencias negativas se debe exclusivamente al hecho de que resulta aplicable lo dispuesto en, el ya examinado, artículo 211.5 de la Ley General de la Seguridad Social.

2ª) La medida que estamos examinando sólo alcanza al primero o los dos primeros años de reducción de jornada, y por ello en caso de tener ésta una duración superior, a partir de ese momento el cálculo de la prestación de Seguridad Social correspondiente se podría ver afectado negativamente.

En efecto, actualmente la duración de la reducción de jornada por cuidado de hijos puede extenderse hasta los ocho años de edad del menor. Ello supone que si un empleado o empleada públicos agota dicho plazo, sólo los dos primeros años se le computarán las cotizaciones incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiese mantenido sin reducción la jornada de trabajo, los otros seis años se computarán, a los efectos de todas las prestaciones, como cotizados de forma reducida. Esta solución tiene consecuencias negativas evidentes:

a) En el caso de las prestaciones por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad y paternidad, si bien no se verá afectado el período de cotización exigido –el empleado o empleada ha seguido trabajando y cotizando y cada día trabajo –al no tratarse de trabajo a tiempo parcial sino de reducción de jornada- se computa como un día completo a efectos de cotización, sí se verá afectado el cálculo de la prestación por cuanto, como hemos venido viendo, éste toma como base la base de cotización del mes anterior al hecho causante.

b) En el supuesto de incapacidad permanente, nuevamente y por los mismos motivos anteriores, el cálculo del período de cotización (que sólo se exige cuando se trata de riesgos comunes), pero sí el importe de la prestación, ya se deba a riesgos profesionales –el salario a tener en cuenta será inferior- como a riesgos comunes –se tomarán en cuenta las bases de cotización por contingencias comunes, de cuantía más reducida-. En el caso de riesgos comunes cabe afirmar que el efecto es más permanente incluso, al tomarse en cuenta para determinar la base reguladora no los últimos doce meses como en el caso de riesgos profesionales, sino un período de cotización que puede llegar a ocho años.

c) Si se trata de la pensión de jubilación el efecto negativo que se produce es el mismo que en el caso de la incapacidad permanente derivada de riesgos comunes: el período de cotización no se ve afectado pero sí el cálculo de la base reguladora si la reducción de jornada se ha producido dentro de los años sobre los que se fundamenta dicho cálculo.

d) En el marco de las prestaciones por muerte y supervivencia tampoco se producirán efectos negativos respecto del cumplimiento del período de cotización exigido en caso de enfermedad común, pero sí puede verse reducido el importe de la correspondiente prestación en los mismos términos previstos para el supuesto de incapacidad permanente: en el caso de riesgos profesionales el salario a tener en cuenta puede ser inferior si durante los doce meses anteriores al fallecimiento se tenía reducida la jornada; y si se trata de riesgos comunes, en su caso, las bases de cotización por contingencias comunes a tener en cuenta pueden estar condicionadas por la situación de reducción de jornada.

e) Finalmente, en el caso del desempleo esos efectos negativos no se producen, como consecuencia de la aplicación del artículo 211.5 de la Ley General de la Seguridad Social, examinado páginas atrás.

3ª) Nuevamente, aunque el trabajador o trabajadora podría celebrar un convenio especial, se trata de una solución a la que difícilmente recurrirá en la práctica

4ª) Cabe entender que esta medida se aplicará respecto de cada una de las reducciones de jornada (por cuidado de hijos o hijas o de familiares) que, a lo largo de su vida laboral, pueda solicitar un empleado o empleada públicos (ya se trate de personal laboral o de personal funcionario), pudiéndose producir en cada una de ellas los efectos negativos ya apuntados; y,

5ª) Se establece un discutible trato más favorable para el caso de la reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas. Ambas situaciones deberían ser objeto del mismo trato.

Finalmente, cabe destacar que el artículo 180.4 de la Ley General de la Seguridad Social prevé que cuando la excedencia por cuidado de hijos o hijas o familiares hubiera sido precedida por una reducción de jornada por los mismos motivos, a los efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si la jornada de trabajo se hubiese mantenido sin esta reducción.

Esta medida, incorporada como novedad por la Ley Orgánica 3/2007 pretende evitar los efectos perjudiciales que supondría pasar de una situación de reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas o familiares con cotización reducida, como hemos visto, a una situación de excedencia en la que el período considerado como cotizado se determinaría sobre esa cotización reducida. A tales efectos, se prevé que si se da este caso y existe una continuidad real entre ambas medidas en cuanto que los motivos que fundamentan una y otra son los mismos (cuidado de un hijo o hija como ejemplo más habitual), el período considerado como cotizado en el marco de la excedencia se calculará computando incrementada hasta el 100 por 100 la cuantía que hubiera correspondido si la jornada de trabajo no se hubiera reducido.

En consecuencia, si los motivos que fundamentan una y otra medida no coinciden (la reducción de jornada la solicita el empleado o empleada públicos para cuidar de su hijo o hija y la excedencia para cuidar de otro familiar) esta medida no se aplicaría y salvo que la reducción no hubiera superado el plazo de los dos años el período de excedencia considerado como cotizado a los efectos de la excedencia se calcularía teniendo en cuenta la base de cotización reducida, perjudicándose los derechos de Seguridad Social de dicho empleado o empleada. Asimismo, dados los términos empleados, esta última solución también resultaría aplicable en el supuesto en que la reducción se solicita para cuidar de un hijo o hija y tiempo después se pasa a la excedencia para cuidar de otro hijo o hija, por cuanto no coincidirían los “motivos” (término que cabe interpretar como mismo sujeto causante).

Por otra parte, cabe tener presente que, en algunas CC.AA. las consecuencias negativas desde la perspectiva de la Seguridad Social en un supuesto de reducción de jornada son menores para el caso del personal funcionario que cuando se trata de personal laboral. Y ello porque, por ejemplo, en el caso de Catalunya, en caso de que se trate de una reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas, durante el primer año el personal funcionario percibirá el 100 por 100 de su retribución (con una reducción de jornada de un tercio) y, por tanto, la cotización también será total (aunque no trabaje la totalidad de la jornada) y a partir de ese momento, la pérdida de cotizaciones será menor que en el caso del personal laboral: un 40 por 100 (aunque se reduzca la mitad de la jornada) o un 20 por 100 (si se reduce un tercio). Esta última situación se dará también en el caso de reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas, excepto en determinados casos.

Por tanto, si bien, como hemos visto, las prestaciones futuras del personal funcionario público catalán se verán afectadas por la reducción de jornada, esa afectación será menor, en la gran mayoría de los supuestos, que en el caso del personal laboral, ya que éste siempre tendrá una reducción de jornada y de salario y cotización de entre una octava parte y la mitad de su jornada. Pongamos un ejemplo: un funcionario o funcionaria públicos y personal laboral catalanes que solicitan una reducción de jornada por cuidado de un hijo o hija recién nacido cuya duración es de cuatro años: en el primer caso el primer año puede reducir su jornada en un tercio percibiendo la totalidad de la

retribución y cotizando también por la totalidad, lo que implica que la medida, antes vista, del artículo 180 de la Ley General de la Seguridad Social se neutraliza, durante el segundo año reduce su jornada al 50 por 100 si bien percibirá una retribución del 60 por 100, y durante este año esa menor cotización se ve compensada por el citado artículo 180, y en fin los dos años siguientes continúa con una reducción del 50 por 100 pero percibiendo y cotizando por el 60 por 100 de sus retribuciones. La solución es distinta en el supuesto del personal laboral: el primer año si reduce un tercio su jornada pierde un tercio de su retribución, aunque, desde la perspectiva de Seguridad Social ese período se considera cotizado al 100 por 100, el segundo año si reduce al 50 por 100 su jornada recibe también un 50 por 100 de retribución, aun cuando nuevamente a efectos de cotización se considera como si hubiera cotizado al 100 por 100, y durante los dos años siguientes, mantiene su reducción al 50 por 100 con reducción equivalente de la retribución y se cotizará también por ese mismo porcentaje. Ante la misma situación las soluciones son distintas, aun cuando también cabe señalar que la gran mayoría de los convenios colectivos del personal laboral en Catalunya prevén que, en este caso, se aplicará la misma solución prevista para el personal funcionario público.

A nuestro entender, en este ámbito y con el objetivo, nuevamente, de no desincentivar las medidas de conciliación de la vida laboral, la solución más adecuada consistiría en considerar todo el tiempo de reducción de jornada como cotizado a tiempo completo y con carácter general, tal como, por otra parte, se hace en ámbitos como la jubilación parcial. No compartimos, en consecuencia, la solución adoptada por el Tribunal Constitucional en la sentencia de 27 de marzo de 2007 donde se concluye que el hecho de que *“... la actual regulación no prevea una norma específica que permita considerar como cotizados a jornada completa, a los efectos del cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones de Seguridad Social, los períodos trabajados (y cotizados) a jornada reducida... no determina la inconstitucionalidad por omisión... y será al legislador a quien, en atención a las circunstancias económicas y sociales que son imperativas para la viabilidad y eficacia del sistema de la Seguridad Social, le corresponde decidir (dentro del respecto a la garantía institucional consagrada por el art. 41 CE), sobre el grado de protección que han de merecer las diferentes necesidades sociales...”*

1.5. ¿Puede hablarse de una “discriminación indirecta” por razón de género?

Como hemos podido constatar, en varios ámbitos recurrir a una medida de conciliación de la vida laboral y familiar puede tener consecuencias negativas a los efectos de percibir una determinada prestación de la Seguridad Social. Ahora bien, también cabe tener en cuenta un dato adicional: tal y como señalan diversos estudios, son muy mayoritariamente las mujeres las que solicitan este tipo de medidas y, por consiguiente, las más expuestas a sufrir tales consecuencias. Ello ha llevado a la doctrina científica a plantearse si podría darse una situación de discriminación indirecta por razón de género, por cuanto una regulación neutra –la normativa de Seguridad Social vinculada con la conciliación de la vida laboral y familiar- pero con consecuencias negativas afecta a un mayor número de mujeres que de hombres.

Este interrogante, de importante peso, ha estado presente en diversas reclamaciones judiciales presentadas a nivel interno y principalmente vinculadas con la reducción de la jornada por cuidado de hijos o hijas o familiares. E incluso, ha dado lugar a la intervención del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas a través de la sentencia de 4 de diciembre de 2008 (Asunto C-537/07), donde se da por zanjado, al menos de momento, este tema. Veamos, por su trascendencia (cabe tener muy presente que se refiere precisamente a la normativa española), el contenido y la solución aportada por dicha sentencia.

El supuesto de hecho se centra en una cuestión ya abordada páginas atrás: una trabajadora redujo su jornada a los dos tercios por razón del cuidado de un hijo, reduciéndose la retribución y la cotización a la Seguridad Social en la misma proporción. Como consecuencia de una enfermedad común

solicita al INSS una pensión de incapacidad permanente total. La pensión se reconoce pero el INSS computa el tiempo de reducción de jornada teniendo en cuenta la cotización efectivamente realizada. El Juzgado de lo Social presenta una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, tomando como base las Directivas 96/34, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental y 79/7, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

El Tribunal de Justicia da la razón al INSS sobre la base de los siguientes argumentos:

1º) La cláusula 2ª apartado 6º del Acuerdo Marco sobre el permiso parental que prevé que los *“derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio del permiso parental se mantendrán sin modificaciones hasta el final del permiso”* sólo incluye los derechos relacionados con las condiciones de trabajo y no se aplica en materia de Seguridad Social. El objetivo de este Acuerdo Marco no es regular asuntos de Seguridad Social sino posibilitar a las partes de un contrato de trabajo organizar el tiempo de trabajo de tal forma que el trabajador o trabajadora pueda disfrutar de un permiso parental.

2º) En el Acuerdo Marco la referencia a la Seguridad Social se encuentra exclusivamente en la cláusula 2ª apartado 8º donde se señala que *“todos los asuntos de seguridad social deberán ser examinados y determinados por los Estados miembros de conformidad con la legislación nacional, teniendo en cuenta la importancia de la continuidad de los derechos a las prestaciones de seguridad social por los diferentes riesgos...”*.

En relación con el alcance de esta cláusula el Tribunal concluye que: a) es un reflejo de su jurisprudencia que declara que la política social, en el estado actual del Derecho comunitario, es competencia de los Estados miembros, a quien corresponde elegir las medidas necesarias para alcanzar los objetivos de su política social y de empleo, disponiendo, además, de un amplio margen de manobra; b) esta cláusula no es suficientemente precisa, concreta e incondicional y, por tanto, no puede ser invocada por los particulares contra el Estado ante los órganos jurisdiccionales nacionales; y, c) la expresión *“continuidad de los derechos a las prestaciones”* implica una continuidad en el disfrute de los derechos de Seguridad Social pero no exige que los Estados garanticen la adquisición de nuevos derechos durante el período de permiso parental.

3º) La trabajadora podía haber utilizado la vía del convenio especial para mantener la cuantía de la prestación futura y no lo hizo.

4º) Se descarta la existencia de discriminación indirecta por el hecho de que la forma de regular el cálculo de las prestaciones de Seguridad Social por la Ley General de la Seguridad Social afecte a más mujeres que a hombres, dado que son aquéllas las que, con mayor frecuencia, recurren a la reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas. Los argumentos utilizados en este ámbito son:

a) En el asunto *Grau-Hupka* (C-297/93) el Tribunal declaró que la Directiva 79/7, antes citada, en ningún caso obliga a los Estados a conceder ventajas en materia de pensión de jubilación a las personas que hayan cuidado de sus hijos o hijas o a establecer derechos a prestaciones como consecuencia de períodos de interrupción de la actividad laboral debidos a la educación de los hijos o hijas. Doctrina que se puede aplicar también en materia de incapacidad y que no se ve afectada, en opinión del Tribunal, por el Acuerdo Marco sobre el permiso parental.

b) En el asunto *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-220/02) admitió la validez de computar, en el ámbito de la indemnización por despido, el tiempo de prestación del servicio militar –obligación cívica–, no computando en cambio la excedencia por cuidado de hijos o hijas –opción voluntaria del trabajador o trabajadora–.

- c) En el asunto Leven (C-333/97) se aceptó que la gratificación de Navidad de una mujer que disfruta de un permiso parental se vea reducida proporcionalmente por este hecho.
- d) El Tribunal considera que la misma solución de las sentencias anteriores –que afectaban a la relación contractual existente entre la empresa y el trabajador o trabajadora- se aplica también en el caso de las prestaciones de Seguridad Social.
- e) Ni la Directiva 96/34 ni ninguna otra Directiva comunitaria recogen disposiciones específicas para determinar la remuneración a percibir durante el permiso parental. Por tanto, la regulación de esta cuestión es competencia de los Estados.
- f) La cláusula 4ª, apartado 2º, del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial dispone expresamente que, cuando resulte adecuado, se aplicará el principio *pro rata temporis*.
- g) El Tribunal estima que puede resultar tentador argumentar que para incentivar el permiso parental no se tendría que reducir el derecho a las prestaciones de Seguridad Social en función del tiempo efectivo de trabajo sino que, precisamente, conviene permitir que quien disfrute de este permiso siga adquiriendo derechos como si estuviese trabajando a tiempo completo, dado que esto supondría tener en cuenta el hecho de que es considerablemente más probable que las mujeres se acojan al permiso parental para cuidar de sus hijos o hijas. Y también se incitaría a los hombres a hacer lo mismo. Pero esta solución no deriva, en opinión del Tribunal, de las disposiciones legales existentes, dado que, actualmente, el Derecho comunitario no impone ninguna obligación que exija que, durante el permiso parental, el trabajador o trabajadora cause derecho a las prestaciones de Seguridad Social como si no estuviera disfrutando de una reducción de jornada y continuase trabajando a tiempo completo. Si esto se considera socialmente deseable es tarea de los Estados miembros o del legislador comunitario adoptar las medidas legales necesarias que lo hagan posible en el futuro.

En definitiva, esta sentencia ratifica el hecho que disfrutar de una reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas o familiares (o de otra medida de conciliación de la vida laboral y familiar) puede comportar una pérdida futura en el marco de las prestaciones de Seguridad Social y que esta solución no es contraria al Derecho comunitario, descartando, además, como hemos visto, la existencia de una discriminación indirecta por razón de género. Solución que, no obstante, se corresponde mal con toda la política comunitaria, desarrollada a lo largo de bastantes años, destinada precisamente a promocionar la conciliación de la vida laboral y familiar. Por tanto, conforme a tal doctrina, las pérdidas en las prestaciones de Seguridad Social derivadas de la conciliación de la vida laboral y familiar sólo podrá resolverse si se aprueba una norma comunitaria en tal sentido –muy difícil en la práctica- o una norma interna que la resuelva –también muy difícil por el coste económico que puede comportar para el sistema de Seguridad Social-. En todo caso ya hemos abogado anteriormente a favor de esta segunda opción.

Cabe realizar aquí un apunte final: compensar considerando como cotizado al 100 por 100 el tiempo en que una persona ha estado disfrutando de una medida de conciliación de la vida laboral –conciliación promocionada, como señalábamos anteriormente, por la propia Unión Europea y por nuestros legisladores estatal y autonómicos en los últimos años- se considera muy complejo y las medidas establecidas, como hemos visto, cubren sólo una parte de las consecuencias negativas. Y ello a pesar de que junto a la voluntad de coadyuvar a hacer frente a las responsabilidades familiares se pretende también facilitar la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

Pero esa situación no puede hacernos ignorar que, en otros casos, el legislador estatal ha accedido a dicha compensación como es en el caso, ya apuntado, de la jubilación parcial, con el objetivo –podría decirse- de incentivar la contratación de un desempleado como relevista, aun cuando dicha medida no ha alcanzado hasta ahora los objetivos perseguidos y ha sido objeto de fraudes. En definitiva, la

vía es posible, lo que falta es la voluntad política o en otras palabras, es posible que la conciliación como bien a proteger esté todavía infravalorado.

2. El teletrabajo como vía para la conciliación de la vida laboral y familiar

Tal y como han puesto de manifiesto varios estudios –uno de ellos el realizado en el año 2008 por la empresa de selección Robert Half Internacional⁽⁶⁾– una de las ventajas del teletrabajo es que permite el equilibrio entre la vida personal y laboral de los empleados o empleadas. Como otras ventajas se citan las siguientes: la mejora del estilo de vida de los empleados o empleadas y de los resultados de las empresas, la reducción del consumo de energía, evita los problemas de transporte, reduce la contaminación y la necesidad de recortar la plantilla. También mejora la competitividad global y la creación de empleo. Y, en fin, también se afirma que el teletrabajo y los horarios flexibles son el tercer incentivo más importante para atraer personal, por detrás del salario y los beneficios sociales pero por delante del bonus y los días extra de vacaciones⁽⁷⁾.

Y precisamente es en la Administración Pública, junto con algunas empresas vinculadas al sector de las nuevas tecnologías (Alcatel⁽⁸⁾, Indra⁽⁹⁾, Vodafone⁽¹⁰⁾, Unisys⁽¹¹⁾ o IBM⁽¹²⁾) donde se han puesto en marcha iniciativas con el objetivo de fomentar y aplicar el teletrabajo, si bien, con carácter general y para el conjunto de la actividad productiva los expertos señalan que las previsiones realizadas para la implantación del teletrabajo en España, como en el resto de Europa, no se han cumplido⁽¹³⁾.

De este modo, en el año 2007, en el marco de la Administración General del Estado, se elaboró incluso una propuesta de Real Decreto por la que se regulaba el teletrabajo en dicho ámbito, en los siguientes términos:

1º) Se pretendía regular el teletrabajo en la Administración General del Estado y sus organismos públicos, como sistema de prestación del servicio público no presencial basado fundamentalmente en el uso de las nuevas tecnologías de la información, que supone una mejor y más moderna organización del trabajo, contribuye a potenciar el servicio público en general y la calidad en el desempeño del mismo y permite una mayor satisfacción laboral, entre otras razones, por su contribución a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal a su servicio. Se vin-

⁽⁶⁾ “Teletrabajo, no sólo para conciliar”, El País, 10 de mayo de 2009.

⁽⁷⁾ “Teletrabajo, no sólo para conciliar”, ob.cit.

⁽⁸⁾ El 40 por 100 de su plantilla disfruta de jornada en régimen de teletrabajo. Van dos días a la semana a la oficina a reuniones y a reportar. El sistema de formación es recibido por el empleado a través de la web (“Teletrabajo, no sólo para conciliar”, ob.cit.).

⁽⁹⁾ Los empleados o empleadas tienen la posibilidad de trabajar desde casa, asistiendo a la oficina un día de referencia. Esta situación se acuerda con el responsable directo y comporta un compromiso firmado en una carta de condiciones (“Teletrabajo, no sólo para conciliar”, ob.cit.).

⁽¹⁰⁾ Todo el personal tiene teléfono para uso también personal con otra línea para la familia con un 50 por 100 de descuento y el portátil con tarjeta de conexión a red local desde cualquier lugar, justificando su necesidad de acuerdo al puesto de trabajo que se ocupa (“Teletrabajo, no sólo para conciliar”, ob.cit.).

⁽¹¹⁾ La mayoría del personal son consultores y no sólo no fichan sino que casi todos tienen ADSL en casa y aparecen en la oficina a media mañana después de haber contestado correos electrónicos y realizado gestiones, y también cuando el tráfico es más fluido (“Teletrabajo, no sólo para conciliar”, ob.cit.).

⁽¹²⁾ El trabajo desde casa, la oficina virtual, es una opción más. El 80 por 100 del personal tiene ordenador portátil y el otro 20 por 100 no quiere que el trabajo invada su vida privada, algo que respeta la compañía. Los programas de armonización de la vida laboral y familiar están auditados por una empresa externa (“Teletrabajo, no sólo para conciliar”, ob.cit.).

⁽¹³⁾ “Teletrabajo, no sólo para conciliar”, ob.cit.

cula, pues, de forma directa la figura del teletrabajo con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados y empleadas públicos.

2º) Se entiende por teletrabajo toda modalidad de prestación de servicios en la que se desarrolla una parte de la jornada laboral en un sistema no presencial y desde un puesto de trabajo en el que se garanticen las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de Seguridad Social, de privacidad y de protección y confidencialidad de los datos mediante el uso de medios electrónicos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

3º) Se considera teletrabajador/a al empleado o empleada públicos, personal funcionario o laboral que, en el desempeño de su puesto de trabajo, alterna su presencia en el centro de trabajo en el que desarrolle sus funciones con alguna de las modalidades de distribución de la jornada establecidas en los programas de teletrabajo aprobados anualmente por los Departamentos Ministeriales o sus organismos públicos.

La condición de teletrabajador/a se adquiere voluntariamente y por tiempo determinado, mediante resolución de la Subsecretaría del Ministerio u órgano responsable en materia de personal del organismo público correspondiente, en la que se autorice al empleado o empleada públicos a incorporarse a un programa de teletrabajo establecido previamente. Podrá existir un período de prueba de tres meses concluido el cual, tanto el teletrabajador/a como la Administración podrán decidir suspender dicha condición. Igualmente la condición de teletrabajador/a podrá interrumpirse antes de la conclusión del plazo establecido por causas sobrevenidas que alteren sustancialmente las condiciones que motivaron la resolución que concede la condición de teletrabajador/a. La conclusión de esta modalidad conlleva que el empleado o empleada recupere la jornada que tenía asignada antes de asumir la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajador/a.

4º) La prestación de servicios mediante teletrabajo no podrá exceder, con carácter general, del 50 por 100 de la jornada semanal. La alteración de esta distribución de la jornada habrá de ser motivada en función de las peculiaridades del puesto para la que se concede. En ningún caso, podrá suponer una merma o disminución de las retribuciones que correspondan ordinariamente al puesto de trabajo, incluidas las que remuneren el rendimiento o especial dedicación.

5º) Los Departamentos Ministeriales y sus organismos públicos pondrán en marcha anualmente, previa negociación con las organizaciones sindicales, programas de teletrabajo en los que se determinarán, al menos, los siguientes contenidos:

- Objetivos y duración del programa.
- Número y tipo de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados en régimen de teletrabajo, con identificación del centro directivo y unidad de adscripción de los mismos, que se fijarán de acuerdo con la naturaleza de las funciones a desarrollar de forma que el desempeño pueda realizarse parcialmente de manera no presencial y mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. En todo caso, no podrán ser incluidos aquellos puestos de trabajo cuyo desempeño requiera contactos personales frecuentes o atención directa al público.
- Modalidad o modalidades de distribución de la jornada de teletrabajo, en la que se determinarán el número máximo de horas diarias o de jornadas a la semana en las que los empleados o empleadas habrán de desempeñar su puesto de trabajo de modo presencial y las que pueden ser desempeñadas en régimen de teletrabajo.
- Condiciones específicas que habrá de reunir el personal que desee acogerse al programa, así como el procedimiento para la selección de los teletrabajadores/as y la composición de las comisiones de valoración que deban informar las mismas que, en todo caso, deberá ajustarse al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres.

- Criterios de valoración de las solicitudes a tener en cuenta cuando existan más solicitudes que puestos susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo y que, en todo caso, velarán por el principio de igualdad de oportunidades, con la finalidad de favorecer la integración y la conciliación del personal al servicio de la Administración. Nuevamente, la conciliación aparece como un elemento importante, en este momento a la hora de valorar las solicitudes para teletrabajar.
- Órgano y criterios de seguimiento del trabajo desarrollado por los teletrabajadores/as.

Los programas de teletrabajo no podrán, en ningún caso, ser utilizados por los Departamentos Ministeriales o sus organismos públicos como sistema para la deslocalización de los centros de trabajo o de las oficinas administrativas.

Asimismo, los programas de teletrabajo de cada Ministerio u organismo público serán aprobados anualmente mediante resolución de la Subsecretaría o de la Presidencia o Dirección de dichos organismos respectivamente, dando cuenta de los mismos a la Dirección General de Organización e Inspección de los Servicios del Ministerio de Administraciones públicas.

6º) Para participar en los programas de teletrabajo será necesario reunir los siguientes requisitos:

- Encontrarse en situación de servicio activo en cualquiera de las modalidades de provisión a que se refiere la normativa de empleo público.
- Tener conocimientos de informática para usuarios y haber realizado, con carácter previo, un curso de formación sobre teletrabajo.
- Tener, al menos, dos años de antigüedad al servicio de la Administración General del Estado.
- Estar ocupando un puesto de trabajo incluido en el correspondiente programa de teletrabajo.
- Reunir cualesquiera otras condiciones establecidas en el correspondiente programa.

7º) Corresponderá al superior jerárquico del empleado o empleada públicos que preste servicio en régimen de teletrabajo determinar las tareas concretas que se deberán realizar en esta modalidad de distribución de la jornada, y la realización del seguimiento del trabajo desarrollado, bajo la supervisión del responsable del correspondiente órgano directivo, y de acuerdo con los objetivos, criterios y mecanismos marcados en el programa de teletrabajo.

Los Departamentos Ministeriales o sus organismos públicos, que aprueben programas de teletrabajo, implantarán previamente una plataforma que permita la conexión electrónica entre los teletrabajadores/as y la unidad a la que se encuentran adscritos, así como la comunicación entre todo el personal que desarrolle funciones, actividades o tareas correspondientes al mismo proceso de trabajo.

Asimismo, los Departamentos Ministeriales y sus organismos públicos facilitarán a cada teletrabajador/a el equipamiento y las líneas de comunicación necesarias para desarrollar sus funciones, financiando los costes derivados de su utilización. En el supuesto de que el teletrabajador/a ya dispusiera de equipamiento y de línea ADSL en su puesto de teletrabajador/a, el Departamento u organismo podrá sustituir los equipos y el tipo de conexión por otros más adecuados para el teletrabajo siempre que dicha sustitución no suponga perjuicio alguno para el empleado o empleada.

8º) El seguimiento en el cumplimiento de las tareas y trabajos desarrollados en régimen de teletrabajo se realizará por el superior jerárquico, atendiendo a los criterios y objetivos marcados en el programa de teletrabajo. De los resultados de este seguimiento se dará cuenta al órgano directivo del que dependa.

Por otra parte, corresponde a los órganos competentes para el control de efectivos de cada Departamento u organismo público, la supervisión del cumplimiento de las diferentes modalidades de

distribución de la jornada de teletrabajo que pudieran autorizarse en los programas de teletrabajo.

9º) Las plataformas que se implanten para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo garantizarán la confidencialidad de los datos, siendo responsable de su protección el que lo sea de la base de datos correspondiente conforme a la normativa de protección de datos.

Los empleados o empleadas públicos que presten servicios en régimen de teletrabajo deberán respetar lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

10ª) La prestación de servicios en régimen de teletrabajo se ajustará a las previsiones de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la normativa vigente.

Y, 11ª) finalmente, cabe destacar que corresponde a la comisión coordinadora de Inspección de Servicios el seguimiento del grado de implantación de los programas de teletrabajo, así como de la evaluación de los resultados alcanzados tanto en lo relativo al grado de satisfacción de los teletrabajadores/as como en términos de rendimiento de las unidades que participen en aquellos. A tales efectos, la comisión determinará los criterios conforme a los cuales deba realizarse el seguimiento y la evaluación de los programas de teletrabajo de la Administración General del Estado.

Por último, en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado se presentará la información correspondiente al seguimiento de los programas de teletrabajo.

Cabe tener presente que dicha propuesta de Real Decreto no fue finalmente aprobada pero sí fue bien acogida por las organizaciones sindicales, al considerar éstas –concretamente UGT- el teletrabajo *“como una herramienta esencial para que los empleados públicos puedan compatibilizar su vida personal y familiar con la laboral...”*⁽¹⁴⁾.

También cabe tener en cuenta que se han puesto en marcha, con anterioridad incluso a tal propuesta de Real Decreto, programas piloto sobre teletrabajo en la Administración General del Estado vinculados con el Plan Concilia, con unos resultados favorables en cuanto al número de empleados o empleadas participantes, cuya motivación principal para acceder a dichos programas fue precisamente el poder conciliar, con mayor facilidad, la vida laboral y familiar. No obstante, no cabe perder de vista que el perfil de los empleados y empleadas públicos participantes era –muy mayoritariamente– el de una mujer con responsabilidades familiares (principalmente hijos o hijas pequeños a cargo).

En definitiva, no hay duda que tanto esta propuesta de Real Decreto como otras iniciativas llevadas a cabo en CC.AA. como la catalana vinculan el teletrabajo con la conciliación de la vida laboral y familiar, facilitando aquél dicha conciliación. Pero, ¿dónde está la trampa?

En este supuesto la trampa es doble, afectando la primera exclusivamente a las mujeres y la segunda a todos los empleados públicos –hombres o mujeres- que identifiquen y acudan al teletrabajo como una vía favorable para la conciliación de sus obligaciones laborales y responsabilidades familiares.

La primera trampa se manifiesta en el hecho de que, como señalábamos anteriormente, la gran mayoría de los participantes en los programas piloto de teletrabajo en las Administraciones públicas son mujeres, por cuanto éste les facilita la conciliación de la vida laboral y familiar. Con ello, a nuestro entender, se está consolidando nuevamente la idea de que deben ser las mujeres las encargadas de llevar a cabo tal conciliación y de hacer frente a las responsabilidades familiares constituyendo el teletrabajo un nuevo –y eficaz- instrumento para ello. En palabras del sindicato CC.OO. *“... el teletrabajo puede dar respuesta a las necesidades y expectativas de un gran número de profesionales con deseo de compatibilizar vida profesional y familiar... pero no es una solución directa a las dificultades*

⁽¹⁴⁾ “UGT pide que los sistemas de evaluación del teletrabajo se adapten al Estatuto de la Función Pública”, 13/03/2007, www.eleconomista.es.

de integración de las mujeres en la esfera laboral, como se ha ido presentando habitualmente todo el trabajo a domicilio, utilizándolo como herramienta para compatibilizar la doble jornada femenina y perpetuando así los roles atribuidos tradicionalmente. En este sentido, los primeros estudios, realizados hace más de dos décadas en el Reino Unido por Ursula Huws, llegaban a la conclusión de que el <trabajo a distancia en domicilio> parecía reservado a las mujeres... En este ámbito, las diferencias de género se manifiestan incluso en la diferente percepción social que del teletrabajador y la teletrabajadora se tiene. A pesar de que es típico representar el teletrabajo mediante una imagen no sexista, presentando un hombre ante un ordenador y al cuidado de un bebé, lo cierto es que se suele asociar al teletrabajador hombre con un profesional altamente cualificado, quien, a pesar de trabajar en su domicilio, dispone de un espacio adaptado para su despacho y mantiene numerosas reuniones y contactos de trabajo en cualquier parte del mundo. Por el contrario, cuando se habla de una teletrabajadora se nos suele mostrar su doble jornada laboral, dedicada 24 horas a su trabajo, sus tareas domésticas, familiares y con graves problemas de aislamiento...”⁽¹⁵⁾. Es decir, la clara vinculación que se ha establecido entre la conciliación de la vida laboral y familiar y el teletrabajo se está interpretando y aplicando en la práctica en la gran mayoría de los casos en clave femenina, ayudando nuevamente a consolidar la idea de que las obligaciones familiares son responsabilidad de las mujeres.

La segunda trampa, que puede afectar, como afirmábamos, a cualquier empleado –hombre o mujer– que opte por el teletrabajo como vía para conciliar su vida laboral y familiar, se fundamenta en los propios inconvenientes que presenta el teletrabajo en cuanto forma de organización del trabajo. En efecto, el teletrabajo no sólo tiene ventajas –algunas de ellas quedaron apuntadas páginas atrás⁽¹⁶⁾– sino también inconvenientes como, por ejemplo⁽¹⁷⁾: a) para la empresa: el equipamiento extra por el uso intensivo de las tecnologías de la información, necesidad de formación adecuada y control personal, pérdida de control de los empleados y empleadas y la necesidad de referentes sobre cómo dirigir el teletrabajo; b) para el empleado o empleada: empobrecimiento de las relaciones humanas, posible pérdida de promoción dentro de la empresa por falta de contactos personales y peligro de adicción al trabajo; y, c) para la sociedad: repercusión en las empresas de producción y venta de combustibles fósiles, con la posible disminución de puestos de trabajo en dicho sector, y repercusión en las empresas dedicadas a la limpieza de oficinas y en los servicios de restauración.

De todos esos posibles inconvenientes nos quedaremos con uno vinculado con la esfera del empleado o empleada: la posible pérdida de promoción dentro de la empresa o entidad. En efecto, con independencia de la fórmula –más o menos intensiva- de teletrabajo que se ponga en marcha es muy posible que el teletrabajador/a vea afectadas sus posibilidades de formación –que conduce (y determina) a la promoción profesional- y/o de promoción en la entidad o empresa y si bien, especialmente en la Administración Pública, dicha promoción no podrá verse anulada sí que exigirá

⁽¹⁵⁾ “El teletrabajo”, 3 de mayo de 2007, en www.fsap.ccoo.es.

⁽¹⁶⁾ A las que cabe añadir las siguientes: posibilidad de redimensionar las plantillas de acuerdo a sus necesidades, puesto que el teletrabajo permite flexibilidad en la organización del trabajo de los empleados; reducción de gastos de alquiler y mantenimiento de oficinas, en general en lugares en donde el precio del metro cuadrado en alquiler es muy elevado; deslocalización del trabajo; incorporación de personas con discapacidad a la empresa; mejores posibilidades de contratación de personal aunque resida lejos de la empresa; obtención de beneficios fiscales por el empleo de personas con discapacidad; flexibilidad del horario laboral; incremento de la satisfacción en el trabajo y la eficacia en el mismo ya que el trabajador se hace responsable de su trabajo y del cumplimiento de los objetivos; reducción de los desplazamientos al centro de trabajo con el consiguiente ahorro de tiempo, dinero y fatiga; aumento y mejora de las redes de telecomunicaciones; aumento de las posibilidades de empleo para personas discapacitadas; mejora de la calidad de vida; o la posibilidad de obtener otras fuentes de ingresos para las personas dedicadas a las tareas domésticas, AGUADO-MUÑOZ PRADA, F.J., “Teletrabajo: ¿Posibilidad de aplicación en la Administración Pública?”, Comunicación en TecnimapSevilla 2006, pp. 6-7.

⁽¹⁷⁾ AGUADO-MUÑOZ PRADA, F.J., “Teletrabajo: ¿Posibilidad...”, ob.cit., pp. 6-7.

un mayor esfuerzo al empleado o empleada públicos e incluso es posible que la misma resulte incompatible con mantener la situación de teletrabajo y, en consecuencia, la vía para conciliar la vida laboral y familiar.

3. Trabajo a tiempo parcial y conciliación de la vida laboral y familiar

En los últimos años algunos estudios promueven la fórmula del trabajo a tiempo parcial –regulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores- como una fórmula que permite conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras, en cuanto se desarrolla una jornada laboral de duración inferior a la prevista con carácter general en la norma legal o convencional, ya sea de forma diaria o semanal, lo que permitiría atender adecuadamente las responsabilidades y obligaciones derivadas de la vida familiar. Modalidad contractual que, por otra parte, en el caso de España está muy vinculada al colectivo de los jóvenes y las mujeres.

Y en esa misma línea, alguna norma autonómica prevé el impulso de medidas de flexibilización horaria y jornadas parciales para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas. Es el caso, por ejemplo, del artículo 39 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de promoción de la igualdad de género en Andalucía⁽¹⁸⁾.

Partiendo de ello, podríamos afirmar que, como en el caso del teletrabajo, un trabajador o trabajadora puede optar voluntariamente por un trabajo a tiempo parcial –fórmula difícilmente aplicable en el caso de las Administraciones públicas pero de especial interés teórico- para poder cuidar de sus hijos o hijas o familiares con discapacidad o ancianos. Estaría, pues, conciliando su vida laboral –que mantiene- con su vida familiar. Pero, ¿cuáles podrían ser las consecuencias de su decisión?

Las consecuencias serían varias:

1ª) En primer lugar, existe una consecuencia evidente: una reducción de sus retribuciones proporcional al tiempo de jornada que deja de desarrollar respecto de la jornada a tiempo completo prevista para su puesto de trabajo. Principio de proporcionalidad que puede trasladarse también a otros beneficios económicos como son las mejoras voluntarias de las prestaciones de Seguridad Social, contratos de seguro, etc.

2ª) En segundo lugar, se verán afectadas las posibilidades de acceder a la formación que ofrece la empresa o a la formación en general lo que puede perjudicarle en el desarrollo de su carrera profesional. Es más, resultará difícil que un trabajador o trabajadora a tiempo parcial ascienda en la empresa. Las carreras profesionales siguen diseñándose partiendo de una jornada a tiempo completo.

3ª) En tercer lugar, difícilmente accederá a puestos de representación de los trabajadores y trabajadoras (delegados/as de personal, comités de empresa...) y es posible que dichos representantes primen la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras de la empresa a tiempo completo.

4ª) En cuarto lugar, a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial les resultará más difícil acceder a los cursos de formación profesional (la empresa podría optar por dar preferencia a los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo), lo que podría repercutir negativamente en el desarrollo de la correspondiente carrera profesional.

Y, 5ª) finalmente, entre otras, el trabajo a tiempo parcial implica una importante trampa –muchas veces desconocida- desde la perspectiva de Seguridad Social, como consecuencia de tres factores: a) conforme a la disposición adicional 7ª de la Ley General de la Seguridad Social se cotiza exclusivamente por las horas trabajadas por lo que un día en el que se haya trabajado no implica

⁽¹⁸⁾ BOJA de 18 de diciembre de 2007.

un día cotizado; b) de acuerdo con el cómputo anterior –y a pesar de los elementos correctores existentes- resultará bastante más difícil alcanzar los períodos mínimos de cotización exigidos para acceder a las distintas prestaciones de Seguridad Social, especialmente en el caso de las pensiones de incapacidad permanente y jubilación; y, c) algunas prestaciones –incapacidad temporal, por ejemplo- sólo se paga los días en que el trabajador o trabajadora debería haber trabajado de no hallarse enfermo/a o accidentado/a. A lo que cabe añadir que la cuantía de la base reguladora se calculará sobre una base de cotización de cuantía inferior al tratarse de trabajo a tiempo parcial.

En definitiva, si realmente se quiere lograr que el trabajo a tiempo parcial sea –como una vía de elección voluntaria- una fórmula que permita efectivamente conciliar la vida laboral y familiar es necesario modificar la normativa de Seguridad Social, estableciendo los medios necesarios para que dicha modalidad de trabajo deje de comportar perjuicios en dicho ámbito.

Las opciones podrían ser las siguientes: 1) considerar como cotizada toda la duración del contrato de trabajo (incluidos domingos y festivos), aplicándose, en definitiva, el mismo mecanismo previsto para los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo; 2) dejar el elemento corrector exclusivamente en la fórmula de cálculo de la base reguladora, que será de por sí reducida al tratarse de trabajo a tiempo parcial; y, 3) reconocer las prestaciones siguiendo las mismas reglas que en el caso de un trabajador o trabajadora a tiempo completo.

4. Conciliación de la vida laboral y familiar, formación y carrera profesional

Finalmente, cabe preguntarse si para un empleado o empleada públicos recurrir a una medida de conciliación de la vida laboral y familiar, especialmente aquéllas que tienen una larga duración –la reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas o familiares o la excedencia por los mismos motivos- puede tener consecuencias negativas desde la perspectiva de la formación y el desarrollo de su carrera profesional.

En este sentido, una respuesta inicial podría consistir en afirmar que, efectivamente, tanto la formación como el desarrollo de una carrera profesional pueden verse afectadas negativamente por el acceso a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, y ello por varios motivos: 1) la dificultad de acudir a las medidas de formación –principalmente si se desarrollan fuera de la jornada laboral- cuando el empleado o empleada tiene reducida su jornada o se encuentra en una situación de excedencia –cuando incluso puede desconocer la realización de los cursos de formación-; 2) un número limitado de plazas en los cursos de formación puede comportar dificultades para acceder a los mismos en el caso de que se recurra a una medida de conciliación, especialmente en el caso de la excedencia (el empleador/a podría decidir primar el acceso de los empleados y empleadas a tiempo completo); y, 3) el desarrollo de la carrera profesional –diseñada desde una perspectiva de trabajo a tiempo completo- puede verse obstaculizada o, como mínimo, ralentizada como consecuencia de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, por cuanto, por ejemplo, en su diseño no se tienen en cuenta situaciones como los permisos de maternidad y de lactancia, el tiempo de reducción o de excedencia no computa a tales efectos o computa de forma reducida, o bien se mantiene la visión de que las personas que concilian son poco adecuadas (o están imposibilitadas) para el desempeño de puestos de trabajo correspondientes a las categorías superiores de la entidad, en las que se entiende que debe existir una dedicación a tiempo completo. Incluso, en algún caso, el acceso a un determinado puesto de mando se condiciona a la plena disponibilidad horaria del candidato o candidata.

En esta materia cabe destacar que se han adoptado algunas medidas legales –tanto estatales como autonómicas- dirigidas a reducir los posibles efectos negativos. En este ámbito cabe señalar lo siguiente:

a) En el caso del personal laboral resulta aplicable el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores según el cual el trabajador o trabajadora que se encuentre disfrutando de una excedencia por cuidado de hijos o hijas o familiares tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empleador/a, especialmente con ocasión de su reincorporación. Con ello se pretende garantizar el acceso a la formación y evitar las posibles consecuencias negativas.

No obstante, una medida semejante no se prevé para el caso de la reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas o familiares, donde también es posible que surjan dificultades para poder asistir a los cursos de formación cuando éstos se realizan fuera de la jornada laboral.

b) En el EBEP se señala que:

- Constituye un derecho individual de los empleados y empleadas públicos la formación continua y la actualización permanente de los conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral⁽¹⁹⁾.
- Se reconoce expresamente el derecho a participar, durante el permiso por maternidad regulado en el artículo 49 (por parto, adopción o acogimiento de menores), en los cursos de formación que convoque la correspondiente Administración pública. El mismo derecho se reconoce en el caso de las excedencias por cuidado de hijos o hijas o familiares⁽²⁰⁾.
- Constituye una obligación de los empleados y empleadas públicos mantener actualizada la formación y cualificación⁽²¹⁾.

c) Por otra parte, en el caso de la CC.AA. de Galicia se han establecido medidas como las siguientes:

1) La Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia prevé como una de las competencias del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo el diseñar la formación específica en materia de igualdad según las funciones de cada puesto de trabajo y revisar los programas de formación para introducir en los mismos la perspectiva de género, favoreciendo una composición equilibrada de participación de alumnas y alumnos y la adecuación de los horarios y ubicación de los cursos a los derechos de conciliación⁽²²⁾.

2) El artículo 38 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres en Galicia prevé que cuando las pruebas de promoción interna comprendan la valoración de méritos de los candidatos y candidatas se establecerá a favor de los mismos que, sean mujeres o sean hombres, estén utilizando o hubieran utilizado, en los últimos cinco años, una licencia de maternidad, un

⁽¹⁹⁾ Artículo 14.g).

⁽²⁰⁾ Artículo 89.4 del EBEP.

⁽²¹⁾ Artículo 54.8 del EBEP.

⁽²²⁾ Artículo 8 de la Ley. Con una perspectiva más –pero muy interesante– en el artículo 34 de la misma Ley se prevé que los centros públicos destinados a impartir actividades formativas de carácter ocupacional y continua procurarán que el alumnado disponga, en sus instalaciones o en instalaciones concertadas dentro de un área de quinientos metros del local en donde se imparte la actividad, de un servicio de guardería con comedor y una sala de lactación, dirigidos a la atención de sus hijos/hijas o menores acogidos/acogidas o convivientes menores de tres años. También se señala que: “En el caso de centros privados acreditados para la formación, con vistas a su adaptación a las mismas condiciones que en el caso de los centros públicos, el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo apoyará económicamente en los términos que serán establecidos reglamentariamente, aquellos centros que hayan promovido la puesta en marcha de las condiciones materiales y personales necesarias para facilitar al alumnado los cuidados de los y las menores de tres años a su cargo. En los mismos términos se actuará con respecto al alumnado que tiene personas dependientes a su cargo. 3. Los centros acreditados para actividades formativas procurarán adecuar la ubicación del lugar donde se fueran a realizar estas actividades y sus horarios a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y formativa del alumnado al que fueran dirigidas”.

permiso de paternidad, una reducción de jornada o una excedencia para el cuidado de familiares, una puntuación específica que se graduará en función del tiempo utilizado en el ejercicio de esos derechos.

3) En la misma Ley se prevé que en los cursos, jornadas u otras actividades formativas organizadas o financiadas por la Administración pública gallega se reservará un 50 por 100 de las plazas a mujeres que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria, que accederán al turno reservado sólo si no hubiera suficientes solicitudes de participación de las mujeres⁽²³⁾.

4) Se garantiza expresamente el ejercicio por el personal al servicio de la Administración autonómica gallega de los derechos de conciliación reconocidos en la normativa de aplicación, incluidas las mejoras, y, a estos efectos se realizarán campañas de concienciación tendentes a la valoración positiva del personal que ejercite esos derechos de conciliación⁽²⁴⁾.

Y, 5) en el artículo 45 de la Ley 7/2004 se establece que quien, sea mujer u hombre, esté utilizando o hubiera utilizado, en los últimos dos años, una licencia de maternidad, un permiso de paternidad, una reducción de jornada o una excedencia para el cuidado de familiares tendrá un derecho preferente a participar en los cursos formativos organizados por la Administración pública gallega.

d) En el caso de Andalucía, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge las medidas siguientes:

1) En su artículo 14.2 establece que la Administración educativa potenciará la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de decisión. Asimismo, formulará acciones de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente. En el mismo sentido, en su artículo 20 prevé que el sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.

2) Con términos bastante más genéricos y referidos al empleo en el sector privado, en el artículo 26.1 se señala que la Administración de la Junta de Andalucía garantizará la igualdad de género en el acceso al empleo. En especial, incidirá en aspectos relacionados con la estabilidad, la calidad y la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. Asimismo, fomentará la igualdad en la promoción profesional, en la participación en procesos de formación continua, en el desarrollo de la trayectoria profesional, y velará por la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3) También con carácter general, en el artículo 36.2 de la Ley 12/2007 se afirma que las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.

Y, 4) en fin, también con un carácter genérico, en el artículo 39 se manifiesta que la Administración de la Junta de Andalucía impulsará medidas de flexibilización horaria y jornadas parciales, así como las creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas.

e) En el marco de la CC.AA. de las Islas Baleares, la Ley 12/2006, de 20 de septiembre, de la Mujer de las Illes Balears, prevé que:

⁽²³⁾ Artículo 37 bis de la Ley.

⁽²⁴⁾ Artículo 41 de la Ley

1) Con carácter genérico, su artículo 56 destaca que las Administraciones públicas deben establecer planes plurianuales de formación con el fin de promover –dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad- el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo y la promoción interna en la función pública.

Y, 2) en la misma línea, el artículo 59 establece que las Administraciones públicas deben garantizar que el personal a su servicio ejerza los derechos de conciliación reconocidos en la normativa de aplicación. A estos efectos se deben realizar campañas de concienciación tendentes a la valoración positiva del personal que ejerza estos derechos de conciliación.

f) En el caso de la Comunidad Valenciana, la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres prevé, con carácter general, que: las Administraciones públicas valencianas establecerán planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública. Asimismo, las Administraciones públicas establecerán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública. Cada departamento deberá fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos⁽²⁵⁾.

g) En el ámbito de la Región de Murcia, la Ley 7/2007, de 4 de abril, de igualdad de Murcia, recoge las siguientes medidas genéricas:

- Constituye una competencia de la Administración autonómica el establecimiento y fomento de recursos y servicios para evitar toda discriminación entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

- Las Administraciones públicas, así como las empresas y entidades privadas deberán establecer mecanismos que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, conforme al principio de igualdad de oportunidades.

- Las normas que regulen las condiciones de empleo del personal de la Administración autonómica, recogidas en sus respectivos convenios colectivos, procurarán incorporar medidas y recursos dirigidos a desarrollar una estructura y organización laboral y social que propicie una efectiva conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

- En fin, en el artículo 23 de la Ley 7/2007 se recogen diversas medidas (campañas informativas, incentivos...) que deben desarrollar las Administraciones públicas con el objetivo de promocionar la conciliación.

Y, h) finalmente, en el supuesto del País Vasco la Ley 4/2005, de 18 de febrero, de igualdad de mujeres y hombres, prevé, en su artículo 48, que: las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del personal de las Administraciones públicas deben incluir medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo, sin perjuicio de la calidad del empleo y de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, así como otro tipo de medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres. Asimismo, la Administración autonómica otorgará ayudas a los empleados y empleadas que se acojan a las excedencias, permisos y reducciones de jornada para atender a las necesidades domésticas y del cuidado de personas dependientes. Las normas que regulen las citadas ayudas han de prever medidas dirigidas a facilitar la reincorporación de las personas que se acojan a ellas, así como a evitar que resulten perjudicadas en su desarrollo profesional⁽²⁶⁾.

²⁵⁾ Artículos 44 y 45 de la Ley..

⁽²⁶⁾ También se prevé que: “Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de destinar ayudas a las empresas para que flexibilicen y reordenen el tiempo de trabajo, así como para que adopten otro tipo de medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres”.

En definitiva, como se deriva del análisis legal llevado a cabo, actualmente son muy pocas las medidas previstas que se dirijan a corregir las posibles consecuencias negativas que, desde la perspectiva de la formación y la carrera profesional, puede comportar el recurrir a una medida de conciliación de la vida laboral y familiar. A nuestro entender, tal y como se ha hecho en Galicia, esas medidas deberían recogerse ya sea a nivel legal o, en su caso, convencional.