



Conciliar para trabajar y vivir mejor

En su condición de mayor *empresa* del país, la Administración Pública no puede quedar al margen de los asuntos que más preocupan y afectan a los trabajadores. Entre estas tienen un lugar destacado las crecientes dificultades existentes para conciliar el trabajo con el desarrollo de una vida personal plena y satisfactoria. En este sentido, el Plan Concilia, negociado y acordado con sindicatos, supone un paso más en la vocación de la Administración Pública de ser una auténtica fábrica de derechos y oportunidades, y para convertirse en un motor que impulse un cambio global en el resto de la sociedad.

La Administración General del Estado, en el marco de su proceso de modernización y búsqueda de una mayor calidad del servicio público, está decidida a afrontar el reto de atraer y retener a los mejores profesionales de cada área. Para conseguirlo, resulta fundamental ofrecer un abanico de soluciones que permitan una mejor convivencia entre el compromiso laboral y las responsabilidades familiares o privadas. Unas soluciones, además, que hagan más cómodo para los trabajadores el desempeño de sus responsabilidades laborales, lo que, a la postre, redundará en una mayor calidad en el servicio a los ciudadanos.

El Plan Concilia supone, para más de 500.000 trabajadores y trabajadoras de la Administración General del Estado, una mejora

concreta y perceptible de sus condiciones de vida y de trabajo, con especial atención a las situaciones más complejas y difíciles.

Con ello, también, el Ministerio de Administraciones Públicas quiere hacer frente y aportar soluciones innovadoras a los nuevos problemas que están generando los recientes cambios en las estructuras familiares y sociales.

No se trata de trabajar menos, sino de hacerlo mejor. Con ello, facilitamos el desarrollo, por parte de los empleados públicos, de una vida personal o familiar más plena y satisfactoria.



Jornada laboral: máximo hasta las 18:00 en la AGE

La jornada laboral, en todos los casos, no podrá prolongarse más allá de las 18:00 horas como límite máximo en todo el ámbito de la AGE. Se trata de una iniciativa inédita en las Administraciones Públicas y que nace con vocación de ser un ejemplo para otros ámbitos e instituciones.

Con esta medida, se pretende acabar con la costumbre cada vez más extendida de prolongar las jornadas de trabajo, casi siempre de forma innecesaria y fruto de una equivocada organización del trabajo.

De esta forma, la Administración Pública se equipara a los países desarrollados de nuestro entorno, cuyos horarios laborales no exceden, salvo situaciones excepcionales, estos límites, con un resultado que en ningún caso es negativo.



Horario flexible

Se mantiene el número de horas semanales trabajadas, tanto para los turnos de mañana como para los de jornada completa.

Sin embargo, los empleados públicos tienen un mayor margen para decidir su propio horario laboral, dentro de unos márgenes fijos más reducidos y una mayor flexibilidad.

Las horas fijas de obligada presencia pasan de 32 horas semanas a 27,5. Es decir, de 9:00 de la mañana a las 17:00 para los horarios de mañana y tarde, con una interrupción mínima para la comida. El horario flexible es el comprendido en estos márgenes:

- Entre 7:30 y 9:00, por la mañana, de lunes a viernes
- De 17:00 a 18:00 de lunes a jueves
- De 14:30 a 15:30 los viernes



Permiso de paternidad

Conscientes de que el nacimiento de los hijos es un momento especialmente complejo a la hora de conciliar la familia y el trabajo, el MAP ha puesto en marcha una serie de novedades, algunas de ellas inéditas en este ámbito, destinadas a aliviar las tensiones propias de esas circunstancias.

Se instaura una figura de nueva creación, inédita también en la AGE: la del permiso paterno de diez días por nacimiento, acogida o adopción. Con ello, queremos que los padres puedan tomar parte plenamente, y en las mismas condiciones, del cuidado de los hijos.

Para todos los empleados públicos se permite acumular el período de vacaciones al permiso de paternidad, lactancia o maternidad, incluso cuando haya expirado ya el año natural.



Cuatro semanas más de permiso materno

Otra de las novedades introducidas, y que hasta la fecha no existía en el marco de la AGE, consiste en que las madres podrán sustituir, con carácter voluntario, el permiso de lactancia habitual para los hijos menores de doce meses, por un permiso de cuatro semanas que se acumulan a su permiso de maternidad. Con ello, se darán más opciones a la hora de decidir cómo organizar los plazos y los tiempos en las familias.



Protección integral a las víctimas de la violencia de género

El Ministerio de Administraciones Públicas quiere ser tajante en el terreno de la defensa de las mujeres víctimas de la violencia de género. Para ello, se crea una nueva situación de excedencia para mujeres en estas circunstancias. De esta forma, se contribuirá a hacer más efectivas las medidas de protección y permitirá acogerse a la asistencia social integrada.

Para acceder a esta modalidad de excedencia, que no tiene límite de tiempo, no será necesario ni haber trabajado en la Administración un tiempo previo mínimo.

Asimismo, las empleadas públicas que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo para trasladarse a otro lugar de

residencia tendrán mayor facilidad para solicitar el traslado en otra localidad.



Horario más flexible para familias monoparentales

La nuevas estructuras sociales han cambiado de forma profunda el concepto de familia, propiciando la aparición cada vez más frecuente de de las familias monoparentales. En esos casos, la conciliación de la vida laboral y familiar resulta especialmente difícil y compleja, por lo que se impone idear medidas que ayuden en estas situaciones.

El Plan Concilia introduce la posibilidad, con carácter excepcional y para un tiempo limitado, de que el empleado público pida, previa autorización y por motivos relacionados con la atención a la familia, una modificación del horario fijo en dos horas.



Cuidado de hijos, personas dependientes y familiares con enfermedades graves

El cuidado de los hijos es una cuestión que afecta directamente a empleados públicos. Para ellos, el Plan Concilia establece que la reducción de la jornada por atención de hijos menores de seis años, actualmente vigente, se amplíe a los hijos menores de 12 años.

De la misma forma, se establece la posibilidad de flexibilizar en una hora el horario fijo de jornada laboral para la atención de hijos menores de 12 años, el cuidado de personas mayores o de personas con discapacidad. Se trata de una iniciativa que convierte en un derecho reconocido para todos los empleados públicos una práctica

que hasta ahora estaba supeditada al criterio de los responsables de cada área.

Una enfermedad grave en el entorno familiar supone, a menudo, la aparición de importantes problemas a la hora de afrontar los cuidados que se requieren en esas circunstancias. Las medidas acordadas con los sindicatos reconocen el derecho, a partir de ahora, a acogerse a la posibilidad de reducir en un 50% la jornada laboral durante un mes, sin pérdida ni reducción de salario en los casos de enfermedad muy graves de familiares en primer grado.

De la misma forma, se amplía a tres años el período máximo de excedencia otorgado a los empleados públicos en los casos de cuidado de hijos o familiar dependiente a cargo. Esta excedencia garantizará, en los dos primeros años, el mantenimiento del mismo puesto de trabajo. En el tercero, se garantiza el mismo sueldo y nivel en la misma localidad.



Fecundación asistida y adopciones internacionales










En situaciones excepcionales, como son las de fecundación asistida y adopciones internacionales, se crean también figuras nuevas en la AGE. En el primero de estos casos, se establece el derecho – hasta ahora no reconocido- a ausentarse del trabajo con el fin de someterse a los tratamientos pertinentes. Asimismo, en el caso de adopciones, se otorga el derecho a un permiso de dos meses en los supuestos de adopciones internacionales, manteniendo las retribuciones básicas del empleado.



F formación profesional



Otro aspecto que afecta a numerosos empleados públicos es el de conciliar la formación profesional con el trabajo, sin renunciar por ello a tener una vida personal. De esta forma, los cursos de formación continua podrán, a partir de ahora, impartirse durante los permisos o excedencias.

Datos



-  El 50,3 por ciento de los empleados públicos de la AGE son mujeres.
-  Hace 15 años, los hombres suponían el 64 por ciento de los funcionarios.
-  Pero otras variables han evolucionado más lentamente: Menos del 10 por ciento de las mujeres que trabajan en la Administración pertenecen al Grupo A, el más alto. Y son mayoría en los niveles más bajos.
-  La mitad de los empleados públicos tienen a su cargo un hijo menor de 16 años o un mayor de 65 años.
-  Cada año, alrededor del 1 por ciento de las empleadas públicas tienen un hijo.
-  El 98 por ciento de los permisos de maternidad lo piden las madres.
-  Más del 96 por ciento de las excedencias por cuidado de hijos son también para las madres.
-  2.500 hombres empleados públicos podrán beneficiarse al año del nuevo permiso de paternidad.
-  Alrededor de 13.000 empleados públicos solicitan en la actualidad permisos relacionados con circunstancias familiares o personales.

Encuestas



Tiempo libre


-  A uno de cada tres españoles le gustaría tener más tiempo para estar con su familia o su pareja.
-  Casi la mitad de los ciudadanos querría disfrutar de más tiempo para hacer otras actividades (culturales, formación, deporte, etc.)

Flexibilidad de horarios




-  88 de cada 100 españoles concede mucha o bastante importancia a tener un horario flexible de trabajo, sólo superado por el deseo de tener un salario elevado o un empleo estable.
-  El horario de trabajo es flexible para el 33,1 por ciento de los trabajadores y cerca de la mitad (48 por ciento) tienen jornada partida.

Compatibilidad trabajo / asuntos personales

-  La mitad de los ciudadanos tienen dificultades para compaginar su jornada laboral con la realización de tareas domésticas
-  Un tercio tiene problemas para compaginar su trabajo con el cuidado de sus hijos y un 13 por ciento, además, para ocuparse de otras personas de la familia.

-  Y cerca de un 60 por ciento no logra compatibilizar siempre su empleo con la realización de trámites burocráticos o con la atención a problemas domésticos.

Hijos

-  En el 50 por ciento de los casos, es la mujer la que se ocupa habitualmente de los hijos, diez puntos más de los hogares donde es una tarea compartida.
-  El 42,5 por ciento de las españolas piensan que se tienen menos hijos de los que se desean por motivos laborales.
-  Una cuarta parte de las encuestadas asegura que no llegará a tener los hijos que desea por la dificultad de compaginar hijos y trabajo.