

## L'exercici efectiu de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en el sector públic

Amb freqüència es plantegen queixes pel que es considera una manca de respecte a l'exercici de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Persones que integren un nucli familiar són les que reclamen fer efectius els drets a poder gaudir dels permisos, de les llicències i de les reduccions de jornada. De fet, l'atenció als fills i la conciliació amb la vida laboral és una de les causes més freqüents de queixa al Síndic de Greuges.

La major presència de la dona al món laboral, però també la voluntat dels homes de participar progressivament més en aspectes de la vida familiar que tradicionalment s'atribuïen amb caràcter quasi exclusiu a les dones, ha provocat que tant les administracions públiques com les empreses privades adoptin mesures positives a favor de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels empleats.

### La conciliació no ha d'anar en detriment de la prestació dels serveis públics

L'article 14.j) de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP, Llei 7/2007, del 12 d'abril) reconeix el dret de caràcter individual dels funcionaris públics a l'adopció de mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Aquest dret també ha estat reconegut de manera específica per la Llei 8/2006, del 5 de juliol, per al personal al servei de les administracions públiques catalanes, modificada per la Llei 5/2007, del 4 de juliol, de mesures fiscals i financeres, per donar una nova redacció al permís de paternitat.

La Llei de 2006 tenia com a primera finalitat la sistematització de la normativa dictada en aquest àmbit des de l'any 2002 i va ordenar un sistema que permetés una implicació més gran del personal al servei de les administracions públiques en la vida familiar sense que aquesta implicació comportés una devaluació ni una pèrdua de la prestació dels serveis públics.

Les modificacions successives que s'han anat introduint en les normes de funció pública han estat, d'una banda, per flexibilitzar el gaudi de determinats permisos, com ara els de maternitat, paternitat, adopció, acolliment, etc., de manera que es potenciï el repartiment de les responsabilitats familiars i la millora, entre d'altres, de l'atenció dels fills pels progenitors; i de l'altra, perquè els funcionaris mantinguin la seva vinculació amb el seu lloc de treball i que la maternitat i la paternitat no siguin un obstacle per a les carreres professionals.

### Les mesures de conciliació han de permetre millorar l'atenció dels menors i de les persones dependents

La negociació col·lectiva no ha estat aliena a les mesures de conciliació i ha tractat de revalorar el reconeixement social del treball productiu i de cura amb l'adopció de mesures que permetin la reorganització de la vida laboral, personal i familiar, adaptant i flexibilitzant els horaris de prestació de serveis.

D'aquesta manera es vol garantir la coresponsabilitat d'homes i dones, per aconseguir-ne la igualtat real en els àmbits econòmic, social i cívic, i especialment en la cura dels menors i de les persones dependents.

### Cal adoptar noves mesures de conciliació per donar resposta a situacions que reclamen una protecció especial

Això no obstant, cal tenir present que algunes de les mesures de conciliació que l'EBEP estableix en el capítol relatiu al dret a la jornada de treball, permisos i vacances, no són aplicables de la mateixa manera a tots els empleats públics pel que fa a la seva durada; per exemple, el permís per raons de guarda

legal a què tenen dret els funcionaris que tenen cura d'algun menor, ja que l'EBEP en l'article 48.1.h) reconeix que el dret a la reducció de la jornada de treball amb la corresponent reducció respecte de les retribucions, el poden gaudir els empleats públics fins que el menor tingui dotze anys.

Tanmateix, a Catalunya aquest precepte no és aplicable, ja que exceptua de forma expressa els supòsits en què les administracions públiques disposen d'una legislació aplicable al règim i la durada de permisos. En el cas de les administracions catalanes, la Llei 8/2006, del 5 de juliol, ha establert el límit de gaudi de la jornada reduïda per raons de guarda legal fins que els menors tinguin sis anys.

El Síndic, per fer efectius aquests drets i davant la multiplicitat de situacions que es poden presentar, ha suggerit en diverses resolucions la incorporació de mesures que, malgrat que no es prevegin en la normativa vigent, poden ser eficaces per assolir la finalitat desitjada de la conciliació. Són mesures que donen resposta a situacions que reclamen una protecció especial, com ara el cas de la cura dels menors que, a més, tenen reconeguda una discapacitat. Cal tenir present que el fet que aquestes mesures no siguin expressament previstes o regulades en la normativa vigent fa que denegar-les no impliqui una actuació irregular de l'Administració.

### Queixa 00392/2010

El promotor de la queixa, docent en un institut d'ensenyament secundari, va exposar al Síndic les dificultats per conciliar la vida familiar i laboral especialment pel que fa a l'atenció del seu fill menor d'edat amb una discapacitat reconeguda del 78%.

Tot i que la persona interessada havia estat informada pel Departament d'Educació de les possibilitats de què disposava, d'acord amb la normativa vigent, pel que fa a excedències, permisos o reduccions de jornada, i malgrat que se li va autoritzar la reducció horària corresponent per poder conciliar la vida laboral i familiar, la seva situació no havia trobat solució amb l'aplicació dels instruments de conciliació esmentats.

El Síndic va suggerir al Departament que, conjuntament amb la direcció de l'IES, s'estudiés l'assignació d'un horari lectiu que principalment es concentrés als matins per aconseguir una millor atenció al menor i la conciliació de la persona interessada amb la vida laboral.

### Queixa 00553/2010

La promotora va fer una consulta al Departament d'Educació amb relació a la possibilitat de gaudir de la reducció de la jornada per cura de fill menor de dotze anys, d'acord amb el text de l'article 48.1.h) de l'EBEP.

El Departament va respondre que el text legal només regulava aquest règim de permisos per a les administracions que no disposaven de normativa pròpia i, en aquest sentit, cal respectar la legislació de les administracions públiques que sí que han regulat expressament aquesta qüestió, que en el cas de Catalunya està establerta en la Llei 8/2006, del 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

El Síndic, a petició de la persona interessada, va traslladar a la Comissió de Peticions del Parlament de Catalunya la seva sol·licitud de proposta de modificació de la normativa actual catalana, perquè es posi fi a les desigualtats i discriminacions en aquesta regulació entre els funcionaris de l'Estat i els de Catalunya.