



MINISTERIO
DE ADMINISTRACIONES
PÚBLICAS

INSTITUTO NACIONAL DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

CENTRO DE NUEVAS ESTRATEGIAS
DE GOBERNANZA PÚBLICA
(GOBERNA)

HORARIOS PARA LA CONCILIACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE LA UNIÓN EUROPEA

PREPARADO POR: ANA GUTIÉRREZ
M^a ÁNGELES MARTÍNEZ

COORDINADO POR: ALVARINA CUESTA
ANA PÉREZ

MARZO 2006

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN
2. MARCO DE REFERENCIA
3. LOS HORARIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.
ANÁLISIS Y COMENTARIOS
4. MEDIDAS SOBRE HORARIOS DEL PERSONAL DE LAS
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS AUTONÓMICAS ENFOCADAS A LA
CONCILIACIÓN
 - 4.1. ANDALUCÍA
 - 4.2. ISLAS BALEARES
 - 4.3. CASTILLA Y LEÓN
 - 4.4. CATALUÑA
 - 4.5. GALICIA
 - 4.6. MADRID
 - 4.7. NAVARRA
 - 4.8. PAÍS VASCO
5. MEDIDAS ADOPTADAS EN DIVERSAS ADMINISTRACIONES
PÚBLICAS: ÁMBITO EUROPEO
 - 5.1. HORARIOS DE TRABAJO SEMANALES REGLAMENTARIOS
EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
 - 5.2. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
 - 5.3. SITUACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA
 - 5.4. DERECHO COMPARADO
6. PROPUESTAS EN MATERIA DE BUENAS PRÁCTICAS Y HORARIOS

ANEXOS:

- NORMATIVA DE REFERENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y EN LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
- DOCUMENTOS CONSULTADOS

1. PRESENTACIÓN

La conciliación de vida familiar, personal¹ y laboral es una preocupación de los trabajadores españoles de la que se han hecho eco los poderes públicos. En este sentido, el Gobierno ha aprobado recientemente una serie de medidas ambiciosas para fomentar la igualdad en todos los ámbitos, destacando especialmente las destinadas al ámbito profesional y enfocadas a la conciliación², entre las que se incluyen determinadas medidas destinadas a la Administración Pública en su calidad de empleadora.

Las medidas de conciliación implican un proceso de cambio transversal en la sociedad, contribuyen de manera directa a mejorar la calidad de vida de la ciudadanía y fomentan una transformación cultural que modifica los patrones convencionales tanto del ámbito privado como del ámbito público. Las políticas públicas que favorecen la conciliación representan un amplio elenco de posibilidades que pueden incidir tanto a nivel externo en el ciudadano en general como a nivel interno, en el personal al servicio de la propia Administración.

Por todo ello, conciliar supone establecer un complejo entramado entre políticas de contenido múltiple (demografía, entorno familiar, disposición urbanística, transportes y comunicaciones, acceso a la vivienda, marco

¹ Aunque en sus inicios la terminología utilizada era la de conciliar “vida FAMILIAR y profesional”, la evolución ha incluido también otros aspectos de la vida de cada trabajador/a (ej.: dedicación a aficiones, hobbies, voluntariado, etc.), de forma que la expresión correcta sería hablar de vida PERSONAL y profesional, o vida EXTRALABORAL y profesional.

Asimismo, cabe apreciar la evolución hacia el uso del término “combinación” en vez de conciliación, entendiendo que la nueva terminología es más correcta en el sentido de no enfrentar dos términos tradicionalmente considerados opuestos. Este uso aparece en el *Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la igualdad entre mujeres y hombres*, 2005 (Bruselas, 14.2.2005 - COM(2005) 44 final), o en las presentaciones de la Red Feminista de Derecho Constitucional realizadas a lo largo del Congreso Internacional “Género, Constitución y Estatutos de Autonomía”, organizado por GOBERNA los días 4 y 5 de abril de 2005: http://www.inap.map.es/inapweb/goberna/act_form/presenta.htm

² BOEs de 8 de marzo de 2005 y de 27 de diciembre de 2005.

legislativo, mercado laboral, etc.), y una pluralidad de sujetos activos (agentes públicos, de mercado y sociales).

Una de las cuestiones de mayor trascendencia al abordar los problemas que plantea la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las trabajadoras y trabajadores es la de la **jornada laboral** o distribución de las horas de trabajo, especialmente en el sector privado, donde los horarios tienden a ser más extensos que en el ámbito del sector público.

Numerosos expertos señalan la falta de coordinación horaria como la razón principal por la que España se sitúa en la cola de la UE en términos de conciliación. En este sentido, y tal y como señala el *“Informe anual sobre condiciones de trabajo en la UE: 2004-2005”* elaborado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo³, “Las horas de trabajo tienen un fuerte impacto en la salud y seguridad laborales, la igualdad de género y el equilibrio entre trabajo y vida”.

Según se recoge en la Parte II “Rasgos y características distintivas de las mujeres y de los hombres al servicio de las Administraciones Públicas” del estudio del INAP “La situación profesional de las mujeres en las Administraciones Públicas”⁴:

“En general, la mayoría (81%) de efectivos del conjunto de Administraciones Públicas tiene jornada continuada, frente a sólo el 9% que tiene jornada partida. En este punto no existen diferencias significativas entre sexos, dependiendo más bien la jornada del tipo de Administración en la que se trabaje. La Administración con un mayor porcentaje de trabajadores y trabajadoras con jornada continuada es la de la Administración de la Seguridad

³ Disponible en la dirección: <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF05126EN.pdf>

⁴ Junio de 2004, elaborado por el equipo de trabajo dirigido por el Prof. Dr. D. Manuel Martín Serrano y compuesto por los Profs. Dr. D. Ángel Algarra Paredes (Universidad San Pablo-CEU), Dr. D. Lorenzo Escot Mangas (Universidad Complutense de Madrid) y Dr. D. José Andrés Fernández Cornejo (Universidad Complutense de Madrid). Disponible en la dirección: <http://www.mtas.es/mujer/inap.htm>

Social, mientras que (excluyendo el grupo residual Otro tipo) es en la de las Comunidades Autónomas, seguramente por el gran peso que tiene en esta la enseñanza, donde aparece el mayor porcentaje de trabajadores y trabajadoras con jornada partida”.

“El 3% de los efectivos al servicio del conjunto de las Administraciones Públicas declara haber trabajado en el domicilio. Por el contrario, el porcentaje de efectivos que declara haber trabajado algún sábado, algún domingo, al final de la tarde o alguna noche se sitúan en el 30%, el 22%, el 21,8% y el 18 % respectivamente, si bien estos porcentajes son mayores en los hombres que en las mujeres que trabajan al servicio del conjunto de las Administraciones Públicas.”

“Para el conjunto de Administraciones Públicas el 25% de sus efectivos trabaja en un sistema de turnos. Dicho sistema de turnos es especialmente importante en el caso de la Administración de la Seguridad Social (tanto en hombres como en mujeres, y también en los hombres que trabajan en las empresas e instituciones financieras públicas”.

“En promedio las mujeres trabajan de forma habitual dos horas menos a la semana que los hombres en la Administración Pública, tanto cuando se analiza el número medio como el modal de horas trabajadas. Estas diferencias entre sexos no se mantienen en todas las Administraciones, así, aunque en número medio de horas trabajadas es ligeramente inferior en las mujeres en todas las Administraciones, cuando atendemos a la moda (valor más repetido en la muestra), desaparecen las diferencias entre los hombres y las mujeres al servicio de la Administración de la Seguridad Social y en las Empresas e Instituciones financieras Públicas (ambos sexos trabajan como valor modal 40 horas a la semana) y en la Administración de las Comunidades Autónomas (ambos sexos trabajan como valor modal 38 horas a la semana en esta Administración)”.

“En general, para el conjunto de efectivos al servicio de todas la Administraciones Públicas, el porcentaje tanto de hombres como de mujeres que declara haber trabajado más de lo habitual es muy escaso (2% en los hombres y 1% en el caso de las mujeres); mientras que un 23% de los efectivos (21% de los hombres y 25% de las mujeres) declara haber trabajado menos de lo habitual.”

Por todo ello, el propósito de este documento es el de presentar las medidas específicas adoptadas y destinadas a flexibilizar los horarios de trabajo del personal al servicio de las Administraciones Públicas, a fin de facilitar la tarea de conciliar la vida familiar, personal y profesional, sin que tal flexibilidad suponga una merma en los derechos de los empleados públicos ni en el propio trabajo y desarrollo de la Administración Pública como instrumento al servicio de los intereses de los ciudadanos. En este sentido, el objetivo de las medidas adoptadas no es reducir el número de horas de trabajo sino adaptarlas, flexibilizar el horario en que se cumplen.

La Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, que aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado incluye un apartado 3 de "Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajen en la Administración General del Estado", que incorpora las siguientes en materia de horarios:

3.1 La Secretaría General para la Administración Pública, previa negociación con las organizaciones sindicales, establecerá una modalidad específica de jornada a tiempo parcial, con la correspondiente disminución retributiva, para la conciliación de la vida familiar y laboral a la que podrán acogerse quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad.

3.2 Mediante resolución de la Secretaría General para la Administración Pública, previa negociación con las organizaciones sindicales, se habilitará a las autoridades competentes para que autoricen, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo de los empleados y empleadas públicos, cualquiera que sea la modalidad de jornada a que vengan obligados a prestar servicio en la Administración General del Estado, con mantenimiento íntegro y flexible de la jornada laboral que les corresponda.

Como cumplimiento de estos compromisos se ha aprobado la Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado⁵, que plasma los resultados del denominado Plan Concilia y del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, de 7 de diciembre de 2005.

Entre otras medidas, dicho Acuerdo con los agentes sociales incluye disposiciones dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral que implican, con carácter general, una mayor flexibilidad del horario de trabajo que posibilite que los empleados públicos finalicen su jornada de trabajo antes de las 18 horas.

Tal y como se indica en un informe del IESE⁶: *“Los horarios laborales que han tenido vigencia hasta ahora, se han basado fundamentalmente en el hecho de que los trabajadores tenían un cónyuge en casa que resolvía todas aquellas cuestiones extra-laborales que podrían afectar a su rendimiento, por lo que el trabajador podía dedicarse plenamente y con total entrega a su trabajo, mientras el cuidado del hogar estaba cubierto por la mujer”*. Además, y como peculiaridad de la idiosincrasia española, se afirma que “ [...] muchas

⁵ BOE de 27 de diciembre de 2005.

⁶ Véase N. Chinchilla y S. Poelmans.

*empresas dedican dos horas del mediodía al almuerzo, tiempo más que suficiente para comer cerca del trabajo y a menudo insuficiente para comer en casa. Con este horario de almuerzo no es posible volver a casa a las 17:00 h., hora a la que sí acaban la jornada nuestros vecinos europeos. **Tenemos moneda europea, mercado laboral europeo, pero aún no tenemos horario europeo, lo cual está siendo un punto débil a la hora de atraer y sobre todo retener talento de otros países de nuestro entorno.***

En el mencionado informe también se indica que son numerosos los estudios que demuestran que en España “se trabajan” más horas efectivas que en la mayoría de los países miembros de la UE pero, sin embargo, España tiene uno de los niveles de productividad más bajos de la UE, tanto por persona, como por hora de trabajo. Por ello, la conclusión es que la cantidad de horas trabajadas no es directamente proporcional a la productividad laboral y sí inversamente proporcional a la posibilidad de conciliar vida laboral, familiar y personal.

De esta forma se concluye que “*En nuestro entorno todavía se confunde el tiempo de permanencia con el grado de compromiso e involucración con la empresa. En muchas empresas todavía se cree que el mismo individuo trabajando el doble va a producir más. Entre los directivos españoles todavía impera la creencia de que para que se le valore positivamente, debe ser visto en la oficina a altas horas de la tarde/noche, a diferencia de lo que sucede en otros países de la UE, que valoran este hecho como falta de profesionalidad.*”

Por otra parte, la incompatibilidad de horarios laborales, comerciales, escolares, de restaurantes y de la Administración Pública es uno de los obstáculos más importantes a la hora de conciliar vida laboral, familiar y personal. De ahí que sean muchas las voces a favor de una **reforma horaria, siguiendo el modelo europeo** o solar, es decir un horario laboral de jornada intensiva de 8 a 3 o de jornada completa de 8 a 12 y de 13 a 17 horas, un

horario comercial de 8 a 19 horas, un horario escolar de 8 a 16 horas, un horario de empresas de restauración de 12 a 15 horas y de 18 a 22 horas, coincidiendo la hora de la comida con el medio día solar. Adoptando la hora de Greenwich, que es la que nos toca por ubicación geográfica, adelantariamos una hora más toda nuestra jornada. No obstante, habrá que estudiar el grado de necesidad de la ampliación de horarios comerciales y de servicios y cómo ello afecta a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En este sentido, la ampliación de ese horario obliga a tener algunos servicios de cuidado de niños y dependientes abiertos con turnos distintos y en vacaciones, facilitando así la conciliación a todos los trabajadores, inclusive los de los turnos de noche.

El informe del IESE sostiene que sería útil empezar con el **día del horario europeo** (a modo del día sin tabaco, día sin coche, etc.), tras la realización de una especial campaña de **difusión y sensibilización**, exportando experiencias piloto que serían pioneras a nivel español y a las que seguirá un análisis pormenorizado, a fin de corregir las deficiencias encontradas.

CUADRO EXPLICATIVO DE LAS PROPUESTAS DEL INFORME DEL IESE:

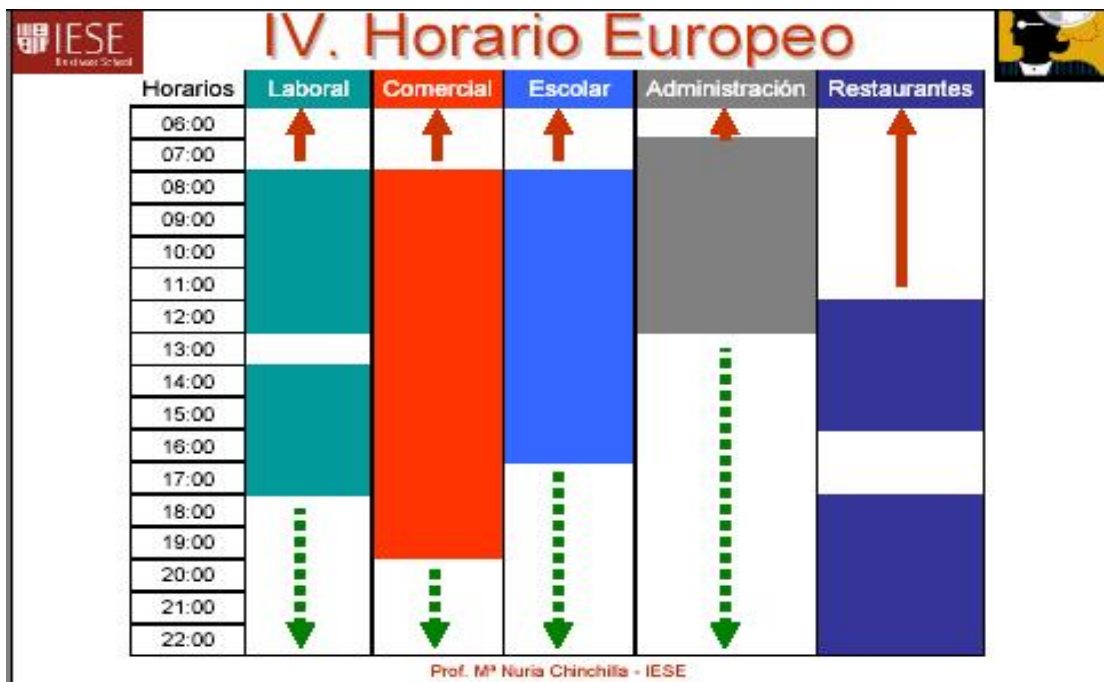
JORNADA COMPLETA: de 8 a 12 h. y de 13 a 17 h.

COMERCIAL: de 8 a 19 h.

ESCOLAR: de 8 a 16 h.

RESTAURACIÓN: de 12 a 15 h. Y de 18 a 22h.

ATENCIÓN AL PÚBLICO EN LA ADMINISTRACIÓN: de 7 a 12 h.



Como beneficios de aplicar una política horaria flexible, hay estudios médicos que demuestran que una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal conlleva la reducción del estrés, de la depresión, del *burnout* y de las enfermedades psicosomáticas originadas por este conflicto. En este sentido cabe señalar que la sobrecarga, en especial para las mujeres, tiene graves consecuencias en la salud física y mental.

Además, al aumentar la disponibilidad de tiempo libre, se potenciarán otros sectores en los que habrá un incremento de sus rendimientos económicos y de productividad, tales como las áreas de práctica deportiva, cultural, formación, voluntariado, etc.

Las políticas de conciliación horaria, además, favorecen el ejercicio del derecho a elegir el número de hijos, aumentando por ello la natalidad, tal y como se ha comprobado en países de nuestro entorno más próximo, entre otros motivos por no considerar la maternidad-paternidad como una carga personal. Un aumento de la natalidad implicaría una mejora de las condiciones

económicas, asegurándose el futuro del sistema de pensiones y el capital humano necesario para el desarrollo económico y social.

En cuanto a los **beneficios** de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal **en la Administración como empleadora**, cabe destacar la mayor productividad en la prestación de servicios, al aumentar la satisfacción de las y los trabajadores, la reducción del absentismo laboral, la retención de empleados y de talentos, la reducción de los costes de rotación laboral, bajas laborales y control de los empleados, la adecuada motivación de la plantilla, y la reducción de estrés y del conflicto familia-trabajo de las y los empleados.

Todo ello redunda en un mejor clima laboral y, por tanto, en una mejora del servicio que se presta a la ciudadanía, junto con beneficios de imagen o ser el modelo a imitar desde el sector privado.

En resumen, como beneficios para la sociedad / ciudadanía, cabe destacar los siguientes:

1. Garantía del sistema de pensiones
2. Garantía del Estado del bienestar
3. Aumento de calidad de vida
4. Posible aumento de la natalidad
5. Mejora de la educación
6. Reducción de la discriminación sexual
7. Mejor trato a los mayores y personas dependientes
8. Mayor reconocimiento del trabajo doméstico
9. Mayor reconocimiento del cuidado de niños, ancianos y enfermos
10. Solidaridad intergeneracional

2. MARCO DE REFERENCIA

La Constitución española, en su artículo 40.2, encomienda a los poderes públicos garantizar el descanso necesario, entre otras medidas, mediante la limitación de la jornada laboral, previsión que ha de tenerse en cuenta tanto para el sector público como para el privado.

Se entiende por jornada de trabajo el tiempo que, computado en días, semanas o años, debe dedicar el trabajador/a a realizar la actividad para la que ha sido contratado.

Con relación a los trabajadores del sector privado, el **Estatuto de los Trabajadores** diferencia entre “jornada ordinaria”, “jornadas especiales y “jornada extraordinaria”. Dentro de la jornada ordinaria, la máxima está delimitada en distintos ámbitos: anual, semanal y diario.

En cuanto a la semanal, el Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 34, fija la duración máxima de la jornada ordinaria en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Con relación a la jornada anual, la que se pacte debe siempre respetar los descansos semanales y diarios previstos por la ley. Las excepciones a este límite se presentan en actividades con jornada ampliada (comercio, hostelería, etc.) o con trabajo a turnos.

Entre las figuras de flexibilización horaria existentes destacan, entre otras:

- **trabajo a tiempo parcial;**
- **jornada fluida:** significa que los trabajadores pueden planificar la jornada laboral según sus propias necesidades, siempre que realice la tarea prevista, ya sea desde su propio hogar o desde el centro de trabajo.

- **capitalización** del tiempo de trabajo: tal expresión se refiere a una cierta capacidad del trabajador para autoorganizarse, de forma que, estando sólo fijada una jornada mensual/ anual a cumplir (o cualquier otra jornada fijada en términos superiores a la semana), él mismo decida cuántas horas desea hacer cada día para cumplirla, o incluso dejar algún día libre, etc.

- **Posibilidad de compartir un puesto de trabajo:** prevista en el ámbito laboral y en la regulación de la función pública de la Comisión Europea, actualmente no se contempla en la normativa de la función pública española.

- **Teletrabajo:** el teletrabajo se considera en España, con carácter general, como uno de los nuevos yacimientos de empleo, todavía en fase de fomento, y en especial, como una de las alternativas laborales que permiten a mujeres y a hombres compatibilizar su vida familiar y laboral.

El concepto de teletrabajo resulta tan novedoso en nuestro país que, hasta el momento, no se ha desarrollado una ley específica que lo regule, y, por ahora, el régimen laboral de las personas que adoptan esta modalidad de trabajo va a depender de si éstas actúan como autónomos o, por el contrario, trabajan por cuenta de alguna empresa.

Por lo tanto, y en cuanto a los mecanismos de control, tanto la Inspección de Trabajo como los organismos que en el ámbito autonómico o local se ocupen de esta función, estarán circunscritos a lo establecido en las disposiciones generales que rijan para cada tipo de modalidad contractual. En la actualidad, existen iniciativas de promoción del teletrabajo, tanto de ámbito estatal como autonómico o privado.

Según datos de 2001 del Instituto de la Mujer, la empresa IBM España tiene más de 1.000 empleados teletrabajadores, que realizan funciones de analistas, consultores y técnicos de mantenimiento y de sistemas, bien desde sus propios domicilios, o bien desde las diferentes sedes en las que se encuentran sus clientes. Están permanentemente conectados con el centro de trabajo y entre ellos a través de una intranet y de Internet.

También destaca en el ámbito autonómico el proyecto *Biorred*, puesto en práctica desde la Comunidad Autónoma de Asturias. En este caso, el teletrabajo viene a solucionar uno de los problemas propios de la región: lo accidentado de su orografía. El proyecto se dirige tanto a mujeres como a hombres, y su objetivo es dinamizar y modernizar pequeñas y medianas empresas situadas en entornos protegidos.

Además, el Ministerio de Administraciones Públicas ha desarrollado un proyecto piloto de tres meses de duración cuyo informe final, con resultados favorables, se presentará en breve a los medios de comunicación.

3. LOS HORARIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO. ANÁLISIS Y COMENTARIOS

La materia de jornada y horarios en la Administración General del Estado ha sido regulada a través de sucesivas Resoluciones de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, que nacen como fruto de las negociaciones entre el Gobierno y los Sindicatos.

Actualmente rige la Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado⁷, que plasma los resultados del “Plan Concilia” y que sustituye a la Resolución de 10 de Marzo de 2003, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre la jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.

Las distintas resoluciones han logrado avanzar poco a poco en propugnar una Administración que conjugue la prestación de un mejor servicio al ciudadano y una atención más adecuada a sus necesidades, con una situación más favorable para los propios empleados públicos en lo que respecta a los horarios y las jornadas de trabajo.

La Resolución en vigor, al igual que las anteriores, deja un amplio margen de maniobra tanto a los Subsecretarios como a los Delegados del Gobierno y Directores Generales de los Organismos Públicos, que son los competentes para negociar y establecer, antes del 28 de febrero de cada año, sus correspondientes calendarios laborales y horarios. En la práctica, hay tantos horarios como Ministerios y Organismos, ya que la Resolución de la Secretaría General actúa como marco y sólo se aplica supletoriamente cuando no se ha elaborado y aprobado el correspondiente calendario. Todos los

⁷ BOE de 27 de diciembre de 2005.

calendarios son informados por la Dirección de Inspección y Evaluación de la Calidad y están disponibles en la Subdirección de Inspección.

En el caso de las Administraciones autonómicas y locales ocurre lo mismo.

Así, la citada Resolución prevé las siguientes instrucciones:

En primer lugar, no se modifica la duración máxima de la jornada de trabajo en la Administración General, que seguirá siendo de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, lo que supone 1.647 horas anuales⁸. Dicha jornada de trabajo está ajustada a las tendencias actuales en los distintos países de la Unión Europea: Bélgica 38 horas semanales, Italia 36 horas, Reino Unido 36, Alemania 38 y media, etc.

Además de esta jornada de trabajo ordinaria, de 37 horas y media, hay una jornada especial, de 40 horas, para el personal obligado a prestar servicio en régimen de especial dedicación.

En segundo lugar, y partiendo de la mencionada distinción, la resolución distingue los siguientes tipos:

1. **Jornada de mañana**: el horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9.00 a 14.30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7.30 y las 9.00 de lunes a viernes y entre las 14.30 y las 18.00 de lunes a jueves, así como entre las 14.30 y las 15.30 horas los viernes.

Los calendarios laborales, atendiendo a los horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, podrán establecer otros límites horarios para la presencia obligada del personal.

⁸ En varias comunidades autónomas la jornada ordinaria se ha reducido a 35 horas.

2. **Jornada de mañana y tarde**: el horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9.00 a 17 horas, de lunes a jueves, con una interrupción mínima de una hora para la comida, y de 9.00 a 14.30 los viernes, sin perjuicio del horario aplicable al personal destinado en oficinas de apertura ininterrumpida al público que cuenta con regulación especial.

El resto de la jornada, hasta completar las treinta y siete horas y media o las cuarenta horas semanales, según el régimen de dedicación, se realizará en horario flexible entre las 7.30 y las 9.00 horas y entre las 17 y las 18 horas, de lunes a jueves, y entre las 7.30 y las 9.00 y entre las 14.30 y las 15.30 los viernes.

En ambos casos (jornada de mañana / jornada de mañana y tarde), las MEDIDAS ADICIONALES de flexibilidad horaria son las siguientes:

a) Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

b) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

c) Excepcionalmente, los Órganos indicados en los puntos 2, 6 y 8 del Apartado Primero de la Resolución, o aquéllos en quienes deleguen, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la

conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

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

e) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

3. **Jornada y horario de especial dedicación:** el personal obligado a prestar servicio en régimen de especial dedicación realizará una jornada de trabajo de 40 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que ocasionalmente sea preciso por necesidades del servicio.

Los calendarios laborales, respetando con carácter general el horario establecido a estos efectos en el apartado anterior, podrán autorizar excepcionalmente la modificación de los límites horarios de la jornada de tarde, en función de las necesidades del servicio.

4. **Jornada reducida por interés particular:** en aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9.00 a las 14.00 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicios en régimen de especial dedicación.

En el supuesto de que la especial dedicación no se derive de las mencionadas circunstancias y venga retribuida exclusivamente mediante el concepto de productividad por la realización de la correspondiente jornada, podrá autorizarse la reducción, previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión de dicho concepto retributivo.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornada previstas en el artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y en la disposición adicional quinta del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

5. Jornadas y horarios especiales: En las oficinas de información y atención al ciudadano y Registros que se determinen en el calendario laboral correspondiente, el horario de apertura será ininterrumpido de 9.00 a 17:30 horas, de lunes a viernes, y de 9.00 a 14.00 horas los sábados. El personal que preste servicios en dichas oficinas deberá cumplir el horario establecido en el Apartado Segundo.3 de la Resolución, con las adaptaciones indispensables para la cobertura del servicio en la tarde de los viernes y en la mañana de los sábados.

Aquellas otras jornadas y horarios especiales que excepcionalmente y por interés del servicio deban realizarse en determinadas funciones o centros de trabajo, se someterán a la autorización de la Secretaría General previa negociación con las Organizaciones Sindicales en el ámbito correspondiente.

6. **Jornada de verano:** durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de seis horas y media continuadas de trabajo, a desarrollar entre las 8.00 y las 15.00 horas, de lunes a viernes.

En las oficinas que adopten la modalidad de jornada continuada de mañana y tarde, la jornada intensiva de verano podrá desarrollarse entre las 8.00 y las 15.00 horas, de lunes a viernes, abriéndose al público en ese mismo horario.

En las Oficinas de Información y Atención al Ciudadano y Registros, la jornada intensiva de verano deberá asegurar la apertura al público en horario de 8.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes, y de 8.00 a 14.00 horas, los sábados.

Salvo que los calendarios laborales establezcan otras modalidades, el personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, además del cumplimiento horario establecido, deberá realizar durante este período 5 horas adicionales a la semana, de las cuales un mínimo de dos horas y media se desarrollarán hasta las 18.00 horas, de lunes a jueves.

4. MEDIDAS SOBRE HORARIOS DEL PERSONAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS AUTONÓMICAS ENFOCADAS A LA CONCILIACIÓN

4.1. ANDALUCÍA⁹

Por Orden de la Consejería de Justicia y Administración Pública de 15 de octubre de 2004, por la que se modifica la de 29 de julio de 1996, sobre jornadas y horarios en la Administración General de la Junta de Andalucía, se determina que el horario general en que se realizará la jornada será de carácter rígido y se cumplirá de 8 a 15 horas, de lunes a viernes. No obstante, si las necesidades de organización y funcionamiento de las unidades administrativas lo permitieran y siempre que existan medios adecuados de control horario, podrá implantarse flexibilidad horaria, de una hora de duración como máximo, entre las 8 y las 9 horas, o bien, entre las 14 y las 15 horas, siendo el resto del horario de obligada permanencia.

El tiempo a recuperar derivado de la flexibilidad horaria así como el suplemento de ciento diez horas anuales a que está obligado el personal con mayor dedicación deberá prestarse de lunes a jueves entre las 16,00 y las 20,00 horas, de acuerdo con las necesidades del servicio y en función de los requerimientos de los órganos competentes.

⁹ El Parlamento de Andalucía aprobó la Proposición No de Ley en Comisión el 29 de mayo de 2001, relativa a la *conciliación de horarios*, encomendando al Consejo de Gobierno la constitución de un foro de debate para la redefinición de los horarios laborales, escolares y públicos, con objeto de conciliar la vida laboral, familiar y social de hombres y mujeres, con la participación de las organizaciones políticas, sociales y sindicales. A lo largo del 2002 se celebraron unas mesas de trabajo sobre el tema.

Como medida de fomento de flexibilidad horaria, pero sólo aplicable al ámbito de la empresa privada, ver *DECRETO 11/1999, de 26 de enero, por el que se establecen incentivos a la creación de empleo mediante la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales y/o la reorganización del tiempo de trabajo* (BOJA n. 16 de 6 de febrero de 1999).

Además, la página web <http://www.clcbb.org/clcbb/?conciliacion/arbol/123> recoge una serie de buenas prácticas de empresas privadas afincadas en la Comunidad Autónoma que han adoptado medidas en este sentido.

En relación con las medidas de conciliación adoptadas en Andalucía, hay que resaltar la existencia del Acuerdo entre la Administración de la Junta y las Organizaciones Sindicales sobre mejoras en las condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía, de 24 de Octubre de 2003, que se aplica al personal funcionario e interino vinculado a la Administración general de la Junta y a los Organismos Autónomos dependientes de ella, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006.

Este acuerdo regula ciertas medidas para la conciliación de la vida familiar y profesional, como el otorgamiento de permisos por matrimonio o inscripción como pareja de hecho, por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de hijos o hijas, por adopción internacional, por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, también a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Por último, como una medida más tendente a compatibilizar los tiempos personal y familiar con el profesional, las partes se comprometen a realizar los estudios y análisis necesarios para encontrar vías de implantación de la prestación de servicios a tiempo parcial en el ámbito funcional, y a adoptar, en su caso, las medidas jurídicas que las hagan realidad.

4.2. ISLAS BALEARES

Según el Acuerdo entre Administración y las organizaciones sindicales¹⁰, firmado el 24 de diciembre de 2004 para el período 2005-2007, en el punto VI. *Mesures encaminades a afavorir la conciliació de la vida familiar* se indica que se establecerán, entre otras, medidas relativas a los horarios:

“a) Establir modalitats de prestació parcial de serveis diferents de la presencial, sempre que, almenas 1/4 de la jornada en còmput anual es presti en el centre de treball.”

“g) Adequar la flexibilitat horària i els permisos per naixement i malaltia a les necessitats de conciliació de la vida familiar i laboral.”

“h) Qualsevol altra mesura que condueixi a la millora de la regulació en matèria de reducció de jornada per motius familiars en consonancia amb la conciliació de la vida familiar i laboral.”

4.3. CASTILLA Y LEÓN

Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.

Artículo 14. Medidas de acción positiva en favor de la mujer en el ámbito económico y laboral.

7. Abrir líneas de investigación orientadas a adaptar los tiempos y los horarios de la actividad laboral a las necesidades y al ciclo vital de las personas.

¹⁰ STEI-i, CEMSATSE, UGT, USO i CSI-CSIF.

En reunión de la Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres¹¹, que tuvo lugar el 7 de marzo de 2005, se aprobó una medida consistente en *“Flexibilizar horarios para adaptarlos a horarios escolares, implantando en la Administración Autonómica una jornada en la que sin reducción de horas, ni por tanto de retribuciones, se adapte el horario del trabajador al horario del Centro Escolar de sus hijos, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar”*. Esta medida viene a reforzar, en este ámbito, la Estrategia Regional para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, que cuenta con 219 medidas.

Por otro lado, la nueva Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León regula, en su artículo 61, los “Permisos para la conciliación de la vida familiar y laboral” y, en el artículo 92, la “Excedencia por cuidado de familiares”.

4.4. CATALUÑA

El objeto de la **Ley 6/2002**, de 25 de abril, de medidas relativas a la conciliación del trabajo con la vida familiar del personal al servicio de la Administraciones Públicas catalanas, es identificar a la Administración pública como entidad ejemplar en materia de conciliación. También pretende sensibilizar al sector privado, iniciando un debate entre empresariado y agentes sociales para proponer medidas y servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral.

La disposición adicional cuarta de la Ley prevé que las medidas recogidas se apliquen, tanto al personal funcionario de las administraciones catalanas como al personal laboral, en virtud de su negociación colectiva.

¹¹ Órgano encargado de velar por la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de la Administración Regional.

La novedad principal de la ley consiste en la introducción del derecho a reducir un tercio de la jornada, percibiendo el 100% de la retribución, para poder atender a menores hasta que tenga un año de edad.

En cuanto a flexibilidad horaria, en el caso de tener hijos con discapacidad, y con el objetivo de permitir la conciliación de los horarios de los centros de educación especial u otros centros de atención con los horarios del propio lugar de trabajo, se puede disfrutar de 2 horas de flexibilidad diaria.

Además de esta Ley, el **Acuerdo General de Condiciones de trabajo** firmado en 2000 entre el Gobierno de la Generalitat y los representantes de las personas trabajadoras ya recogía, entre otras medidas, la flexibilización horaria en caso de tener hijos menores de 12 años, para que puedan entrar media hora más tarde diariamente y recuperar este tiempo perdido durante la semana.

Por otra parte, la **Ley de Cataluña 18/2003**, de 4 de julio, **de Apoyo a las Familias**, incluye medidas para Administraciones Públicas y Sector Privado:

Artículo 23. Medidas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

La normativa sectorial de la función pública, en el marco del Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, y de la Ley 6/2002, de 25 de abril, de medidas relativas a la conciliación del trabajo con la vida familiar del personal de las administraciones públicas catalanas y de modificación de los artículos 96 y 97 del Decreto legislativo 1/1997, debe establecer, para el personal al servicio de las administraciones públicas, las medidas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral siguientes:

a) Mecanismos para garantizar más flexibilidad y disponibilidad horaria para el personal que tenga a su cargo menores de seis años; personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, o personas mayores de sesenta y

cinco años que dependan del trabajador o trabajadora y requieran una dedicación especial.

Artículo 25. Planes territoriales de conciliación horaria.

El Gobierno debe promover, conjuntamente con las organizaciones sindicales y empresariales, las corporaciones locales y los demás agentes sociales que se considere pertinentes, la elaboración de planes territoriales de conciliación horaria para facilitar la conciliación de los ámbitos familiar, laboral y escolar de las familias.

Estos planes tienen las siguientes finalidades:

- a) Favorecer el bienestar de las familias.*
- b) Incentivar la participación directa de los colectivos familiares y avanzar en políticas transversales de familia y de servicios a las personas.*
- c) Favorecer políticas municipales que refuercen la conciliación horaria de los diferentes ámbitos de actuación, de acuerdo con la realidad de cada uno de los municipios de Cataluña.*

El 31 de mayo de 2005, el Consejo de Gobierno de la Generalitat ha aprobado el Proyecto de Ley de Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña, que modificará a las dos leyes comentadas con diversas medidas, tales como la ampliación de permisos. En materia de horarios, cabe destacar la medida de reducción de jornada en un tercio con el 100% de retribuciones para cuidar a los hijos a partir de la 16ª semana tras parto, adopción o acogimiento.

También recoge medidas de flexibilidad horaria para atender a la seguridad o asistencia social de las víctimas de violencia de género que trabajen en la Administración.

4.5. GALICIA

La **Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres** dispone en su artículo 44, titulado “Flexibilización de jornada por motivos familiares” que:

La Administración pública gallega reconoce el derecho del personal a su servicio con hijos e hijas menores de seis años o con familiares dependientes, que necesiten la asistencia de otras personas, a la flexibilización de su jornada de trabajo dentro de un horario de referencia, determinado, a petición de la persona interesada, por el director o directora de personal de la unidad administrativa o del centro de trabajo, ajustándose siempre a las necesidades del servicio, y, si las necesidades del servicio lo admitieran, se reconocerá el más amplio horario de referencia posible.

4.6. MADRID

El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de marzo de 2005 aprueba formalmente el **Acuerdo de 11 de marzo de 2005, de la Mesa Sectorial de Negociación de Condiciones de Trabajo del personal Funcionario de la Administración y Servicios al Servicio de la Administración General de la Comunidad de Madrid y sus Organismos Autónomos**. En él se prevé que la jornada ordinaria de trabajo del personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo será de 1.533 horas anuales, con un promedio semanal de 35 horas, a realizar en 219 jornadas de trabajo en 7 horas diarias. Se contemplan también horarios específicos referidos a la jornada nocturna -de 22.00 horas a 8.00 de la mañana- que con carácter general será de 1.399 horas anuales, a realizar en 139 jornadas alternas de 10 horas; a la jornada de Atención permanente al enfermo – de 1.533 horas anuales-; jornada para

Agentes Forestales; jornada del servicio de extinción de incendios y salvamento; del personal funcionario de CECOP; del personal funcionario del SUMMA y de la casa de socorro de Alcalá de Henares.

Se establece que los calendarios laborales se podrán establecer en horario flexible, siempre que se cumplan 25 horas semanales en horario de obligada presencia y las necesidades del servicio lo permitan. Asimismo, los calendarios laborales podrán regular la flexibilización de la jornada para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Por último se señala que el personal funcionario de administración y servicios con jornada ordinaria y horario flexible, que preste servicios en oficinas o unidades que no sean de atención directa a usuarios o atención al público, podrá realizar a partir del año 2005 un horario de verano de nueve a catorce horas en los meses de julio, agosto y septiembre, sin menoscabo de la jornada anual prevista.

La Comunidad de Madrid regula el horario de trabajo de su personal laboral mediante Convenio Colectivo, que prevé con carácter general una jornada con promedio semanal de 35 horas en todos los centros del ámbito de aplicación del Convenio, contemplándose también la posibilidad de establecer un horario flexible siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

4.7. NAVARRA

El Decreto Foral 113/1997, de 28 de abril, por el que se regula la reducción de jornada de los empleados al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, modificado por el Decreto Foral 179/2002, de 5 de agosto, dispone en su artículo 1 que:

"1. Los empleados al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo de un tercio o de la mitad de su duración en los siguientes supuestos:

- a) cuando, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo a un menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial legalmente reconocido;*
- b) en los casos de incapacidad del cónyuge o conviviente del empleado, o de algún familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad. Asimismo, cuando el empleado conviva y preste cuidados a personas mayores enfermas crónicas o discapacitadas, que sean familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad".*

Por su parte, el artículo 2 del citado Decreto prevé que:

"Podrá concederse igualmente la reducción de la jornada de trabajo de un tercio o de la mitad de su duración en los siguientes supuestos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan:

- a) empleados con edad igual o superior a los 55 años;*
- b) empleados con algún tipo de enfermedad no susceptible de incapacidad temporal o permanente, de conformidad con el informe que al respecto emita el correspondiente Servicio de prevención de riesgos laborales y*
- c) empleados que, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo a un menor de entre 6 y 16 años".*

Finalmente, en el apartado 2 del artículo 5 y, con carácter general, se establece que:

"En el caso del personal que trabaje en régimen de turnos y siempre que resulte razonable por motivos del servicio, podrá acumularse la reducción en jornadas completas y cómputo mensual como máximo".

Este Decreto Foral también resulta de aplicación al Ayuntamiento de Pamplona de acuerdo con el apartado 4º del Acuerdo sobre condiciones de empleo del funcionariado del Ayuntamiento de Pamplona y sus organismos autónomos para los años 2004 a 2007, y se establece que desde un planteamiento encaminado a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar se podrá tramitar en los mismos supuestos del artículo 2 del Decreto la reducción de la jornada de trabajo en un quinto o un séptimo de su duración, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Por otra parte, en el Acuerdo suscrito entre la Administración y los sindicatos sobre condiciones de empleo del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra para los años 2004-2005, firmado el 30 de junio de 2004, se contempla en su apartado 6 relativo a las "medidas de apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral" que:

"en las condiciones que se desarrollen en la Comisión Paritaria, se aprobarán las siguientes medidas:

la regulación de la reducción de jornada por interés particular del empleado, en condiciones que no planteen incremento de coste ni dificultades de funcionamiento de los servicios."

4.8. PAÍS VASCO

Según información proveniente de la Asesoría Jurídica del Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde), varios convenios del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco introducen medidas

de flexibilización de la jornada y horario de trabajo, así como licencias tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

El Decreto 74/2001, de 2 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo para el año 2001 del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos, regula en su Título III la “Jornada de trabajo, calendario, horario y vacaciones”, y entre otras medidas horarias, establece que:

Artículo 19.– Jornada efectiva diaria, horarios y flexibilidad.

1.– La jornada anual partida y normalizada se compone de jornada de mañana y de tarde. La jornada partida efectiva diaria de trabajo de lunes a jueves tendrá la duración que se determine anualmente en el calendario laboral.

La jornada de tarde será, al menos, de dos horas de presencia efectiva.

El horario al público en la jornada ordinaria de tarde será de 15:00 a 17:00 horas.

2.– La jornada continuada de los viernes (excluidos los comprendidos en el período de jornada de verano) será de 7 horas.

3.– La jornada continuada de verano, que tendrá una duración de 17 semanas comenzando el primer o segundo lunes del mes de junio, será de seis horas y media de trabajo efectivo diario conforme al siguiente horario:

Entrada: A las 8:00 horas con flexibilidad hasta las 8 horas 30 minutos.

Salida : Una vez cumplimentada la jornada efectiva diaria de 6 horas y media.

Artículo 20. Flexibilidad horaria en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral.

1.– El personal que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad

grave continuada, acreditada por informe médico, podrá disponer de una flexibilidad horaria de hasta dos horas más, en los horarios de entrada y salida, incluyendo los de la pausa de comida. El tiempo dispuesto se recuperará en cómputo mensual, siendo el límite máximo de recuperación diaria de una hora y cuarto, salvo que por conveniencia del servicio se autorice uno superior.

2.– El personal con hijos o hijas menores de 12 años dispondrá durante el período escolar de media hora adicional de flexibilidad en la entrada y en la salida de la pausa de comida, debiendo retrasar la salida en el tiempo suficiente hasta completar la jornada diaria”.

5. MEDIDAS ADOPTADAS EN DIVERSAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: ÁMBITO EUROPEO

Según datos extraídos de la publicación¹² *“La Fonction Publique dans l’Europe des Quinze. Nouvelles tendances et évolution”*, las tendencias relativas al tiempo de trabajo en las Administraciones Públicas europeas son¹³:

- reducción del tiempo de trabajo;
- introducción de horarios de trabajo flexibles;
- contabilización del tiempo de trabajo en el marco del horario establecido sobre la totalidad de la carrera profesional;
- horarios de trabajo personalizados;
- nuevas formas de organización y de programación del trabajo a fin de reducir el número de horas extra;
- normalización del trabajo a tiempo parcial.

Según un estudio realizado para la OIT¹⁴, el trabajo a tiempo parcial va en aumento en Estados Unidos y en los países escandinavos. En los Estados de la Unión Europea se constata que los horarios de trabajo reducidos, voluntariamente aceptados por los trabajadores, son uno de los indicadores del nivel de prosperidad de un país puesto que una de las condiciones previas a la aceptación de una duración más corta de trabajo es la seguridad de que se va a recibir un salario suficiente.

¹² Ver Bossaert y otros, EIPA 2001.

¹³ Pillinger, J., *“Tiempo de trabajo en Europa: una política europea de tiempo de trabajo en los servicios públicos”*, Federación Europea de Sindicatos de la Función Pública, Bruselas, diciembre, 1998.

¹⁴ Bosch, G. *“El tiempo del trabajo: tendencias y nuevas problemáticas”* en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 138, 1999.

5.1 HORARIOS DE TRABAJO SEMANALES REGLAMENTARIOS¹⁵ EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Ordenados por orden de menor número de horas a mayor:

- Portugal: 35 h. (38 para el personal que realiza funciones manuales)
- Francia¹⁶: 35 h.
- Italia¹⁷: 36 h.
- Países Bajos: 36 h. (pero 38 horas en ciertos sectores)
- Finlandia: 36:15 h. (38:15 h. en ciertos departamentos)
- Dinamarca: 37 h.
- Grecia y Alemania: 37:30 h.
- Bélgica: 38 h.
- Austria¹⁸: 38:30 h.
- Suecia¹⁹: 39:45 h.
- Luxemburgo²⁰: 40 h.
- Irlanda: 41 h. (34:45 sin las pausas de desayuno)
- Gran Bretaña: 41 h. (42 h. con las pausas de comida²¹)

¹⁵ Estos datos fueron extraídos de un estudio realizado para la 29ª Reunión Informal de Directores Generales de la Función Pública celebrado en Luxemburgo en 1997, y de la publicación de Pillinger, J., “*Tiempo de trabajo en Europa: una política europea de tiempo de trabajo en los servicios públicos*”, Federación Europea de sindicatos de la Función Pública, Bruselas, diciembre de 1998.

¹⁶ En el momento de redacción de la publicación de referencia, el horario eran 39 horas si bien posteriormente la llamada Ley Aubry implantó la semana de 35 horas.

¹⁷ Según datos de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, explicados posteriormente, en 2004 serían 32.9 horas.

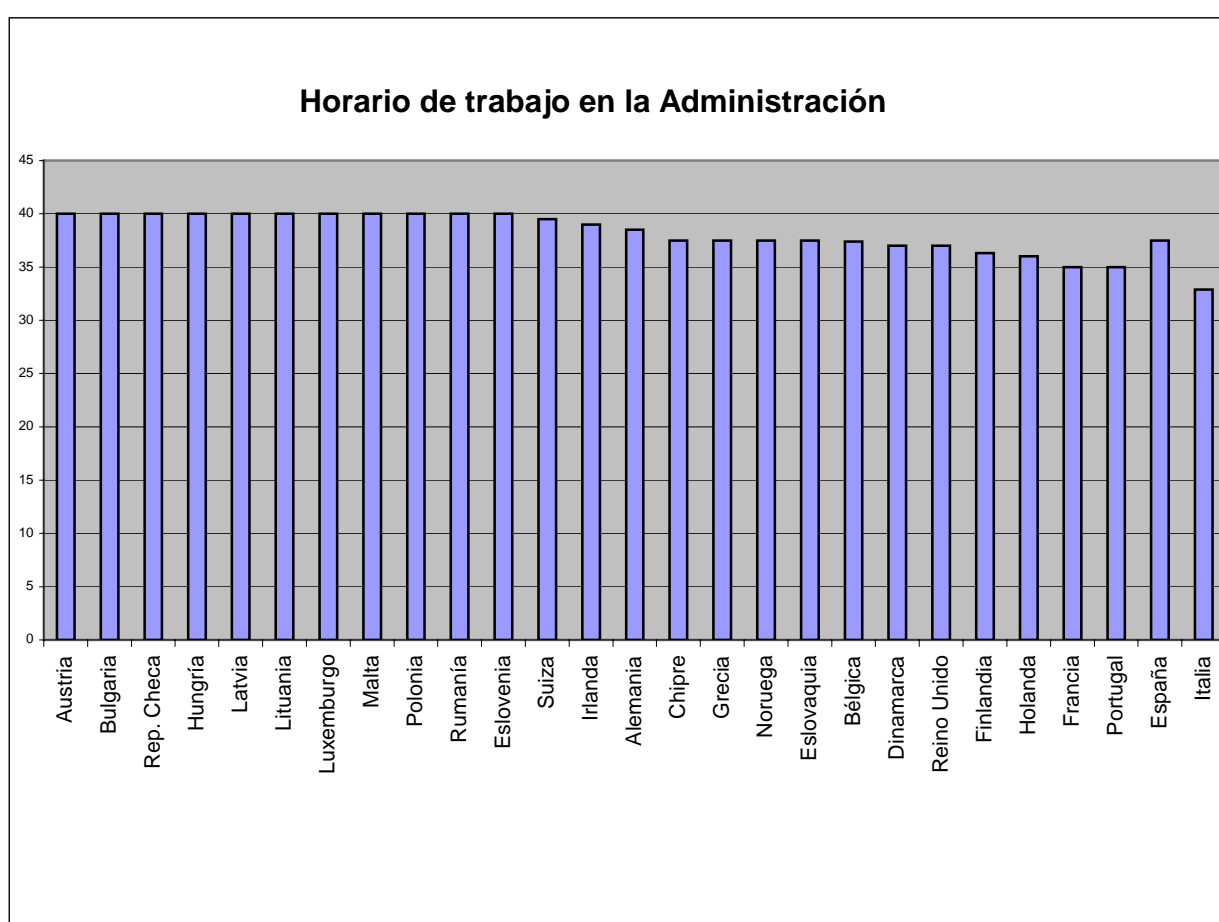
¹⁸ Según datos de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, explicados posteriormente, en 2004 serían 40 horas.

¹⁹ En Suecia, aunque los horarios de trabajo estén regidos por el convenio colectivo central entre gobierno y sindicatos, cada agencia tiene libertad para desarrollar acuerdos sobre los horarios de trabajo a nivel local.

²⁰ Diariamente debe realizarse entre las 7:00 horas y las 19:00, dentro del cual hay una franja horaria fija en la cual es obligatorio estar presente (de 8:30 a 11:30 y de 14:30 a las 16:00 horas). Obligatoriamente debe haber una interrupción al mediodía de, como mínimo, una hora (entre las 11:30 y las 14:30).

²¹ En Reino Unido, tras la reforma el 1 de abril de 1996 del Código de Gestión de la Función Pública, los Ministerios y las Agencias tienen autoridad para determinar los horarios de trabajo de su propio personal, a condición de que el total de horas trabajadas corresponda a las disposiciones reglamentarias.

Sobre esta materia, la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo ha elaborado el informe “ Working time developments – 2004“, que dedica uno de sus apartados a los horarios europeos de la Administración Pública en los distintos países. Según este informe, el tiempo de trabajo semanal de la función pública más largo en el año 2004 corresponde a Austria, Luxemburgo, República Checa, Bulgaria, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia, Rumanía, Eslovenia (40 horas), seguido de Suiza (39.5 horas), y el más corto en Italia (32.9 horas).



Fuente: Working time developments – 2004, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

5.2 ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO²²

La mayoría de Estados de la Unión Europea han introducido sistemas que ofrecen flexibilidad de jornada a sus funcionarios sobre la base de franjas horarias flexibles y fijas u obligatorias, en el sentido de que todos los empleados deben estar en su lugar de trabajo durante dichos períodos. Su duración varía entre 4 h. al día (Portugal, Irlanda), 4:30 h. (Luxemburgo), 5 h (Bélgica) y 5:30 h. (**España** y Alemania). Dichas franjas pueden estar agrupadas en un solo período (a menudo entre 9 y 14:30, como en **España**) o repartidas entre mañana y tarde (por ejemplo, en Irlanda las bandas horarias principales son dos: de 10-12:30 y de 14:30-16:00).

Las bandas llamadas móviles o flexibles suelen ser entre 7:30-9:00 / 14:30-19:00 h. en España, o entre 8:30-10:00 / 16:00-18:30 en Irlanda.

En todos los casos, esta organización del tiempo de trabajo diario es resultado de una negociación entre las partes interesadas y la Administración a la que pertenecen.

Además, en la mayoría de países, estas medidas horarias están sujetas a la regla de que el total mensual o semanal de horas, repartidas en franjas fijas o variables, debe corresponder al tiempo de trabajo reglamentario:

- En **Luxemburgo** el balance positivo del mes no puede sobrepasar las 10 h de trabajo, y el tope negativo son 6 horas²³.

²² “*La Fonction Publique dans l’Europe des Quinze. Nouvelles tendances et évolution*”, EIPA 2001.

²³ Puede acumularse un exceso mensual de tiempo de trabajo como máximo de 10 horas. En el caso de que se superaran las 10 horas máximas de tope, las horas trabajadas que sobrepasen las 10 horas extra no se cuentan como horas suplementarias. El saldo positivo puede recuperarse (por parte del funcionario) dentro del horario móvil de la jornada y, en caso de que el saldo positivo fueran 4 horas en el mes, se puede transformar en una media jornada de permiso que obligatoriamente debe ser disfrutada a lo largo del mes siguiente.

- En **Bélgica**, el número de horas trabajadas no puede exceder de 12 con relación al régimen mensual normal, salvo justificación del Director del Departamento. Además, las horas trabajadas de más deben compensarse el mes siguiente en forma de día libre (con el máximo de día y medio) o por recuperación de un cierto número de franjas horarias. Por otra parte, los déficits horarios no pueden sobrepasar las 8 horas por mes y se compensarán en el mes siguiente.

En **Finlandia** hay 2 formas de organizar la semana:

- a) Una semana de 5 días de igual duración;
- b) Una semana con una jornada reducida y 4 más largas. En 1996, el 26% del personal recurrió a este sistema.

En **Países Bajos**, se puede hablar de la evolución hacia un sistema “*a la carta*” fijada en una base semanal, como consecuencia de la adopción de la semana de 36 h. en el gobierno central que ofrece diversas posibilidades:

Por ejemplo, trabajando por semana 4 jornadas de 9 horas, o trabajando 5 días de 8 horas por semana, podrán elegir el momento de disfrutar las 4 horas de día libre restantes. Esta última alternativa permite alargar el tiempo de permiso si se trabaja 40 h. por semana durante varios meses o años, con el máximo de 7 años.

En cuanto a la práctica de la jornada de 36 h/semana, el personal técnico de cuadros se muestra más negativo que el resto de trabajadores, afirmando que la calidad del servicio se resiente, que los retrasos en el tratamiento de dossiers se alargan y que los reemplazos de los miembros de personal ausentes se tornan más difíciles que antes.

5.3. SITUACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA

Según los datos que aparecen en el portal temático sobre reforma de la Comisión Europea como institución²⁴, toda organización internacional requiere una serie de medidas específicas para su personal multinacional en materia de conciliación (medidas de integración de la familia al nuevo país; ausencia de otros familiares para atender a personas dependientes, etc.).

En 2005 estaba prevista la introducción de nuevas medidas en cuanto al tiempo de trabajo, porque se consideraba que las que habían venido operando no eran todo lo efectivas que deberían. Además, se recomendaba reducir las exigencias vigentes de planificación por adelantado, difíciles de prever en un tema que requiere una alta flexibilidad, y continuar utilizando medidas que faciliten un eficaz registro del tiempo de trabajo.

En la página web de referencia se indica que *“Los resultados de un proyecto piloto sobre **teletrabajo** para dos funcionarios en dos Direcciones Generales están siendo evaluados para que se pueda organizar sistemáticamente el uso de este tipo de trabajo”*.

5.4. DERECHO COMPARADO

En **Francia**, según denuncia el informe²⁵ de la reforma del Estado y de la descentralización de 1999 al Ministerio de la Función Pública, *“los cuadros franceses raramente salen de su oficina antes de las 21:00 h., y a menudo bastante más tarde”*, y se indica que *“Muchas explicaciones son posibles a este “presentismo” de los cuadros franceses. La interrupción de la comida, por ejemplo, es más larga en Francia que en los países vecinos, lo que, por tanto, retarda los trabajos a realizar por la tarde. Menos propensas a las largas*

²⁴ http://europa.eu.int/comm/reform/2002/chapter03_en.htm Esta página web se encuentra actualizada sólo hasta septiembre de 2004.

comidas de trabajo, las mujeres prefieren generalmente arreglar las cuestiones más rápido a lo largo de una jornada de trabajo más intensa y más corta”.

En consecuencia, en la proposición nº 14 de dicho documento, relativa a *“La organización del trabajo y de los horarios”*, se dice literalmente que *“haría falta que los altos funcionarios hayan salido de sus oficinas hacia las 19h”*.

El Decreto nº 2000-815, de 25 de agosto de 2000, relativo a la regulación y reducción del tiempo de trabajo en la función pública del Estado fija la jornada máxima de 35 horas por semana en los servicios dependientes del Estado²⁶. En su artículo 6 establece la posibilidad de trabajar según un esquema flexible, mediante la organización del tiempo de trabajo según un período fijo de referencia (quincena o mes), en el seno de la que se debe efectuar el número de horas correspondientes a la duración reglamentaria. Un dispositivo llamado de “crédito-débito” permite el traspaso de un número limitado de horas, fijado en el momento de puesta en marcha del sistema, de un período al otro.

En cuanto a la composición del tiempo de trabajo, éste se descompone en:

- Períodos fijos: todo el personal debe estar presente, y no pueden ser inferiores a 4 horas al día.
- Períodos móviles: cada uno elige su hora de llegada y salida, con un método de control que garantice el respeto de la duración quincenal del trabajo.

En cuanto al período de interrupción para la comida, no puede ser inferior a 45 minutos, y no se computa como tiempo de trabajo.

²⁵ “*L’encadrement supérieur de la fonction publique : vers l’égalité entre les hommes et les femmes*”, disponible en: http://www.ladocfrancaise.gouv.fr/cgi-Bin/brp/telestats.cgi?brp_ref=994000782&brp_file=0000.pdf

²⁶ La fijación de las franjas horarias diarias puede establecerse en cada Departamento Ministerial, que también, bajo ciertas condiciones, podrá reducir dicho horario máximo de 35 horas semanales.

En **Alemania**, el Estado de Sajonia-Anhalt estableció en 1999 el Programa para hacer cumplir la norma de la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en Sajonia-Anhalt (Programm zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt), que, entre otras medidas incluye la de “Ampliar las posibilidades dentro del sector público para un horario de trabajo flexible con el fin de dar un ejemplo para el sector privado también”.

Posteriormente, y sólo aplicable al personal del Ministerio del Interior, el 1 de enero de 2003 entró en vigor el Acuerdo Interno para la Introducción de la Jornada Laboral Flexible²⁷, celebrado con el Consejo de Personal del Ministerio, y regido por el principio de que la distribución del tiempo de trabajo no podrá afectar al funcionamiento del servicio de que se trate y deberá respetar las necesidades del mismo y el cumplimiento del horario básico estipulado.

Establece como *horario normal* el que transcurre de 8:00 a 15:00, con media hora de descanso, y un llamado *horario marco*, de 7:00 a 20:00 horas, durante el cual el personal podrá determinar voluntariamente el inicio y final de la jornada, a excepción de los horarios básicos estipulados o de presencia obligatoria (de lunes a jueves de 9:00 a 15:30 y viernes de 9:00 a 15:00). Así el *horario flexible* sería el intervalo entre el inicio del horario de trabajo marco y el inicio del horario de trabajo básico, así como el final del trabajo básico y el final del trabajo marco. Las horas acumuladas se deberán compensar durante la jornada flexible.

Para el correcto funcionamiento del sistema, en el que prima la responsabilidad del trabajador, se implanta un método de control horario a través de un sistema electrónico que permita verificar el cumplimiento del horario personal.

El Acuerdo excluye a ciertos colectivos a los que, por sus características específicas, no les es de aplicación la jornada laboral flexible (secretarios de estado, directores de departamento, etc), o sólo de forma restringida (trabajadores que teletrabajan; servicio de mensajería, etc.), o bien tienen un plan de servicio propio para la aplicación de esta medida (trabajadores del área de dirección, colaboradores de Gabinete, Parlamento, Protocolo, Prensa y Relaciones Públicas, etc.)

Con datos del año 2001²⁸, en **Dinamarca** la jornada flexible es relativamente habitual en el sector público y no tanto en el privado, siendo más frecuente entre los trabajadores con formación superior, entre los que ocupan puestos de dirección y entre los hombres. En algunos convenios colectivos se ha incorporado el concepto de jornada fluida, lo que significa que el trabajador/a puede planificar la jornada laboral según sus propias necesidades, siempre que realice la tarea prevista, ya sea desde su propio hogar o desde el centro de trabajo.

En cuanto a la situación en **Italia**, y con datos de la misma Guía del año 2001, la Ley nº 191 de 16 de junio de 1998 introdujo en la Administración Pública italiana la posibilidad de que sus empleados/as puedan acogerse a formas de trabajo a distancia²⁹, sin perder retribución, mediante equipos informáticos. Además, la Ley italiana 142 de 1990 sobre las autonomías locales, confía al alcalde la coordinación de los horarios de las empresas, los **servicios públicos** y los **servicios periféricos** de las administraciones públicas.

Respecto a **Suecia**, en abril de 2004, el Gobierno aprobó un Plan para implementar la transversalidad en las Administraciones Públicas para el

²⁷ Modificando a la Guía para la Jornada Laboral Flexible de 2001.

²⁸ “Guía de Buenas Prácticas para Conciliar la vida familiar y profesional”, 2001, Instituto de la Mujer. Los socios del proyecto fueron Austria, Dinamarca, Finlandia, Grecia, Italia, Portugal, Suecia.

²⁹ En la página web <http://www.commissione-pari-opportunita.it/Normativa/NR/> se encuentra, a fecha de 18 de mayo de 2005, la reseña al *Decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70* –

período 2004-2009, cuya presentación de resultados al Parlamento se hará en 2006.

En el caso de **Reino unido**³⁰, el Hospital público de Addenbrooke se ha presentado como ejemplo³¹ de flexibilidad horaria en la Administración Pública: enfrentado al reto de reclutar y retener a los trabajadores del sector sanitario en un entorno altamente competitivo, y ante la imposibilidad de competir con los beneficios salariales del sector privado, ha optado por implantar un régimen flexible de trabajo para facilitar el equilibrio entre vida personal y laboral de forma personalizada con cada trabajador. Esta política ha redundado en un entorno mejor de trabajo, en el que se han reducido los costes de personal relativos a la rotación y el reclutamiento y selección de nuevo personal.

Esta iniciativa está siendo estudiada por el Sistema Nacional de Salud, con la finalidad de implantar un enfoque similar a nivel nacional.

Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191.

³⁰ Desde el 6 de abril de 2003, el personal con hijos menores de 6 años, o hijos con discapacidades hasta la edad de 18, tendrán derecho a solicitar un esquema horario flexible tal y como indica el documento oficial "Government's Work and Parents: Competitiveness and Choice Regulations on flexible working".

³¹ Seminario organizado en noviembre de 2004 por el Observatorio Europeo del Cambio de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo bajo el título "Logrando el balance de género: estrategias para la competitividad":

<http://www.emcc.eurofound.eu.int/content/source/eu05004a.html?p1=exchange&p2=null>

6. PROPUESTAS EN MATERIA DE BUENAS PRÁCTICAS Y HORARIOS

1. Implantar el Horario Laboral Europeo:

Entendiendo éste como jornada completa de las 8 a las 12 y de las 13 a las 17 horas, con carácter general, para ello es imprescindible adelantar y reducir la hora de la comida. Su efectiva implantación supone un cambio en los hábitos de almuerzo al que llevará un tiempo acostumbrarse.

Entre las iniciativas que está fomentando este debate destacan las inquietudes del Presidente del **Congreso de los Diputados**, Manuel Marín, que pretende convencer a los diputados de las ventajas que tendría trasladar a la institución una medida similar al 'Plan Concilia' que ya se aplica en la Administración General del Estado.

Los catorce años que pasó el hoy presidente de la cámara baja en la Comisión Europea, le convirtieron en defensor de los horarios comunitarios, y ha propuesto el día 6 de abril de 2006 para comenzar el Pleno a las ocho de la mañana. Su idea es implantar en el Congreso el mismo horario que tienen la mayoría de los Parlamentos europeos, ya que sólo Grecia y España se han resistido hasta ahora a renunciar a sus costumbres horarias.

Marín ya planteó este asunto en la Junta de Portavoces en diciembre de 2005 y pidió a los representantes de los distintos grupos que se pronunciaran al respecto. El portavoz del PP fue el primero en mostrarse abiertamente favorable a adoptar medidas en este sentido.

Su propuesta de un nuevo horario de la Cámara Baja sería de ocho de la mañana a seis de la tarde. Así la Mesa del Congreso, que se

reúne los martes, se convocaría a las ocho, le seguiría la habitual reunión de la Junta de Portavoces y el Pleno empezaría a las once y media. La idea es dejar una hora -entre las dos y las tres- para comer y concluir a las seis.

Las sesiones en comisión que, habitualmente se celebran los martes y miércoles por la mañana, también se convocarían las ocho, y sólo la sesión de control al Gobierno de los miércoles se mantendría con su horario actual, arrancando a las cuatro de la tarde. Marín baraja la posibilidad de que las tres interpelaciones semanales al Gobierno, que siguen a las preguntas y se prolongan durante hora y media, se debatan el miércoles por la mañana, una vez que haya terminado la sesión de control al Gobierno en el Senado.

Los jueves, el Pleno empezaría también a las ocho, con el objetivo de que los diputados pudieran volver a sus respectivas circunscripciones a la hora de comer.

Según las noticias publicadas en la prensa, la mayoría de los diputados consultados admiten la conveniencia de introducir medidas para conciliar la vida personal y laboral, pero sobre todo son partidarios de reducir temporalmente las sesiones plenarias de los martes, que rara vez acaban antes de las diez de la noche.

2. Elaborar un catálogo de buenas prácticas.

Las buenas prácticas son las medidas experimentadas en alguna Administración Pública encaminadas a favorecer el acceso de hombres y mujeres a jornadas laborales que les permitan conciliar mejor con su vida extralaboral y que hayan dado resultados positivos. Esto no necesariamente significa que sean válidas con carácter general en todas

las Administraciones³². En cada caso deberá estudiarse su aplicabilidad a la luz de las circunstancias, situación y realidad. La transferencia de una buena práctica a un momento o circunstancia inapropiada puede producir los efectos contrarios a los deseados.

Este catálogo de buenas prácticas podría estar disponible en las páginas web de cada organismo para obtener mayor difusión. Además, se deberían mantener reuniones periódicas con los sindicatos puesto que los interlocutores sociales desempeñan un papel esencial en la promoción de disposiciones laborales flexibles para facilitar la conciliación de la vida profesional y la vida privada tanto de los hombres como de las mujeres.

Asimismo se recomienda la implantación de un *buzón de sugerencias* sobre este tema, al que las y los funcionarios interesados en la implantación de alguna medida en su centro de trabajo puedan realizar aportaciones de posibles medidas a implantar.

3. Establecer un proceso de diálogo con empresas.

Proceso que se materialice en un foro de consulta y de intercambio de buenas prácticas en materia de horarios y personal entre los responsables del Ministerio y las empresas con las que se haya establecido algún tipo de relación contractual (ej.: contratos de servicios de telecomunicaciones o de servicios de seguridad, contratos de suministro de material de oficina, etc.), con el fin de extrapolar posibles buenas prácticas.

³² Piénsese, por ejemplo, las diferencias que en materia de horarios de trabajo existen entre el personal estatutario hospitalario, o el personal de oficinas de atención al ciudadano. Hay servicios públicos que permanecen abiertos las 24 horas o bien en días festivos, lo que dificulta aún más la implantación de medidas de conciliación.

Entre las empresas del sector privado que aplican políticas de conciliación en materia horaria, cabe destacar los siguientes casos³³:

- Vodafone: reducción de la jornada (de 9 a 15), hasta que el hijo cumpla un año sin reducción del salario; flexibilidad horaria pactada, jornada intensiva de 15 de junio a 15 de septiembre y viernes tarde todo el año (Premio empresa flexible en el año 2002), etc.
- Hewlett-Packard: flexibilidad horaria, teletrabajo, flexibilidad en las vacaciones, programa “Workaholic” (adictos al trabajo) para reestructurar el tiempo de trabajo de los empleados que trabajan más horas de las debidas, jornada intensiva en verano y tarde de los viernes libre, etc.
- Sanitas: reducción de jornada a 33,20 horas semanales, flexibilidad horaria, reuniones después de las 13 h sólo en caso necesario, viernes tarde libres, jornada intensiva en verano, etc.

4. Exigir el cumplimiento efectivo de la *memoria de impacto de género*.

Memoria que debe acompañar en todas las medidas adoptadas en materia de establecimiento de horarios y jornada para el personal de las Administraciones Públicas, en consonancia con lo exigido por la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración

³³ Fuente: “*La Mujer en las Políticas de Empleo*”, ponencia de la profesora Emilia Castellanos Burguillo, de la Universidad de Huelva, en el curso de verano “Políticas de Empleo para colectivos desfavorecidos”, dirigido por Miguel Rodríguez-Piñero, celebrado en la Univ. Internacional de Andalucía, sede de La Rábida, 25-29 de agosto de 2003.

del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

En este sentido, se hace necesario destacar que las medidas propuestas en materia de adaptación de horario están destinadas tanto a hombres como a mujeres, por lo que, a efectos de evaluar y valorar conveniente tanto su impacto como los resultados, se deberán desglosar todos los datos estadísticos por sexos, y hacer un seguimiento específico de posibles divergencias entre hombres/mujeres acogidos a las medidas.

5. Fomentar la implantación de la Administración electrónica.

Prioridad que ya está establecida, a través del Plan Conecta, como desarrollo del Plan AVANZA en el ámbito de la Administración General del Estado.

6. Facilitar la flexibilidad horaria a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Tal y como se recoge en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que modifica a la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y realizar un seguimiento personalizado de apoyo de su situación funcional/laboral.

7. Establecer un seguimiento de la labor realizada desde foros especializados, y participar de forma activa en los trabajos de los agentes sociales.

Cabe destacar el trabajo del Observatorio Metropolitano de la Conciliación (OMC) de Barcelona, organismo formado por representantes de las Administraciones Públicas, Pla Estratègic

Metropolità de Barcelona, Empresas, Sindicatos, Universidades, Iglesias y Tejido Asociativo, que estudia de forma continuada la evolución de todas las áreas que afectan a la Conciliación, incluyendo frenos e impulsores.

Por otra parte, la Fundación Independiente está desarrollando informes al respecto a través de una Comisión Nacional para la Racionalización de los horarios españoles y su Normalización con los de los demás países de la Unión Europea.

9. Realizar cursos de formación.

Destinados a eliminar las ideas estereotipadas relativas a los supuestos factores de éxito en la carrera directiva, tales como la necesidad de largas horas de trabajo o “cultura del sobretrabajo”, asistencia a reuniones en horas “poco sociables”, disponibilidad 24 horas, etc., y para fomentar los valores asociados al rendimiento en el trabajo por objetivos.

10. Fomentar el cambio de gestión directiva

Lograr la interiorización de la política de “luces apagadas” a partir de las 18:00 horas, con la consiguiente imposibilidad de utilizar salas de reuniones, ordenadores, etc., y la política de reuniones matutinas y eliminación de almuerzos de trabajo.

11. Organizar un Seminario/Jornada de difusión

Exposición de algún experto/a de la Administración para explicar experiencias piloto realizadas en la UE, tales como las indicadas en el estudio "Times in the City and Quality of Life", 1999, de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. En especial, se recomienda el caso de la ciudad de Rennes, donde se reorganizó el horario de servicios públicos en la Administración Local.

ANEXOS

NORMATIVA DE REFERENCIA

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 6 de Noviembre de 1999)
- Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado (BOE de 27 de diciembre de 2005).
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno (BOE 14 de Octubre de 2003)
- Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (BOE 12 de Febrero de 2004)
- Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado (BOE 8 de Marzo de 2005)

- Orden APU/1818/2005, de 15 de junio, por la que se introducen mejoras en las condiciones de jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado. (BOE 16 de Junio de 2005).

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Andalucía

- Orden de la Consejería de Justicia y Administración Pública, de 15 de octubre de 2004, por la que se modifica la de 29 de julio de 1996, sobre jornadas y horarios en la Administración General de la Junta de Andalucía. (BOJA 212 de 29 de Octubre de 2004, y BOJA 147 de 27 de julio de 1996, respectivamente)
- Acuerdo entre la Administración de la Junta y las Organizaciones Sindicales, de 24 de Octubre de 2003, sobre mejoras en las condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía. (BOJA 225 de 21 de Noviembre de 2003)

Islas Baleares

- Acuerdo entre Administración de las Islas Baleares y las organizaciones sindicales, de 24 de diciembre de 2004, para el período 2005-2007.

Castilla y León

- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León. (BOE 24 de Marzo de 2003)

Cataluña

- Ley 6/2002, de 25 de abril, de medidas relativas a la conciliación del trabajo con la vida familiar del personal al servicio de la Administraciones Públicas catalanas. (BOE de 14 de mayo de 2002)

- Ley de Cataluña 18/2003, de 4 de julio, de Apoyo a las Familias (BOE 8 de Agosto de 2003)

Galicia

- Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres (BOE 21 de Septiembre de 2004)

Madrid

- Acuerdo de 11 de marzo de 2005, de la Mesa Sectorial de Negociación de Condiciones de Trabajo del personal Funcionario de la Administración y Servicios al Servicio de la Administración General de la Comunidad de Madrid y sus Organismos Autónomos.

Navarra

- Decreto Foral 113/1997, de 28 de abril, por el que se regula la reducción de jornada de los empleados al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, modificado por el Decreto Foral 179/2002, de 5 de agosto (BON 21 de marzo de 2005, num. 34)
- Acuerdo suscrito entre la Administración y los sindicatos, de 30 de junio de 2004, sobre condiciones de empleo del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra para los años 2004-2005.

País Vasco

- Decreto 74/2001, de 2 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo para el año 2001 del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma

del País Vasco y sus Organismos Autónomos (BOPV 11 de Mayo de 2001).

DOCUMENTOS CONSULTADOS:

- Bossaert, Danielle y otros. "La Fonction Publique dans l'Europe des Quinze. Nouvelles tendances et évolution". Maastricht. Instituto Europeo de Administración Pública. 2001.
- Chinchilla, Nuria y Poelmans, Steven. "La Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Informe de prospectiva". Barcelona. IESE. 2001.
- "La España en hora: libro verde sobre la racionalización de los horarios españoles y su normalización con los demás países de la Unión Europea". Madrid. Fundación Independiente. Editado por Bancaja. 2004.
- "Europa: la hora de España". Madrid. Fundación Independiente. 2002.
- "Guía de Buenas Prácticas para Conciliar la vida familiar y profesional". Madrid. Instituto de la Mujer. 2001.
- IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006). Madrid. Instituto de la Mujer. 2003.
- Sánchez Vega , Encarna. "Estudio comparado sobre horarios reales de trabajo en las Administraciones europeas y española", *Estudio encargado por el Instituto de la Mujer y aún no publicado*. 1996.
- "Times in the City and Quality of Life". Dublín. European Foundation for the Improvement of the Living and Working Conditions. 1999.

- “Work Life Balance – A Managers’ Guide”. Reino Unido. Disponible en la dirección: <http://www.diversity-whatworks.gov.uk/>

Páginas web y documentos de organismos de igualdad y de la función pública de diversos países europeos, de la UE y de las Comunidades Autónomas:

http://www.inap.map.es/inapweb/goberna/act_form/presenta.htm

<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF05126EN.pdf>

<http://www.mtas.es/mujer/inap.htm>

http://europa.eu.int/comm/reform/2002/chapter03_en.htm

http://www.ladocfrancaise.gouv.fr/cgi-bin/brp/telestats.cgi?brp_ref=994000782&brp_file=0000.pdf

<http://www.commissione-pari-opportunita.it/Normativa/NR/>

<http://www.emcc.eurofound.eu.int/content/source/eu05004a.html?p1=exchange&p2=null>

<http://www.clcbb.org/clcbb/?conciliacion/arbol/123>

http://www.map.es/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia.html