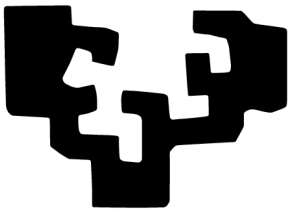
eman ta zabal zazu



Universidad del País Vasco

Euskal Herriko Unibertsitatea

LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES AL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

TESIS DOCTORAL

AMAYA MARTÍNEZ DE VIÉRGOL LANZAGORTA

DONOSTIA, 28 DE JULIO DE 2015

(c)2015 MARIA AMAYA MARTINEZ DE VIERGOL LANZAGORTA

eman ta zabal zazu

Universidad del País Vasco

Euskal Herriko Unibertsitatea

LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES AL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

Tesis doctoral presentada por Amaya Martínez de Viérgol Lanzagorta bajo la dirección del Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Prof. D. Juan Pablo Landa Zapirain, para la obtención del grado de Doctora en Derecho por la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea

Donostia, 28 de julio de 2015

SUMARIO

I. ABREVIATURAS 15

II. ABSTRACT 17

CAPÍTULO I. PALABRAS LLAVE 18

CAPÍTULO II. KEYWORDS 18

III. METODOLOGÍA 19

IV. INTRODUCCIÓN. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN 23

V. ANTECEDENTES 29

VI. CONTEXTUALIZACIÓN; MARCO NORMATIVO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA AJE Y TRANSVERSALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO 37

CAPÍTULO I. CONTEXTUALIZACIÓN Y MARCO NORMATIVO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA AJE 37

Subcapítulo I. El "interés colectivo" como criterio determinante del Estatuto Público y su problemática aplicación al personal no funcionario 37

1. NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL PERSONAL LABORAL 37
2. EL "INTERÉS GENERAL" COMO CRITERIO CONDICIONANTE DE LA NATURALEZA DEL VÍNCULO CONTRACTUAL 38

Subcapítulo II. Ámbito subjetivo de la Administración de Justicia 42

1. LA DELIMITACIÓN SUBJETIVA DE LA ENTIDAD EMPLEADORA: LA AJE 42
2. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 42
   - 2.1. La Administración Pública Estatal: Generalidades 42
   - 2.2. La Administración Pública Territorial 43
3. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA 43
   - 3.1. La nueva Oficina Judicial 43
   - 3.2. De las unidades administrativas 47
   - 3.3. Administración de Justicia de Euskadi 47
4. LA DELIMITACIÓN SUBJETIVA DEL PERSONAL EMPLEADO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA 50

4.1. El personal funcionario: estructura 51
4.1.1. Del personal de los cuerpos de médicos forenses, de facultativos del instituto nacional de toxicología y ciencias forenses, de gestión procesal y administrativa, de técnicos especialistas del instituto nacional de toxicología y ciencias forenses, de tramitación procesal y administrativa y de auxilio procesal, de ayudantes de laboratorio y de otro personal al servicio de la administración de justicia 53
4.1.1.1. Singularidades en la AJE 54
4.1.1.2. Servicio de Laboratorio Forense 55
4.1.1.3. Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa 56
4.1.1.4. Los/as Secretarios/as judiciales 59
4.4. Personal eventual 62
4.5. Personal laboral al servicio de la AJE 63

Subcapítulo III. Los criterios de acceso a puestos de trabajo en la Administración de Justicia de Euskadi 64

1. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL ACCESO A LA "FUNCIÓN PÚBLICA" Y SU INCIDENCIA EN EL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIAL (ART. 23.2 Y 103.3 CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA) 64
2. EL FENÓMENO DE LA "EXTERNALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS" Y DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL LABORAL (ART. 103.1 C.E.) 68
2.1. El ámbito de responsabilidad y dirección de la Administración en la identificación de la Entidad empleadora (art. 1.1.2 E.T.) 70
2.2. El "Servicio Público" a prestar por el personal laboral público 72
2.3. La responsabilidad de la Administración Pública por el funcionamiento –defectuoso o correcto- de los Servicios Públicos, ex artículo 106.2 C.E. 73

Subcapítulo IV. La sistematización y armonización de un marco normativo multidimensional 78

1. LA DISTRIBUCIÓN COMPETENCIAL ENTRE EL ESTADO Y LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS 79
1.1. La LFPV y la futura Ley de Empleo Público de Euskadi 86
1.2. Diferencias entre el modelo de gestión de los recursos humanos en la Administración de Justicia y en el EBEP 86
2. APLICACIÓN DEL DERECHO LABORAL Y DEL DERECHO ADMINISTRATIVO 90
2.1. El nuevo marco laboral después de tres años de reformas 92
3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA 94
3.1. La Negociación Colectiva del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia 96
3.2. La Negociación Colectiva del personal laboral al servicio de la Administración de Justicia 99
3.3. La Negociación Colectiva conjunta de todo el personal al servicio de la Administración de Justicia 101
3.4. La problemática pérdida de "ultraactividad" de los convenios colectivos 105
3.5. La tutela jurisdiccional del derecho a la igualdad a través del control de la negociación colectiva y de los Planes de Igualdad 106

CAPÍTULO II. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO 108

Subcapítulo I. Antecedentes históricos y normativos 108

Subcapítulo II. La política institucional para la igualdad: los Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 110

Subcapítulo III. Marco normativo sobre igualdad de género 117

1. NORMATIVA INTERNACIONAL 117
2. NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA 117
   2.1. La invocación comunitaria a la participación de los agentes sociales en la realización de la ITOHM 119
   2.2. La Confederación Europea de Sindicatos y su influencia en la evolución de la negociación colectiva y en la elaboración de los Planes de Igualdad 120
3. NORMATIVA ESTATAL 127
   3.1. La Constitución Española de 1978 127
   3.2. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015) (ET) 128
   3.3. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social 129
   3.4. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 130
      3.4.1. Medidas sobre igualdad en la Administración Pública contenidas en la LOI 134
      3.4.2. LOI y negociación colectiva 135
      3.4.3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social como garante de la aplicación de LOI y el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social 144
   3.5. La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres 146
   3.6. I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos 147
4. NORMATIVA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI SOBRE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 150
   4.1. Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres 150
   4.2. Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer 152
   4.3. V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi 152
   4.4. VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 152

Subcapítulo IV. Conceptos esenciales relativos a cuestiones de género 156

Subcapítulo V. Planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 160

1. MARCO JURÍDICO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 160
   1.1. Obligatoriedad & voluntariedad en la negociación del Plan de Igualdad. Mecanismos para facilitar e incentivar la elaboración de Medidas y Planes de Igualdad 163
   1.2. Ultraactividad de convenios colectivos y Plan de Igualdad 172
2. DIAGNÓSTICO 174
   2.1. Información cuantitativa 176
3. DISEÑO DEL PI 177
   3.1. Los objetivos del PI 177
   3.2. Contenido del PI en la Administración Pública 177

3.2.1. Medidas de acción positiva en el PI 178
3.3. Seguimiento del PI 182
3.4. Evaluación del PI 184
3.4.1. La Comisión de Igualdad y sus funciones de interpretación, aplicación y solución de conflictos derivados de la aplicación del PI 187

Subcapítulo VI. I PI entre mujeres y hombres en el ámbito del personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi (2012-2013) 188

1. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA 188
2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PI 188
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN 189
4. VIGENCIA 189
5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN Y PRINCIPALES CONCLUSIONES 190
6. OBJETIVOS 191
7. EJES DE ACTUACIÓN 192
8. ACCIONES 192

VII. PROYECCIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO SOBRE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL PAJE 193

CAPÍTULO I. CUESTIONES TRANSVERSALES 195

Subcapítulo I. Utilización de lenguaje no sexista 195

Subcapítulo II. Información y Comunicación 199

Subcapítulo III. ¿Por qué es importante analizar la representación unitaria y sindical? 200

Subcapítulo IV. ARBITRARIEDAD versus DISCRECIONALIDAD (aplicación de la LRJPAC (Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común) 203

1. ACTOS ADMINISTRATIVOS QUE HAN DE SER MOTIVADOS 204
1.1. Los actos que limiten derechos subjetivos o intereses legítimos 204
1.2. Los que se separen del criterio seguido en actuaciones precedentes o del dictamen de órganos consultivos 205
1.3. Los que se dicten en el ejercicio de potestades discrecionales, así como los que deban serlo en virtud de disposición legal o reglamentaria expresa 205
1.4. Actos discrecionales en materia de concursos y oposiciones 207
1.5. Actos cuya motivación es exigida por una norma 209
1.6. Motivación de los actos que pongan fin a los procedimientos selectivos de concurrencia competitiva 209

CAPÍTULO II. ACCESO Y SISTEMAS DE PROMOCIÓN EN LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA 211

Subcapítulo I. Provisión de los puestos de trabajo del Personal al Servicio de la Administración de Justicia 214

1. RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO CON POSTERIORIDAD A LA REFORMA INTRODUCIDA POR LA LOMLOPJ. 223
2. SISTEMAS DE SELECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS 224
   - 2.1. Provisión de puestos de trabajo mediante concurso 227
   - 2.2. Provisión de puestos de trabajo a través del sistema de libre designación 229
   - 2.3. Otras formas de provisión 230
     - 2.3.1. Traslado por causa de violencia sobre la mujer funcionaría 231
     - 2.3.2. Redistribución de efectivos 231
     - 2.3.3. Reordenación de efectivos 232
     - 2.3.4. Reasignación forzosa 232
     - 2.3.5. Adscripción provisional 233
     - 2.3.6. Reingreso al servicio activo 233
       - 2.3.6.1. Reingreso de los funcionarios/as del Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa que hayan cesado como secretarios sustitutos 234
       - 2.3.6.2. Reingreso de los declarados en situación de suspensión definitiva 234
       - 2.3.6.3. Reingreso de los rehabilitados 235
     - 2.3.7. Comisiones de servicio 235
       - 2.3.7.1. Comisión de servicios como vía indirecta temporal para la cobertura de vacantes de forma definitiva, e incurriendo en fraude de ley y vulneración del derecho a la negociación colectiva 237
     - 2.3.8. Sustituciones 241
       - 2.3.8.1. Sustitución en las Secretarías de Juzgados y Agrupaciones de Juzgados de Paz 242
     - 2.3.9. Las permutas 242
3. VALORACIÓN DE CRITERIOS DE GÉNERO 242
4. INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO EN LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN (VID. LOI.) 243
5. COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DE LOS TRIBUNALES DE SELECCIÓN (LOI.) ("TENDENCIA A LA PARIDAD", EBEP.) 243
6. FUNCIONARIOS/AS/AS EN PRÁCTICAS 243
7. LA PROBLEMÁTICA DE LA FIGURA DEL TRABAJADOR/A INTERINO/A 245

Subcapítulo II. Promoción profesional del Personal al Servicio de la Administración de Justicia 249

1. LA PROMOCIÓN PROFESIONAL 250
2. PROMOCIÓN INTERNA 251

Subcapítulo III. Incompatibilidades 256

1. PRINCIPIOS GENERALES 256
2. SUPUESTOS DE COMPATIBILIDAD DE ACTIVIDADES PÚBLICAS 256
3. COMPATIBILIDAD DE ACTIVIDADES PRIVADAS 257
4. DISPOSICIONES COMUNES A LAS COMPATIBILIDADES DE ACTIVIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS 257
5. ACTIVIDADES EXCEPTUADAS 257

CAPÍTULO III. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL 258

CAPÍTULO IV. MOVILIDAD....260

Subcapítulo I. Movilidad funcional....260

Subcapítulo II. Movilidad geográfica....264

1. TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI.... 264
2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN EL CASO DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO 265

CAPÍTULO V. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO 267

CAPÍTULO VI. TIEMPO DE TRABAJO....269

Subcapítulo I. Duración de la jornada....274

Subcapítulo II. Horarios....279

1. COMPENSACIONES HORARIAS.... 280
2. JORNADA DE VERANO.... 281
3. FLEXIBILIDAD HORARIA EN ORDEN A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.... 281

Subcapítulo III. Distribución de la jornada 286

Subcapítulo IV. Calendario laboral 288

Subcapítulo V. Vacaciones....289

CAPÍTULO VII. RETRIBUCIÓN 297

Subcapítulo I. La brecha salarial favorecida por la feminización de la pobreza 297

Subcapítulo II. Estructura retributiva y su incidencia en el diverso acceso a subsidios, prestaciones y pensiones de la Seguridad Social 303

1. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS BÁSICOS.... 303
2. RETRIBUCIÓN COMPLEMENTARIA 304
3. OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.... 307
   3.1. Las Guardias 307
   3.2. Indemnizaciones por razón del servicio 307

CAPÍTULO VIII. FOMENTO DE LA "CORRESPONSABILIDAD" EN EL MARCO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO 308

Subcapítulo I. El trabajo a tiempo parcial del PAJE 319

Subcapítulo II. Licencias y permisos 321

1. RÉGIMEN COMÚN 321
   1.1. Cláusula general para todos los permisos y licencias.... 321
   1.2. Incompatibilidades.... 323
      1.2.1. Entre licencias y permisos.... 323

1.2.2. Con guardias 323
1.3. Órgano competente para su concesión 323
1.4. Denegación, suspensión y revocación 324
1.5. Concurso de traslados 324
2. PERMISOS 325
2. 1. Por cuidado de familiares 326
2.2. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiares 329
2.3. Riesgo por embarazo y lactancia 330
2.4. Por maternidad / paternidad 331
2.4.1. Maternidad / paternidad biológica 331
2.4.2. Adopción 338
2.4.3. Maternidad a tiempo parcial 339
2.4.4. Nacimientos prematuros o con necesidad de hospitalización a continuación del parto 339
2.5. Permiso por paternidad 340
2.6. Por lactancia 343
2.7. Riesgo durante la lactancia natural 345
2.8. Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad 346
2.9. Permiso para "asuntos particulares" 347
2.10. Días de libre disposición 349
2.11. Permiso por traslado de domicilio 349
2.12. Permiso por bautizos y comuniones 350
2.13. Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral 350
2.14. Suspensión contractual con reserva de puesto de trabajo para las víctimas de violencia de género 350
3. LICENCIAS 350

Subcapítulo III. Reducciones de jornada 352
1. POR CUIDADO DE MENORES CON DISCAPACIDAD, O FAMILIARES CON ENFERMEDAD 354
2. POR GUARDA LEGAL 355
3. POR INTERÉS PARTICULAR 357
4. REDUCCIÓN DE JORNADA POR ENFERMEDAD MUY GRAVE DE PARIENTES DE PRIMER GRADO 357
5. REDUCCIÓN DE JORNADA PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO 360

Subcapítulo IV. Excedencias 362
1. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO 365
2. PARA CUIDADO DE HIJOS/AS Y DE OTROS FAMILIARES 366

CAPÍTULO IX. FORMACIÓN CONTINUA 370

Subcapítulo I. Diseño de la distribución de la oferta formativa 372

Subcapítulo II. Formación en Igualdad (LOI.) 373

Subcapítulo III. Formación preferente en función de criterios de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (LOI.) 377

CAPÍTULO X. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN 379

CAPÍTULO XI. SALUD LABORAL 380

Subcapítulo I. Prevención de Riesgos Laborales en la Administración Pública 380

1. LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI 382

Subcapítulo II. Maternidad y salud laboral 388

1. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA 389
2. "BAJA" POR INCAPACIDAD TEMPORAL (DOLENCIAS O ENFERMEDADES ESPECÍFICAS DE MUJERES; BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL DURANTE EL EMBARAZO) 390

Subcapítulo III. Primer plan de prevención de riesgos laborales de la Administración Pública Vasca 401

CAPÍTULO XII. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 403

Subcapítulo I. NORMATIVA sobre el ACOSO aplicable al PAJE 408

1. UNIÓN EUROPEA Y ÁMBITO INTERNACIONAL 408
2. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA 410
3. LIE (LEY 4/2005, DE 18 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE EUSKADI) 410
4. LVG (LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO) 411
5. LOI (LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES) 411
6. EBEP (LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO) 415
7. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES/AS 416
   7.1. Despido disciplinario 416
8. LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL 417
9. CÓDIGO PENAL 418
10. TRATAMIENTO JUDICIAL DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 420
11. NORMATIVA ESPECÍFICA… EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 421

Subcapítulo II. Singularidades del "acoso por razón de sexo" 424

Subcapítulo III. Evaluación de la situación de nuestra AJE en relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo 426

CAPÍTULO XIII. EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO 429

Subcapítulo I. Clases de faltas 430

Subcapítulo II. Imputación de responsabilidades 432

Subcapítulo III. Sanciones disciplinarias 433

Subcapítulo IV. Procedimiento disciplinario 435

CAPÍTULO XIV. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO 438

CAPÍTULO XV. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO 445

Subcapítulo I. La Violencia de Género y su valoración en el acceso a puestos de trabajo 446

Subcapítulo II. La VIOLENCIA DE GÉNERO como causa de suspensión o novación de la relación de prestación de servicios 447

Subcapítulo III. La VIOLENCIA DE GÉNERO y su valoración en la extinción de la relación de prestación de servicios 449

VIII. CONCLUSIONES 451

IX. ANEXOS (Bibliografía, normativa, sentencias, recursos de internet) 463

ANEXO I. BIBLIOGRAFÍA 463

ANEXO II. NORMATIVA 535

1. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO 535
2. O.N.U. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE LAS NACIONES UNIDAS) 535
3. UNIÓN EUROPEA 535
4. DERECHO COMPARADO 539
5. NORMATIVA ESTATAL 540
6. COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO 563
7. OTRAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS 569
8. PLANES DE ACCIÓN POSITIVA 571
9. PLANES DE IGUALDAD 571
10. ACUERDOS Y CONVENIOS COLECTIVOS 571
11. PROTOCOLOS 573

ANEXO III. SENTENCIAS 575

1. TRIBUNAL SUPREMO DE ESTADOS UNIDOS 575
2. TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS 575
3. TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA /TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA 575
4. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 580
5. TRIBUNAL SUPREMO 591
6. AUDIENCIA NACIONAL 602
7. AUDIENCIA PROVINCIAL 603
8. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA 603
9. JUZGADO DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO 610
10. JUZGADO DE LO SOCIAL 610

ANEXO III. FUENTES DE INTERNET 611

I. ABREVIATURAS

AAPP	Administraciones Públicas
AJE	Administración de Justicia de Euskadi
CAE	Comunidad Autónoma de Euskadi
CES	Confederación Europea de Sindicatos
EBEP	Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público
ET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015)
ITOHM	Igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres
LCSP	Ley 30/2007 de 30 de Octubre, de Contratos del Sector Público
LCVFL	Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
LCVFL	Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
LEC	Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil
LFPV	Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca
LIE	Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi
LIPAP	Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas
LJCA	Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa
LJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
LMFAOS	Ley 24/2001 de 27 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social
LMFAOS, 2003	Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social
LMLFPV	Ley 16/1997, de 7 de noviembre, de modificación de la Ley de la Función Pública Vasca
LMRFP	Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública
LMURMT	Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo
LOEAPV	Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco
LOEPSF	Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera

LOFAGE	Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado
LOFCS	Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
LOMLOPJ	Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la LOPJ
LOPJ	Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial
LPC	Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común
LPGE, 1999	Ley 49/98, de 30 de diciembre, de Presupuestos del Estado para 1999 (BOE núm.313, de 31 de diciembre)
LPGE,2012	Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012
LPL	R.D. Leg. 2/1995, 7 abril, derogado por la disposición derogatoria única de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social («B.O.E.» 11 octubre), el 11 de diciembre de 2011.
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
LRBRL	Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.
LRFPNC	Ley 9/1987, de 12 de junio, que regula el sistema de representación del funcionariado público y su participación y negociación colectiva para la determinación de sus condiciones de empleo
LRJAPPAC	Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común
LRJIVAP	Ley 16/1983, de 27 de julio, sobre Régimen Jurídico del Instituto Vasco de Administración Pública
LRLPNOJ	Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de Reforma de la Legislación Procesal para la implantación de la Nueva Oficia Judicial
LRLPNOJ	Ley 3/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina Judicial
LRSPMRA	Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa
LVG	Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género
MAP	Ministerio de Administraciones Públicas
OPE	Oferta Pública de Empleo
PAP	Personal al servicio de la Administración Pública
PAJE	Personal al servicio de la Administración de Justicia de Euskadi
PI	Plan de Igualdad
PIOM	Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres
RPT	Relación de Puestos de Trabajo

II. ABSTRACT

En el ámbito de la Administración de Justicia de Euskadi (AJE), debemos distinguir diversos cuerpos de personal, y a su vez, entre ellos, diferenciar la existencia de personal funcionario, dependiente jerárquica y normativamente del Ministerio de Justicia, y personal laboral, y también la diversa regulación convencional debido a que al personal funcionario se le aplica su propio Acuerdo específico del Personal al servicio de la Administración de Justicia de Euskadi (PAJE), mientras que a los colectivos laborales que prestan sus servicios en la AJE se les aplica el Acuerdo que regula las condiciones laborales del Personal al Servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El objetivo del presente proyecto de investigación ha sido doble, consistiendo en primer lugar en realizar una ardua tarea de integración y sistematización de la regulación aplicable, derivada de normativa legal, administrativa y convencional, para, en segundo lugar, proceder a realizar un diagnóstico o retrato de la situación con enfoque de género, con la finalidad de intentar esbozar algunas pinceladas que puedan servir de propuestas de "lege ferenda" o en la próxima adaptación o elaboración del II Plan de Igualdad del PAJE.

Se analiza en este trabajo la procedencia de la inclusión del Plan de Igualdad del Administración de Justicia del País Vasco dentro del convenio colectivo vigente, como una cláusula convencional adicional, como vía de fundamentación jurídica de la estrategia propuesta.

No podemos olvidar la imposición a la Administración Pública, a diferencia de lo que sucede en el ámbito empresarial privado, de una obligación "sine qua non" de elaborar un Plan de Igualdad, que contenga medidas que favorezcan la realización del principio o de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres y garanticen la interdicción de la discriminación por razón de género en su plantilla a través de la negociación colectiva, para todo el personal de la AJE.

……..

In the field of Administration of Justice of the Basque Country, to distinguish different bodies of staff, and in turn, including having to differentiate the existence of civil servants, hierarchical dependent and normatively the Ministry of Justice and workforce, but also the diverse conventional regulation because the official staff applies its own specific agreement of Personal Service Administration of Justice of the Basque Country, while labor collectives who serve in the Administration of Justice of the Basque Country are implements the Agreement governing the working conditions of Personal Service Administration of the Autonomous Community of the Basque Country.

The objective of this research project was twofold, consisting primarily to perform an arduous task of integration and systematization of the applicable regulation, derived from legal, administrative and conventional rules for second, proceed to make a diagnosis or portrait the situation with gender, so in your case, try to outline some hints that can serve as proposals for "lege ferenda" or the next adaptation or processing of Equality Plan II Staff Service Administration of Justice Basque Country.

The appropriateness of including the Plan for Equal Justice Administration Basque within the existing collective agreement, as an additional standard clause as a means of legal basis of the proposed strategy is analyzed in this paper.

We can not forget the imposition Public Administration, unlike what happens in the private business sector, of an obligation "sine qua non" to develop an Equality Plan, which contains measures to promote the realization of the principle of Equal Opportunities Women and Men and ensure the ban gender discrimination in its workforce through collective bargaining for all staff of the Administration of Justice of the Basque Country.

CAPÍTULO I. PALABRAS LLAVE

Igualdad, igualdad de género, igualdad de trato y de oportunidades, mujeres, plan de igualdad, administración de justicia, personal de la administración de justicia, enfoque de género, medidas de igualdad, medidas de acción positiva, brecha de género, negociación colectiva, personal funcionario, personal laboral, acoso, acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia de género, conciliación de la vida laboral y familiar, corresponsabilidad, maternidad, paternidad, trabajo reproductivo, licencias, permisos, excedencias, jornada de trabajo, reducciones de jornada, flexiseguridad, horario laboral, cuidado de familiares, lactancia, salud laboral, brecha salarial, Euskadi, País Vasco, Comunidad Autónoma, despido, protocolos riesgos laborales, seguridad e higiene en el trabajo.

CAPÍTULO II. KEYWORDS

Equality, gender equality, equal treatment and opportunity, women, plan of equality, justice administration, personnel administration of justice, gender, equality measures, affirmative action, gender gap, collective bargaining, staff officer workforce, harassment, sexual harassment, harassment based on sex, violence, reconciliation of work and family life, responsibility, motherhood, parenthood, reproductive work, leave, leave of absence, workday reductions day, flexi security, working hours, family care, nursing, occupational health, wage gap, Euskadi, Basque Country Autonomous Community, dismissal, protocols occupational hazards, safety and hygiene at work.

III. METODOLOGÍA

El objeto de la presente tesis es valorar el nivel de realización de la igualdad por razón de género en el ámbito de la Administración Pública, en particular de la administración de Justicia del País Vasco, mediante el análisis teórico de las técnicas legales previstas para la implementación del principio de igualdad por razón de sexo, y la práctica de su realización en el caso de la AJE en la teoría y en la práctica.

Los fines que persigue esta investigación son realizar un análisis con enfoque de género de la regulación de las condiciones de trabajo del PAJE, identificando sus debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, de forma que una vez realizada una radiografía diagnóstica de las misma, me permita fundamentar las bases de una propuesta que concibo como la más idónea y efectiva para garantizar el éxito y viabilidad de la "materialización" no sólo de la igualdad formal, sino también de la igualdad material, concebida como igualdad real y efectiva, que implicará remover los obstáculos necesarios que la dificulten o impidan, para lo cual, he estimado de importancia capital, realizar la identificación positiva y negativa de los mismos, para lo cual será preciso identificar los efectivos y los potenciales supuestos de discriminación directa o indirecta que genere su regulación actual.

La investigación ha tenido que enfrentarse a numerosos problemas. En primer lugar, la enorme complejidad de sistematización que me ha supuesto, como dificultad añadida, la diversidad de fuentes normativas, así como de órdenes jurisdiccionales diferentes, que responden a Principios y regulaciones inspiradas en filosofías y espíritu diverso, como son el laboral y el administrativo, .En segundo lugar, La falta de homogeneidad del personal que trabaja en la misma (administrativo, laboral y funcionarial), viéndose agravada esta dificultad por el reconocimiento de legitimaciones competenciales para desarrollar su regulación (Estado y Comunidades Autónomas).

Por fin, una vez ordenado y sistematizado el régimen jurídico aplicable, el resultado de mi investigación me ha permitido concluir la misma, de forma fundamentada, jurídica, doctrinal y jurisprudencialmente, con la identificación de los instrumentos que estimo más adecuados para una estrategia de intervención, que haga efectiva materializar esta igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres (ITOHM). Entre ellos, intentaré demostrar en esta tesis, que debería ser clave el Plan de Igualdad (PI), que defiendo debería incorporarse a la negociación colectiva, siempre que sea factible, y en otro caso, garantizarse al menos la regulación consensuada vía negocial.

A través de estos instrumentos se debería conseguir una progresiva homogeneización de las condiciones laborales del PAJE a estos efectos.

Desde la perspectiva metodológica, además del método jurídico tradicional he podido utilizar un enfoque más práctico, de corte sociológico. Ello ha sido posible gracias a de mi experiencia como Agente de Igualdad y formadora en ITOHM en los órganos judiciales de la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en los que tuve ocasión de compartir información con el alumnado (PAJE) al que impartí docencia, e igualmente, en la parte relativa al análisis crítico del Plan de Igualdad del PAJE, me he podido nutrir de la experiencia adquirida durante varios años elaborando Planes de Igualdad para Administraciones Públicas, y entidad empleadoras privadas. Igualmente, he utilizado estadísticas europeas, estatales, autonómicas y sectoriales. En definitiva, he utilizado un método de recogida de información cuantitativo (estadística y empírica) y cualitativo (fruto de las entrevistas y feedback con el personal interesado).

El enfoque cuantitativo se caracteriza porque la recolección de datos que son estadísticos y que se pueden contar. Para ello, este método incluye técnicas específicas que permitan recolectar datos cuantificables, según la investigación, que son analizados mediante cuadros estadísticos.

Según M:A:Rothery (citado por Grinnell, 1977) para generar conocimiento el enfoque cuantitativo se fundamenta en el método hipotético deductivo.

Según Taylor y Bodgan (1992), considera como rasgos de la investigación cualitativa las siguientes:

1. Es inductiva, o mejor cuasi-inductiva; su ruta metodológica se relaciona más con el descubrimiento y el hallazgo que con la comprobación o la verificación.

2. Es holística. El investigador ve el escenario y a las personas en una perspectiva de totalidad. Las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo integral, que obedece a una lógica propia a de organización, de funcionamiento y de significación.

3. Es interactiva y reflexiva. Los investigadores son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio.

4. Es naturalista y se centra en la lógica interna de la realidad que analiza. Los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas.

5. No impone visiones previas. El investigador cualitativo suspende o se aparta temporalmente de sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones.

6. Es abierta. No excluye la recolección y el análisis de datos y puntos de vista distintos. Para el investigador cualitativo, todas las perspectivas son valiosas. En consecuencia, todos los escenarios y personas son dignos de estudio.

7. Es humanista. El investigador cualitativo busca acceder por distintos medios a lo privado o lo personal como experiencias particulares; captado desde las percepciones, concepciones y actuaciones de quien los protagoniza.

8. Es rigurosa aunque de un modo distinto al de la investigación denominada cuantitativa. Los investigadores aunque cualitativos buscan resolver los problemas de validez y de confiabilidad por las vías de la exhaustividad (análisis detallado y profundo) y del consenso intersubjetivo. (Interpretación y sentidos compartidos).

Un de las tareas más difíciles que enfrentamos en la Investigación reside en la necesidad de diseñar la metodología y seleccionar las herramientas de investigación que vamos a utilizar, en función del contexto del estudio que estamos desarrollando, debiendo ser el criterio idóneo para su selección aquel que cumpla dos requisitos básicos; que sean herramientas coherentes, pertinentes y eficaces para acometer el tema de nuestro estudio, y por otra parte, que tengan la capacidad de dotarnos de las respuestas que se requieran para comprobar una tesis, y a la vez, tener la aptitud de revelar datos y argumentos que la pudieran contradecir.

Para el análisis jurídico, no sólo he recurrido al manejo de doctrina, jurisprudencia (y también sentencias de órganos judiciales que no constituyen Jurisprudencia), también las fuentes jurídicas[2] (internacionales, europeas[3], estatales, autonómicas, y convencionales, así como de diversos Planes de Igualdad) localizables en las bases de datos al uso, Asimismo mi amplia experiencia como docente y formadora en la aplicación del principio o de ITOHM en la regulación de las condiciones laborales del Personal al Servicio de la Administración Pública o en el ámbito privado (docencia en el Máster de Agentes de Igualdad de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea; Directora, diseñadora y docente del "Curso de Estudios Complementarios sobre la aplicación de Planes de Igualdad en la Administración Pública y en la entidad empleadora privada; asesora jurídica para Emakunde, Diputación Foral de Bizkaia y Gobierno Vasco en diversos proyectos, entre ellos, la elaboración de los Informes jurídicos previos para la elaboración del IV Plan de Igualdad para mujeres y hombres de Euskadi).

Para enriquecer mi investigación, tanto del enfoque sociológico, como de diversos documentos jurídicos internos, he contactado en diversas ocasiones con la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal del Departamento de Justicia del Gobierno Vasco (con la Directora y con la Técnica de Igualdad), así como con Organizaciones Sindicales legitimadas en el ámbito personal y sectorial concreto, todo lo cual me permitió acceder a información

2 Normativa legal y convencional, en el ámbito estatal y autonómico, tanto del del área de conocimiento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social como del Derecho Administrativo en general, y más específicamente, de la Función Pública (estatal y autonómica), de la Administración de Justicia (Estatal y autonómica). Instrucciones y Circulares internas. Igualmente, en relación al Derecho antidiscriminatorio por razones de género.

3 Directivas, Recomendaciones, Acuerdos; Jurisprudencia.

cualitativa y cuantitativa de notable valor.

Igualmente, para el acceso a fuentes internacionales relativas al régimen jurídico de algunas de las cuestiones tratadas en la presente tesis, al efecto de realizar, cuando fuese posible, un análisis de Derecho comparado, establecí comunicación con diversas Embajadas y Consulados.

Gracias a mi cargo como miembro de la "Comisión de Igualdad de Género, para el periodo 2014-2016", constituida dentro de la Confederación Europea de Sindicatos, en la Internacional de la Educación (Región Europa), he podido acceder igualmente a relevante documentación y estudios, sumamente actuales, sobre la ITOHM, así como sobre Violencia de Género, asistiendo a numerosos Congresos y Mesas de Trabajo especializadas, no sólo en el ámbito europeo, sino también internacional, así como a sesiones de trabajo periódicas en la sede de la ETUCE, en Bruselas.

También he aprovechado mi experiencia profesional, fruto de una labor de investigación y formación previa, resultado de la cual detento diversos títulos académicos especializados en la materia, como el de "Agente de Igualdad", Especialista en ITOHM y en aplicación de Planes de Igualdad (expedido por el Instituto de la Mujer) y el de "Especialista Universitaria en Violencia de Género".

En relación al ***tipo de investigación,*** el presente estudio se enmarcó dentro de los siguientes tipos de investigación: Descriptiva, De Campo y Bibliográfica.

En la ***investigación descriptiva,*** ésta se circunscribe a un estudio descriptivo, la recolección de datos sobre la base de una teoría, los resultados se exponen de manera sistemática y se interpretan objetivamente.

En la ***de campo,*** la investigación se desarrolló directamente en los Juzgados de la Comunidad Autónoma del País Vasco, se mantuvo una relación directa con las fuentes de información tanto a nivel general como individual.

En la ***investigación bibliográfica,*** se sustentó la base teórica de la investigación, mediante consultas a: fuentes bibliográficas, textos, revistas, apuntes, documentos varios, así como también fuentes informáticas e Internet.

Por lo que concierne a los ***métodos de investigación,*** para el trabajo de investigación realizado, he utilizado los siguientes métodos:

- Método inductivo – deductivo, en función del cual se aplica un proceso analítico sintético, estudiando aspectos particulares del trabajo desarrollado por el PAJE, estableciendo un sustento teórico general. En este método la entrevista y la observación directa de las actividades desarrolladas por este personal fueron de fundamental importancia, pues permitieron recabar adecuadamente la información.
- Método deductivo – inductivo, en el que partí de lo general a lo particular.

La **población** objeto de estudio ha comprendido al PAJE.

IV. INTRODUCCIÓN. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN

Son dos los problemas fundamentales que afectan actualmente al modelo de Gestión de la Administración de Justicia, y que inciden en el escenario que voy a desarrollar en las siguientes líneas:

- La **descentralización** del modelo, con la presencia de las Comunidades Autónomas, lo que supone su transmutación, partiendo de un modelo esencialmente centralizado, en la gestión de sus recursos humanos, con elementos comunes, parte de los cuales provienen de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público), si bien imprimiendo en este diseño una dimensión territorial, de corte autonómico, no tanto por exigencias constitucionales, sino más bien, como opción legislativa del EBEP, de forma similar a como se configura el correspondiente a la Administración Pública ordinaria, no específica.

- El otro elemento que contribuye a la complejidad del sistema es la gran diversidad y confusión, por falta de delimitación precisa, de los titulares de las políticas públicas, así como de sus **competencias** o de mecanismos claros de cooperación real entre ellos, de forma que nos encontramos con Organismos simultáneamente competentes como el Consejo General del Poder Judicial, del Ministerio de Justicia, y de las Consejerías de las Comunidades Autónomas.[4]

Por otra parte, debemos diferenciar lo que vendría a ser la ***función judicial,*** y su configuración constitucional en el art. 117 Constitución española de 1978, y la ***"estructuración del Servicio Público de Justicia",*** cuya óptima organización es condición esencial para que aquella pueda ser convenientemente desarrollada, y que hace más bien alusión al aspecto gestor y organizativo, que no ha sido tan convenientemente perfilado por la Constitución española de 1978, y que hace referencia a la correspondiente provisión de bienes y servicios, de medios materiales y humanos, y sobre todo, a la gestión de partidas presupuestarias para ello, y está ligada a la Administración Pública, que se diferencia de lo que se entiende por Poder Judicial, y que es la que asume la materialización y dimensionamiento de los gastos de Justicia, generando un problema añadido a este escenario, debido a la falta de sintonía y criterios comunes aplicables en la dirección de ambas organizaciones, lo cual, no deja de ser un problema estructural, que se recrudece al extender este círculo a las Comunidades Autónomas, pero manteniendo diversas interacciones entre los agentes implicados, sin que haya venido este proceso acompañado de una reformulación del esquema estructural organizativo, siendo compleja su configuración efectiva, al haber sido fruto de la jurisprudencia constitucional.

La complejidad aumenta si somos conscientes de que se trata de un Servicio Público que no se puede transferir en su conjunto, provocando para su funcionamiento, una ***conjunción competencial interadministrativa,*** consecuencia de la confluencia en el mismo de un juez/a (ordenado por el CGPJ, pero remunerado por el Ministerio de Justicia), un secretario/a (ordenado/a y retribuido/a por el Ministerio de Justicia) y un colectivo de funcionarios/as dependiente de la Administración autonómica en su régimen jurídico, pero que funciona como cuerpo nacional, y con una dependencia funcional concreta en relación a determinados actores, siendo seleccionado por el Ministerio de Justicia, y administrado por las Comunidades Autónomas[5] a través de sus Departamentos Ejecutivos competentes.[6]

Pero la mayor complejidad de este análisis con enfoque de género de la regulación de las condiciones laborales del PAJE, en mi caso, ha derivado de la inexistencia de una sistematización y organización de toda la

4 Vid. Gestión pública de la administración de de justicia2010., eds. Alberto Palomar Olmeda, Luis (Ortega Álvarez) Ortega. 1ª ed ed. Cizur Menor (Navarra): (esp): Thonson Reuters-Aranzadi, págs. 25 y ss.

5 Constatado en el Libro Blanco de la Justicia, Madrid, 1997, pág. 311.

6 Vid. JIMÉNEZ ASENSIO, R., Competencias de las Comunidades Autónomas en materia de Administración de Justicia y Libro Blanco de la Justicia, Madrid, 1998, pág. 17. Igualmente, Vid. Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 56/1990 (Pleno), de 29 de marzo (RTC 1990, 56), que se pronuncia en el sentido de entender que "... Pero, junto a ese núcleo irreductible que constituye la competencia del art. 149.1.5, existe un concepto más amplio de Administración de Justicia en el que se incluye todo lo relacionado con los medios personales y materiales que sirven de ayuda o auxilio para el ejercicio de la función jurisdiccional, pero que no forma parte de ese núcleo irreductible".

normativa dispersa que se aplica al mismo, no sólo la de rango legal, al distinguir diversos cuerpos de personal, y a su vez, entre ellos teniendo que diferenciar la existencia de ***personal funcionario,*** dependiente jerárquica y normativamente del Ministerio de Justicia, y ***personal laboral,*** sino también la diversa regulación convencional debido a que al personal funcionario se le aplica su propio o Acuerdo específico del PAJE, mientras que a los colectivos laborales que prestan sus servicios en la AJE se les aplica el Acuerdo que regula las condiciones laborales del Personal al Servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE).

Todo ello se complica aún más, al encontrar normas con finalidad de **homologar** no sólo a personal funcionario y personal laboral de la AJE, sino también a ambos con el Personal al Servicio de la Administración de la CAE . Es por ello, que el ***objetivo*** del presente proyecto de investigación ha sido doble, consistiendo en primer lugar en realizar una ardua tarea de integración y **sistematización** de la regulación aplicable, derivada de normativa legal, administrativa y convencional, para en segundo lugar, proceder a realizar un diagnóstico o retrato de la situación con ***enfoque de género,*** para en su caso, intentar esbozar algunas pinceladas que puedan servir de propuestas de "lege ferenda" o en la próxima adaptación o elaboración del II Plan de Igualdad del PAJE.

……

Las acciones específicas o sectoriales concretas a adoptar en el AJE dependerán de los resultados del **diagnóstico,** no obstante, y una vez efectuado el análisis correspondiente al Convenio colectivo de la plantilla desde el enfoque del género, pueden vislumbrarse algunas de estas medidas que, además de cumplir con la normativa vigente laboral, se caracterizarán por hacerla explícita y mejorar, en muchos casos, las condiciones previstas en la ley, tal y como sucederá con las cuestiones de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

Una vez efectuado el Diagnóstico, planificación y diseño del Plan de Igualdad del AJE, la integración de la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres[7] se verá consolidada si se recoge el principio o –como eje fundamental de la AJE– como las medidas que correspondan a cada ámbito de la gestión en los documentos que regulan las relaciones laborales y funcionariales de la AJE, debiéndose asumir las medidas del Plan de Igualdad de la AJE debido a que afectan al ámbito laboral, por lo que su incorporación y asunción de su carácter coercitivo dentro del ámbito subjetivo y objetivo del Acuerdo resulta fundamental.

Es importante incorporar el principio o de ITOHM y las acciones del Plan de Igualdad de la AJE en el ***Acuerdo*** porque éste es la mejor herramienta para consolidar la integración del principio o de ITOHM debido a:

- Que regula las relaciones laborales en la entidad empleadora y por lo tanto debe recoger el principio o de ITOHM que supondrá una modificación sustancial de ellas,

7 A tenor del artículo 3 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad definitiva de Mujeres y Hombres, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta proPI a, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de desPI do, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y entidad empleadorariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.(Vid. artículo 5 L.O. 3/2007 para la Igualdad definitiva de Mujeres y Hombres). Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.(Vid. artículo 6 L.O. 3/2007 para la Igualdad definitiva de Mujeres y Hombres). Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Vid. artículo 8 L.O. 3/2007 para la Igualdad definitiva de Mujeres y Hombres). También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.(Vid. artículo 9 L.O. 3/2007 para la Igualdad definitiva de Mujeres y Hombres). Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.(Vid. artículo 10 L.O. 3/2007 para la Igualdad definitiva de Mujeres y Hombres). Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Vid. artículo 11 L.O. 3/2007 para la Igualdad definitiva de Mujeres y Hombres). También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

- Que recoge explícitamente el compromiso de la entidad empleadora con la ITOHM en todas las áreas de gestión del personal y,
- Que favorece la ITOHM porque puede especificar determinadas medidas permiso por corregir desigualdades en la entidad empleadora y garantizar la igualdad.

Para efectuar un análisis adecuado que nos permita elaborar nuestro ***Informe de diagnóstico*** de las situación de la plantilla de la AJE, que nos proporcione información relevante para diseñar nuestra estrategia en el re-diseño del PI de la AJE, procederemos a analizar las variables explicitadas a continuación, en base a la información cuantitativa y cualitativa obtenida a través de entrevistas, encuestas y recepción de observaciones y sugerencias varias, tanto del personal laboral, funcionarial y contratado, como de las personas responsables de la Gestión y Dirección de las diversas Áreas y Departamentos de la AJE.

El análisis de cada una de las variables seleccionadas, no se ha realizado de forma aislada o sesgada, sino interrelacionándolas, y todo ello, en base a una estrategia de diseño del Plan de la AJE vertebrada o fundamentada en un enfoque transversal desde la perspectiva de género, que nos permita también consolidar una gestión de los Recursos Humanos de la AJE de una forma coordinada, tanto de forma horizontal, como vertical, tanto de forma interdepartamental, como intradepartamental.[8]

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP), su posterior desarrollo reglamentario por los Reales Decretos 364/1995, de 10 de marzo, y 365/1995, de 10 de marzo, y, más recientemente, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (LCVFL), por las que se transpusieron al ordenamiento jurídico español las Directivas 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, y 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, contribuyeron, asimismo, positivamente al desarrollo en nuestras Administraciones públicas del principio o de igualdad de género.[9]

Eliminados los obstáculos jurídicos que impedían a las mujeres desempeñar un empleo público en condiciones de igualdad, todavía perviven, sin embargo, dificultades para erradicar por completo la discriminación de las mujeres en las Administraciones públicas, sobre todo, en lo que se refiere a su promoción profesional a puestos de decisión.

Por otra parte, la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo no se ha visto acompañada suficientemente de medidas que favorezcan la consolidación de una nueva forma de cooperación y compromiso entre hombres y mujeres y que permitan un reparto equilibrado de responsabilidades entre ambos sexos en la vida profesional y privada.

Por todo ello, resulta prioritario establecer un modelo que prevea, además de las garantías jurídicas del derecho a la igualdad, las nuevas relaciones sociales surgidas de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, y de nuevos modelos de familia mono parentales o no integradas por cónyuges o familiares, y promuevan la consolidación de una cultura profesional plenamente comprometida con la igualdad real de oportunidades de ambos sexos en el acceso al empleo público y en la promoción profesional de quienes trabajan en la Administración al servicio de la ciudadanía.

Con esta finalidad, el Plan para la igualdad de género que se apruebe en el AJE (en sustitución del actualmente

8 El carácter transversal del principio de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres lo recoge el artículo 15 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad definitiva de Mujeres y Hombres, resaltando que *el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.*

9 Tal y como se prevé en 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, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado, el reconocimiento por el artículo 14 de la Constitución Española del derecho a la igualdad de todos los españoles, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, y la concreción de este derecho en el acceso a los cargos y a la función pública, establecido en sus artículos 23 y 103, respectivamente, supuso un cambio radical de la situación de la mujer en las Administración pública respecto a la derivada de la legislación preconstitucional. Así, el principio general de no discriminación por razón de sexo establecido en el texto articulado de la Ley de Funcionariado Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, se encontraba limitado en su aplicación por otras normas. La Ley 56/1961, de 22 de julio, justificaba la discriminación basada en «hechos o circunstancias naturales de tan fácil y obvia comprensión que resulta redundante o inútil su justificación en detalle », mientras que la legislación vigente establecía respecto a la mujer casada otra patente discriminación en sus oportunidades de ingreso en la función pública fundamentada en lo que se consideraba «la potestad de dirección que la naturaleza, la religión y la historia atribuyen al marido». El desarrollo del derecho constitucional a la igualdad y de los Principios constitucionales de mérito y capacidad en el acceso a la función pública supuso un paso necesario para superar la situación de desigualdad jurídica entre ambos sexos, anteriormente existente, en el desempeño del servicio público.

vigente) debería establecer un conjunto de medidas para eliminar los obstáculos que todavía se constatan para garantizar en la práctica la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y desempeño del servicio público.

Entre estas medidas, se incluyen actuaciones positivas para favorecer la promoción de las mujeres a puestos de mayor categoría, asegurar la conciliación de sus responsabilidades profesionales con su vida personal y familiar y promover la cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos.

En el EBEP, Disposición Adicional Octava, se prevé que:

"1. Las Administraciones Públicas tienen la obligación de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las AAPP tendrán que elaborar y aplicar un Plan a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea de aplicación, en los términos previstos en éste."

En relación a las fuentes jurídicas aplicables, las cuales delimitan y condicionan el objeto de nuestro análisis, debemos mencionar en primer lugar el EBEP, en cuyo artículo 3 se prevé que "*……1.El personal funcionario de las Entidades Locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de las Comunidades Autónomas, con respeto a la autonomía local. 2. Los Cuerpos de Policía Local se rigen también por este Estatuto y por la legislación de las Comunidades Autónomas, excepto en lo establecido para ellos en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (LOFCS)"*

En relación al personal laboral, y a tenor del artículo 7 del EBEP., *"……..El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan."*[10]

En relación a la procedencia de la inclusión del PI de la AJE dentro del convenio colectivo vigente, como una clausula convencional adicional, como vía de fundamentación jurídica de la estrategia propuesta, debemos recordar la modificación operada en el artículo 85 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) por la L.O. 3/2007 para la Igualdad definitiva de Mujeres y Hombres (LOIMH), en virtud de la cual ……*"sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres…….Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por la LOIMH, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma."*

Por todo lo cual, de la lectura de la disposición referenciada se deduce la imposición a la Administración Pública, a diferencia de lo que sucede en el ámbito empresarial privado, de una obligación "sine qua non" de elaborar un Plan de Igualdad, que contenga medidas que favorezcan la realización del principio o de ITOHM y garanticen la interdicción de discriminación por razón de género en su plantilla a través de la negociación colectiva, para todo el personal de la AJE.[11]

En relación al principio o de ITOHM, se observan las siguientes carencias o limitaciones: la ausencia de una cláusula en el convenio colectivo expresando el compromiso con la igualdad de oportunidades; no se plantea la consecución de la igualdad y la eliminación de desigualdades entre trabajadoras y trabajadores como una de las prioridades de la entidad empleadora; la ausencia de una cláusula declarativa en el convenio colectivo sobre el compromiso de la entidad empleadora con la igualdad de oportunidades que especifique su actitud antidiscrimi-

10 El principio de igualdad de trato en las Administraciones Públicas se consagra en el artículo 3.d) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. A tenor del artículo 14.i) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público., *"….los empleados públicos tienen derecho a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, oPI nión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."*

11 Vid. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

natoria como principio o general que se concreta y recoge en cada apartado específico del Convenio; ausencia de medidas de acción positiva para alcanzar la paridad efectiva dentro del convenio colectivo; ausencia explícita de estrategias concretas para eliminar las discriminaciones directas e indirectas detectadas en el Diagnóstico de la AJE realizado anteriormente en el convenio colectivo.

(Vid. Guía Práctica para Diagnosticar la ITOHM en el AJE; OPTIMA).

"Los valores que sustentan lo público, deben servir de guía para dirigir la conducta de su personal en todo momento".

En el ámbito de la AJE, identificamos también una serie de organismos no integrados directamente dentro del marco de la Administración pero que cooperan habitualmente con ella, como son los Servicios de Cooperación (Asistencia a la Víctima, Asistencia al Detenido, Asistencia Reinserción, Mediación Intrajudicial), y otros servicios (Orientación Jurídica, Epaibi: justicia y euskera).

Por último, me gustaría reflejar gráficamente la situación entre hombres y mujeres dentro del Personal adscrito al Ministerio de Justicia, a la luz de los últimos datos obtenidos del "Informe de Impacto de Género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2015", Ed. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y Ministerio de Igualdad y Asuntos Sociales, 2014, y que nos puede servir como reflexión inicial para plantear el escenario en el que he proyectado la investigación, que si bien, en un principio o, parece que asumimos que al ser Administración Pública no adolecerá de ninguna desviación en materia de ITOHM, y que, sin embargo, lo que se constata ya de estos datos (si bien es cierto que éstos son estatales)es un predominio de los hombres en los puestos relevantes jerárquicamente y de toma de decisiones, cuando sin embargo, se constata una clara feminización del funcionariado (mientras que el personal laboral es mayoritariamente masculino), y del personal eventual:

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Personal adscrito al Ministerio de Justicia en el programa de referencia:

TIPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Altos Cargos	4	2	6
Eventuales	5	11	16
Funcionarios	136	247	383
Laborales	52	46	98
TOTAL	**197**	**306**	**503**

Considero por ello extremadamente importante la elaboración de los *Presupuestos*[12], estatales y autonómicos, con enfoque de género, debido a que éstos influirán en las Ofertas Públicas de Empleo (OPEs) y en las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPTs), para lo cual estimo que sería muy útil diseñar estrategias similares a las propuestas por diversos estudios dirigidos por la Prof. Paloma de Villota[13].

12 Vid. "Informe de Impacto de Género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2015", Ed. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y Ministerio de Igualdad y Asuntos Sociales, 2014.

13 Vid. DE VILLOTA P., JUBERO Y. y FERRARI I. (Dir. DE VILLOTA P.), "Diseño de la estrategia que permita la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos Públicos", Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2008.

V. ANTECEDENTES

El ***artículo 1.º de la Constitución*** afirma que España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

El ***Estado de Derecho,*** al implicar separación de los poderes del Estado, el imperio de la Ley como expresión de la soberanía popular, la sujeción de todos los poderes públicos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico y garantía procesal efectiva de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, requiere la existencia de unos órganos institucionalmente independientes y que tengan una configuración constitucional que les permita ejecutar y aplicar imparcialmente las normas que expresan la voluntad popular, someter a todos los poderes públicos al cumplimento de la Ley, controlar la legalidad de la actuación administrativa y ofrecer a todas las personas tutela efectiva en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, y todos ellos constituyen lo que se conoce como ***Poder Judicial,***[14] responsable en exclusiva del ejercicio de la potestad jurisdiccional en todo tipo de procesos, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, según las normas de competencia y procedimiento que las leyes establezcan.

El ***artículo 122*** de la ***Constitución*** española dispone que la ***Ley Orgánica del Poder Judicial*** determinará la constitución, funcionamiento y gobierno de los Juzgados y Tribunales y del *personal al servicio de la Administración de Justicia.*

La Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial ***(LOPJ)*** venía a satisfacer, por tanto, un doble objetivo: poner fin a la situación de provisionalidad hasta ese momento existente en la organización y funcionamiento del Poder Judicial y cumplir el mandato constitucional.

Las normas anteriores no se ajustaban a las demandas de la sociedad española de 1985, que había conseguido evolucionar de un régimen liberal de separación de poderes, conquistado un siglo antes, a un Estado Social y Democrático de Derecho, con una sociedad democrática avanzada y en la que los poderes públicos están obligados a promover las condiciones para que la libertad y la ***igualdad*** del individuo y de los grupos sean ***reales y efectivas,*** a remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y a facilitar la participación de todos/as la ciudadanía/as en la vida política, económica y social. El cumplimiento de estos objetivos constitucionales requería de un Poder Judicial adaptado a una sociedad predominantemente industrial y urbana y diseñada en atención a los cambios producidos en la distribución territorial de su población, en la división social del trabajo y en las concepciones éticas de la ciudadanía.

A todo ello había que añadir la notable transformación que se había producido, por obra de la Constitución, en la distribución territorial del poder. La existencia de ***Comunidades Autónomas*** que tenían asignadas por la Constitución y los Estatutos competencias en relación con la Administración de Justicia obligaba a modificar la legislación vigente a ese respecto. Tanto la Constitución como los Estatutos de Autonomía preveían la existencia de los Tribunales Superiores de Justicia que, según nuestra Carta Magna, culminarían la organización judicial en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma. La ineludible e inaplazable necesidad de acomodar la organización del Poder Judicial a estas previsiones constitucionales y estatutarias era, por lo tanto, un imperativo más que justificaba la aprobación de la LOPJ.

Pero ésta era solamente una de las normas que, en unión de otras muchas, tenía que actualizar el cuerpo legislativo -tanto sustantivo como procesal- español y adecuarlo a la realidad jurídica, económica y social, y parte de esta reforma ha sido acometida, al objeto de lograr un todo armónico caracterizado por su uniformidad.

14 Vid. Título VI de la Constitución Española.

Las grandes líneas de esta Ley están expresadas en su título preliminar, en el que se reproducen los Principios que se consagran en la Constitución.

Una de las características de la ***Constitución*** española es la superación del carácter meramente programático que anteriormente se había asignado a las normas constitucionales, la asunción de una ***eficacia jurídica directa e inmediata*** y la posición de indiscutible supremacía de que goza en el ordenamiento jurídico. Todo ello hace de nuestra Constitución una norma directamente aplicable, con preferencia a cualquier otra.

Así, el ***artículo 9.1,*** prescribe que «la ciudadanía y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento», u otras disposiciones constitucionales, como la que deroga cuantas normas se opongan al texto constitucional o la que regula los procedimientos de declaración de inconstitucionalidad, completan el efecto del citado párrafo 1 del artículo 9.º

El Estado ***se organizaba territorialmente,*** a efectos judiciales, en municipios, partidos, provincias y Comunidades Autónomas, sobre los que ejercen potestad jurisdiccional Juzgados de Paz, Juzgados de Primera Instancia e Instrucción, de lo Contencioso-Administrativo, de lo Social, de Vigilancia Penitenciaria y de Menores, Audiencias Provinciales y Tribunales Superiores de Justicia, y sobre todo el territorio nacional ejercían potestad jurisdiccional la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo.

La LOPJ contenía en este punto innovaciones importantes. Así, se suprimían los Juzgados de Distrito, que se transformaban en Juzgados de Primera Instancia o de Instrucción; se creaban Juzgados unipersonales de lo Contencioso-administrativo, así como de lo Social, sustitutivos estos últimos de las Magistraturas de Trabajo; se atribuían competencias en materia civil a las Audiencias Provinciales y se modificaba la esfera de la Audiencia Nacional, creando en la misma una Sala de lo Social, y manteniendo las Salas de lo Penal y de lo Contencioso-administrativo.

Sin embargo, las modificaciones más relevantes eran las derivadas de la configuración territorial del Estado en ***Comunidades Autónomas*** que realizaba la Constitución y que, lógicamente, se proyectaba sobre la organización territorial del Poder Judicial.

Por ello, y como decisiones más relevantes, se creaba los ***Tribunales Superiores de Justicia,*** que culminarían la organización judicial en la Comunidad Autónoma, lo que implicaba la desaparición de las Audiencias Territoriales hasta ese momento existentes como órganos jurisdiccionales supra provinciales de ámbito no nacional.

A ello había que añadir la regulación de la participación reconocida a las ***Comunidades Autónomas*** en la delimitación de las demarcaciones territoriales, así como las competencias que se les asignaban en referencia a la *gestión de los medios materiales.*

Esta nueva organización judicial, necesitada del desarrollo que llevará a cabo la futura ley de planta y demarcación judicial, se pretendía poner a disposición la ciudadanía una red de órganos judiciales que, junto a la mayor inmediación posible, garantizase sobre todo la realización efectiva de los derechos fundamentales reconocidos en el ***artículo 24*** de la ***Constitución*** española, entre ellos, sobre todo, el derecho a un juicio público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías.

Para garantizar la independencia del Poder Judicial, la Constitución había creado el ***Consejo del Poder Judicial,*** al que encomienda el gobierno del mismo, y remitía a la Ley Orgánica el desarrollo de las normas contenidas en su artículo 122.2 y 3.

En cumplimiento de tales mandatos, la ***LOPJ*** reconocía al Consejo General todas las atribuciones necesarias para la inspección de Juzgados y Tribunales.

Para la elección de los doce miembros del ***Consejo General del Poder Judicial*** que, de acuerdo con el artículo 122.2 de la Constitución Española, deben ser elegidos «entre Jueces/as y Magistrados/as de todas las categorías judiciales», la Ley atribuye a las Cortes Generales la elección de dichos miembros de procedencia judicial del Consejo General. La exigencia de una muy cualificada mayoría de tres quintos -pareja a la que la Constitución requiere para la elección de los otros miembros- garantizaba, a la par que la absoluta coherencia con el carácter general del sistema democrático, la convergencia de fuerzas diversas y evitaba la conformación de un Consejo

General que responda a una mayoría parlamentaria concreta y coyuntural. La Ley regulaba también el estatuto de los miembros del Consejo y la composición y atribuciones de los órganos en que se articulaba. Igualmente, se reforzaba la mayoría necesaria para la propuesta de nombramiento del Presidente del Tribunal Supremo y del Consejo General del Poder Judicial y otros cargos institucionales. Por último, se atribuía a la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo la competencia para conocer de los recursos que se interpusiesen contra los actos y disposiciones emanados del pleno o de la comisión disciplinaria del Consejo General del Poder Judicial no susceptibles de alzada.

La entrada en vigor de la LOPJ significó la derogación de la Ley del mismo carácter 1/1980, de 10 de enero.

Los cuatro primeros Libros de la Ley regulaban todo lo relativo a la organización, gobierno y régimen de los órganos que integran el Poder Judicial y de su órgano de gobierno. Los l***ibros V y VI*** establecían el marco básico regulador de aquellos otros órganos, cuerpos de funcionarios/as y profesionales que, sin integrar el Poder Judicial, colaboraban de diversas formas con él, haciendo posible la efectividad de su tutela en los términos establecidos por la Constitución.

La Ley se refería así, al Ministerio Fiscal, a los/as Abogados/as y Procuradores/as, a la Policía Judicial, y finalmente, al ***personal que sirve a la Administración de Justicia,*** comprendiendo en él a los Secretario/as/as, así como a los/as Médicos Forenses, Oficiales, Auxiliares y Agentes, cuerpos todos ellos de funcionarios/as que en sus respectivas competencias auxilian y colaboran con los Jueces/as/as y Tribunales.

Las funciones de los/as ***Secretario/as/as Judiciales*** venían reguladas en el Título IV del Libro III, pues a ellos/as les correspondía la fe pública judicial al mismo tiempo que la ordenación e impulso del procedimiento, viéndose reforzadas sus funciones de dirección procesal.

Junto a las previsiones básicas sobre la estructura y funciones de los cuerpos de Oficiales, Auxiliares y Agentes, así como de los Médicos Forenses, la Ley establecía la previsión de que otros técnicos puedan servir a la Administración de Justicia, constituyendo al efecto cuerpos y escalas, o bajo ***contrato laboral.*** Con ello se trataba de garantizar y potenciar la estructura del personal al servicio de los órganos judiciales y su cada vez más necesaria especialización.

Las disposiciones adicionales, transitorias y final de la Ley regulaban los problemas de su aplicación sincrónica, haciendo posible la adecuación de la organización judicial vigente a la que esta Ley establecía y previendo expresamente las leyes de desarrollo que habían de implantar en su totalidad la nueva organización del Poder Judicial.

El ***Pacto de Estado para la Reforma de la Justicia*** suscrito por los principales partidos políticos el 28 de mayo de 2001 fijaba entre sus objetivos que *«la Justicia actúe con rapidez, eficacia, y calidad, con métodos más modernos y procedimientos menos complicados. Que cumpla satisfactoriamente su función constitucional de garantizar en tiempo razonable los derechos de la ciudadanía y de proporcionar seguridad jurídica, al actuar con pautas de comportamiento y decisión previsibles. Que actúe como poder independiente, unitario e integrado, con una estructura vertebrada, regida por una coherencia institucional que le permita desarrollar más eficazmente sus funciones constitucionales».* Para conseguir estos ambiciosos objetivos era necesario abordar una profunda reforma de la LOPJ, todo lo cual tuvo lugar a través de la ***Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la LOPJ (LOMLOPJ),*** en la que se reformó en profundidad y de forma especialmente novedosa la ***Oficina judicial,*** de la que por primera vez se recoge su estructura organizativa, y el ***Estatuto del Cuerpo de Secretario/as/as Judiciales y del resto del personal al servicio de esta Administración.***

La principal novedad radicaba en la función que pasaba a desempeñar el ***Secretario/a de Gobierno,*** en la Sala de Gobierno cuando se planteasen asuntos que afectasen a oficinas judiciales o Secretario/as/as Judiciales del ámbito territorial del Tribunal Superior de Justicia.

Por otra parte, se recogían entre las competencias reglamentarias del ***Consejo General del Poder Judicial*** la de fijar sistemas de racionalización, organización y medición del trabajo de los órganos judiciales.

En el libro III se acomodaba la redacción de determinados preceptos al nuevo régimen organizativo previsto en los libros V y VI, si bien se introducían asimismo una serie de novedades.

El **libro V** regulaba la ***Oficina judicial*** y los más relevantes aspectos estatutarios, funcionales y orgánicos del Cuerpo de ***Secretario/as/as Judiciales.***

La reorganización de la Oficina judicial resulta una tarea de indudable complejidad debido, entre otras razones, a que en esta realidad concurrían un cúmulo de *peculiaridades* que la singularizaban frente a cualquier otro órgano de gestión. En primer lugar, la evolución de las formas de trabajo desempeñado en las oficinas judiciales exigía nuevas estructuras con un mayor y mejor diseño organizativo, esencial no sólo por la progresiva incorporación de nuevas tecnologías a este ámbito sino fundamentalmente para obtener una atención de calidad a la ciudadanía. En segundo lugar, las oficinas judiciales no podían ser ajenas a la realidad del *Estado autonómico,* máxime después de haberse efectuado un intenso proceso de transferencias en este ámbito que obliga a una detallada delimitación de los ámbitos competenciales de las Administraciones implicadas en la dotación de medios personales y materiales al servicio del Poder Judicial. Finalmente, la confluencia en la Oficina judicial de varios ámbitos de decisión sobre una única realidad, y que habían demostrado ser fuente de conflictos sin que las normas que ahora se sustituían establecieran mecanismos oportunos de colaboración, coordinación y de garantía que aseguraran la autonomía funcional y orgánica de unos y otros.

El ***nuevo modelo de Oficina judicial*** arrancaba con el propósito de que su funcionamiento garantizase la independencia del poder judicial, conjugando al tiempo una adecuada racionalización de los medios a utilizar, y para ello, en el plano exclusivamente organizativo, se definía la Oficina judicial como la organización de carácter instrumental, que de forma exclusiva prestaba soporte y apoyo a la actividad jurisdiccional. Por su singularidad se recogía expresamente la necesaria reserva de función de forma que sólo el funcionariado de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia podría desempeñar los puestos de trabajo de los que estaba dotada.

En su diseño se había optado por un sistema flexible que permitía que cada Oficina judicial se adaptase a cualquier tipo de necesidades de la Administración de Justicia, siendo el criterio diferenciador que permitía singularizarla de otras organizaciones administrativas el que su actividad se encontraba regida principalmente por normas procesales, debiendo dar cumplimiento a cuantas resoluciones dictasen jueces/as y magistrados/as en el ejercicio de las funciones que le eran propio/as. Con estas características, la Oficina judicial -como género- comprendía -como especies- tanto a las ***unidades procesales*** de apoyo directo como a los ***servicios comunes procesales.*** Las primeras asumirían la tramitación procesal y gestión de todos aquellos asuntos cuyo conocimiento tuviesen legalmente atribuidos jueces/as y tribunales, asistiéndolos mediante la realización de las actuaciones precisas para el eficaz cumplimiento de la función jurisdiccional. Los servicios comunes procesales eran objeto de especial regulación, llenando el vacío legal existente hasta el momento, fomentando su desarrollo y especialización, y estableciendo un sistema que garantizase un mejor gobierno especialmente en aquellos casos en los que, por su complejidad o tamaño, resultaba imprescindible la existencia de mandos intermedios.

El objetivo fundamental era racionalizar y actualizar medios personales y materiales para una mejor y más rápida Administración de la Justicia.

La figura del ***Secretario/a Judicial,*** también regulada en el libro V, se convertía en una de las claves de la reforma. No sólo se definían con mayor precisión sus funciones, sino que se le atribuían otras, potenciando así sus capacidades profesionales, de forma que pasaba a asumir responsabilidades en materia de coordinación con las Administraciones públicas con competencias en materia de Justicia.

En lo que se refiere a la fe pública, el Secretario/a Judicial, en el seno de la Administración de Justicia, ejercía con exclusividad esta función, que se redefine a fin de circunscribirla a lo verdaderamente relevante, compatibilizándola con la utilización de las nuevas tecnologías.

Como técnicos/as superiores de la Administración de Justicia, serán los Secretario/as/as Judiciales quienes ***dirigirán*** en el aspecto técnico-procesal al personal integrante de la Oficina judicial, ordenando su actividad e impartiendo las órdenes e instrucciones pertinentes.

Por último, con el fin de garantizar una mayor eficacia en su prestación de servicios, se dota de una nueva definición al ***Secretario/a de Gobierno*** de los Tribunales Superiores de Justicia y se crea la figura del ***Secretario/a Coordinador Provincial,*** ambos con importantes competencias en relación con los Secretario/as/as Judiciales de ellos dependientes.

El libro VI regula el estatuto jurídico de los ***Cuerpos de funcionarios/as al servicio de la Administración de Justicia.*** El Pacto de Estado para la Justicia de 28 de mayo de 2001 implicaba efectuar una reforma legislativa que, no sólo diseñe un nuevo modelo de Oficina judicial sino también que desarrolle un actualizado estatuto del personal al servicio de la Administración de Justicia, adecuado a esa nueva estructura, capaz de responder a las particulares exigencias que implica el desempeño de su labor al servicio del Poder Judicial, de forma que se delimitan de manera minuciosa las funciones del personal al servicio de la Administración de Justicia, ofreciendo nuevas soluciones a diferentes desajustes de los que adolecía el sistema, en el que, en no pocas ocasiones, unos hacían las labores de otros.

En aquel momento, el personal al servicio de la Administración de Justicia padecía situaciones anacrónicas, de forma que apenas gozaban de un reconocimiento efectivo del esfuerzo personal, además de encontrarse en vigor fórmulas rígidas que dificultaban gravemente la adopción de soluciones ágiles ante situaciones determinadas; defectos que se intentaron solucionar en la LOMLOPJ.

En este sentido, el ***libro VI*** da nueva definición a los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia, con la asignación a todos ellos de nuevas ***funciones*** más acordes con la nueva realidad de la Oficina judicial que se diseña, según lo que había previsto el propio o Pacto de Estado.

Esta Ley mantiene el ***carácter nacional*** de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia y la exclusividad de funciones de los mismos, garantizando con ello la especialidad que nuestra Constitución Española les reserva en su ***artículo 122.***

En cualquier caso, esta ***reforma era necesaria e ineludible;*** de un lado, era necesario delimitar las competencias sobre el personal funcionario de todos los actores intervinientes, habida cuenta que el proceso de transferencia de gestión a las Comunidades Autónomas iba a culminar totalmente en un futuro muy cercano; por otro, la Administración de Justicia requería de instrumentos de ordenación del personal mucho más modernos y efectivos que superasen, entre otros, el viejo sistema de plantillas.

Se mantuvo el sistema de oposición para el ***ingreso,*** con carácter general, permitiendo como novedad el concurso-oposición que puede favorecer procesos de consolidación en esta Administración y que hasta este momento no tenían cobertura legal.

Se amplía la ***carrera profesional,*** que se estructura en un doble sentido: incrementando el porcentaje de plazas que se ofertan para la promoción interna y, por otro, la existencia dentro del mismo cuerpo de puestos con diferentes niveles de responsabilidad, lo que permitirá al funcionariado ver mejorada su posición dentro de la organización.

En la medida en que la especialidad de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia lo permita, las situaciones administrativas, permisos, licencias, derechos y deberes y régimen disciplinario, ***se equipara con las existentes en la Administración General del Estado,*** manteniendo, sin embargo, un régimen de incompatibilidades más estricto, fruto de la especialidad antes reseñada.

El nuevo ***régimen retributivo*** que se establece, manteniendo los conceptos retributivos regulados para la Carrera Judicial y Fiscal, pretende ser más sencillo, previendo la existencia complementos vinculados al puesto de trabajo y a la responsabilidad del mismo, permitiendo, igualmente, complementos variables en función del cumplimiento de objetivos.

Finalmente, la introducción de las ***RPTs*** en la Administración de Justicia, se configura como un instrumento de la ordenación de la actividad laboral, otorgando en su confección un papel predominante a la Administración competente en materia de gestión de personal.

Dos años después, se promulgó el ***Real Decreto 796/2005, de 1 de julio, por el que se aprueba el Reglamento general de régimen disciplinario del personal al servicio de la Administración de Justicia.***

Con anterioridad, el libro VI de la LOMLOPJ, pretendía ***equiparar*** al funcionariado al servicio de la Administración de Justicia con el resto del personal funcionario de las Administraciones públicas, sin perjuicio de las especificidades derivadas del artículo 122 de la Constitución Española.

La regulación anteriormente vigente sobre régimen disciplinario, relativa al personal al servicio de la Administración de Justicia y que recogía el artículo 470 de la LOPJ, se encontraba en el capítulo VIII del Reglamento orgánico del Cuerpo de Médicos Forenses, aprobado por el Real Decreto 296/1996, de 23 de febrero, y en el capítulo VI del Reglamento orgánico de los Cuerpos de Oficiales, Auxiliares y Agentes al Servicio de la Administración de Justicia, aprobado por el Real Decreto 249/1996, de 16 de febrero.

El reglamento que se aprobó mediante este Real Decreto aúna en una misma norma el régimen disciplinario del funcionariado antes mencionado, respondiendo así a la nueva estructura diseñada por la LOMLOPJ, que regula en el libro VI todo lo referente a los cuerpos de funcionarios/as/as y otro personal al servicio de la Administración de Justicia.

Por otro lado, los artículos 471 y 535 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, preveían el desarrollo reglamentario de todo lo referente al estatuto jurídico de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia, incluido el régimen disciplinario, y a este objetivo responde este Real Decreto, que limita su ***ámbito subjetivo*** a: Cuerpos de Médicos Forenses, Facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, de Gestión Procesal y Administrativa, de Técnicos Especialistas del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, de Tramitación Procesal y Administrativa, de Auxilio Judicial y de Ayudantes de Laboratorio del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, y otro personal al servicio de la Administración de Justicia.

Este reglamento no es de aplicación sin embargo, a los ***Secretario/as/as Judiciales,*** cuyo régimen disciplinario se integra en el Reglamento orgánico del Cuerpo de Secretario/as/as Judiciales, si bien, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 468 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, los Secretario/as/as Judiciales están sujetos a responsabilidad disciplinaria en los supuestos y de acuerdo con los Principios que se establecen en el libro VI de dicha ley para el funcionariado de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia y serán objeto de iguales sanciones.

Este Reglamento responde a los Principios establecidos en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, y desarrolla el contenido del título IX del libro VI de la citada ley en el marco de los Principios enumerados en su artículo 535, siendo aplicable con carácter ***supletorio*** lo dispuesto en la normativa que regula el régimen disciplinario del funcionariado de la ***Administración del Estado.***

Unos meses más tarde se promulgó el ***Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).***

La promulgación de la LOMLOPJ había supuesto una profunda transformación de la Oficina Judicial, cuya materialización iba a ser muy compleja debido al gran número de singularidades que la distinguen de cualquier otro órgano de gestión.

Este contexto organizativo debía verse acompañado de una reforma funcional de los Cuerpos de funcionarios/as/as que prestan servicios dentro de la Administración de Justicia.

La regulación de este Real Decreto se traduce en una amplia modificación funcional y de los requisitos para el acceso y provisión de los puestos de trabajo previsto en la original LOPJ, que sea acorde con el nuevo modelo de gestión pública de los servicios de la Administración de Justicia, presentando importante cambios como la delimitación de un estrato directivo en la oficina judicial, la apuesta por un sistema numéricamente significativo de promoción interna, la profesionalización de la función y la potencial introducción de elementos retributivos que valoren la productividad y el ejercicio efectivo de la función, y que, como tendré oportunidad de demostrar en la presente investigación, generan una discriminación indirecta contra las mujeres que integran el Personal al Servicio de la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Euskadi (PAJE).

A partir de este esquema general, el reglamento analiza el desarrollo del ***proceso selectivo,*** estableciendo las reglas para la confección de la oferta pública de empleo y la participación que en la misma deben tener las Comunidades Autónomas para conseguir un conjunto armónico que dé satisfacción a las necesidades de todos agentes activos en este ámbito.

Simultáneamente, se determinan los ***procedimientos selectivos,*** en los que los sistemas comunes son la oposición y el concurso-oposición, aunque la utilización de este segundo sistema se configura con un carácter excepcional para el turno libre.

Desde una perspectiva orgánica se establece la creación de una ***Comisión de Selección de Personal,*** con carácter de órgano de la Administración y cuya función es la de establecer una homologación de los elementos que, con carácter común, componen los procesos selectivos, tales como programas, temarios, bases de las convocatorias, etc.

Este ámbito organizativo se completa con la regulación de los ***tribunales,*** que son los que juzgan las distintas pruebas selectivas. Se establece su funcionamiento desde un Tribunal único que ejerce sus competencias en el seno de las Comunidades Autónomas con traspasos recibidos en materia de justicia, mediante la creación de Tribunales Delegados.

El reglamento regula el régimen y contenido de las convocatorias, de las solicitudes de participación en los procesos selectivos, el régimen de admitidos y excluidos a la participación en las mismas, las reglas formales de realización de los ejercicios y la relación de aprobados y forma de aportar la documentación correspondiente, así como el período de prácticas y el curso selectivo. Se incluye, asimismo, el régimen jurídico del funcionariado en prácticas.

La regulación se refiere también a la forma de nombrar al ***Funcionariado Interino,*** el régimen de prestación de servicios y el de cese.

En sintonía con los diversos acuerdos adoptados entre el Ministerio de Justicia y las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial, se establece una regulación de la ***promoción interna*** como forma de acceso a los cuerpos superiores en titulación o a los de distinta especialidad, dentro del mismo nivel de titulación, detallando las características de las pruebas y las líneas generales y méritos a incluir en la fase de concurso.

El segundo de los grandes bloques temáticos es el relativo a la ***provisión de puestos de trabajo,*** diferenciando los sistemas de provisión en situaciones de normalidad, que son el concurso y la libre designación, siendo este segundo sistema de carácter excepcional frente al primero y sólo para los puestos que en las respectivas RPTs aparezcan expresamente identificados para su provisión de este modo; de las situaciones que son consecuencia de los procesos de reorganización y cambios organizativos que necesariamente concurren en todas las Administraciones, y especialmente en un proceso tan dinámico como supone el de la transformación que introduce la nueva configuración de los servicios que se plasma en la LOPJ, regulando a estos efectos, la redistribución de efectivos, la reordenación de efectivos y la reasignación forzosa.

Se determinan las reglas para el ***reingreso*** al servicio activo del funcionariado que estén prestando servicios en otro cuerpo y la de los suspendidos y rehabilitados.

En el año 2010, se promulgó el ***Real Decreto 748/2010, de 4 de junio, por el que se modifica el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, aprobado por Real Decreto 1451/2005.***

Esta modificación reglamentaria se enmarca en el proceso de implantación de esta nueva Oficina Judicial y fue fruto del acuerdo entre el Ministerio de Justicia y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y Sindicato de Trabajadores de la Administración de Justicia. Estas organizaciones sindicales, junto a CSI-CSIF, eran las que integraban la Mesa Sectorial de la Administración de Justicia.

En primer lugar, se estimó oportuno adaptar el Reglamento modificado a la reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial por la Ley Orgánica 1/2009, por lo que desapareció en esta modificación del artículo 39 del Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, la referencia expresa a los centros de destinos enumerados en el anterior apartado primero y se sustituyó por una referencia genérica a lo previsto en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Se introdujo, también, un nuevo apartado 3 en el artículo 39, en el que se realiza una mención expresa a la definición de las funciones a desempeñar por cada uno de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia en

las correspondientes RPTs. Así, y aunque con la mencionada reforma al artículo 521 de la Ley Orgánica del Poder Judicial por la Ley Orgánica 1/2009, de 3 de noviembre, complementaria de la Ley de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina Judicial, por la que se modifica la LOPJ, se suprimen las características esenciales de los puestos de trabajo como mención básica de las RPTs, instrumento básico de la ordenación de la actividad del personal en el nuevo modelo, el contenido de las mismas deberá contemplar aspectos esenciales como la determinación de las ***funciones*** atribuidas a cada uno de los Cuerpos de la Administración de Justicia, sus nuevos destinos en la Oficina Judicial. Se pretende así dotar de mayor seguridad al funcionariado de la Administración de Justicia que pase a desempeñar puestos de trabajo en la nueva oficina judicial.

Finalmente, se incorporó un nuevo ***artículo 39 bis*** en el que se precisan algunos puntos relativos a las ***relaciones de puestos de las unidades procesales de apoyo directo,*** de forma que, aunque el conjunto de unidades procesales de apoyo directo que radiquen en un mismo municipio constituya un mismo centro de destino en los términos establecidos en la reforma del artículo 521 por la Ley Orgánica 1/2009 complementaria de la Ley de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina Judicial, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial, se establece la obligación de diferenciar en las RPTs de unidades de apoyo directo a órganos jurisdiccionales unipersonales por órdenes jurisdiccionales.

En definitiva, mediante esta reforma, se pretende una mejor delimitación del marco al que se deben ajustar las ***RPTs*** que se elaboren en todos aquellos partidos judiciales en los que, de manera progresiva, se implante la nueva estructura organizativa.

Para la elaboración de este Real Decreto fueron consultadas las Comunidades Autónomas y emitió su informe el Consejo General del Poder Judicial.

VI. CONTEXTUALIZACIÓN; MARCO NORMATIVO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA AJE Y TRANSVERSALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO

CAPÍTULO I. CONTEXTUALIZACIÓN Y MARCO NORMATIVO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA AJE

("El micro-escenario".....)

Subcapítulo I. El "interés colectivo" como criterio determinante del Estatuto Público y su problemática aplicación al personal no funcionario

("La trama"....)

1. NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL PERSONAL LABORAL

Antes de proceder a la exposición del tema que trataré de abordar con el análisis que desarrollo a continuación he considerado conveniente ilustrar al lector/a sobre uno de los objetivos perseguidos con el presente trabajo de investigación, cual es el de determinar las fuentes jurídicas aplicables al personal laboral que trabaja en la AJE, y que condicionarán las propuestas de revisión o de "lege ferenda" para mejorar la ITOHM del PAJE.

Ya hace algunos años, y gracias a mis esporádicos contactos con el cuerpo judicial, tuve la oportunidad de plantearme las distorsiones producidas con ocasión de la aplicación del Derecho del Trabajo a un tipo peculiar de relaciones laborales, cuales son las del Personal al servicio de la Administración Pública (PAP).

En aquella ocasión se me solicitó un estudio sobre si el Parlamento Vasco podía a través de la Ley de Presupuestos del ejercicio correspondiente proceder a amortizar un número considerable de plazas ocupadas por personal laboral al servicio del, por aquél entonces Organismo Autónomo, y hoy Entidad Pública empresarial Correos y Telégrafos, haciendo caso omiso de la normativa laboral sobre despido dos colectivos fundados en causas económicas, pues por tal podía considerarse la alegación de la falta de presupuesto que justificase el mantenimiento de dichas plazas.

En realidad, la cuestión me impelía a plantearme la naturaleza jurídica de la relación laboral de los/as empleados/as públicos/as, y lo que es más importante, el criterio condicionante de la misma, puesto que una vez identificado quizás estuviese ya en disposición de proponer al legislador un nuevo Estatuto aplicable a los/as servidores/as públicos/as laborales.

Las alternativas que se me presentaban se reducían a tres; plantearme su posible consideración como relación laboral especial en aplicación del artículo 2.1.i) E.T. ; considerarla como uno de los supuestos excluidos del ámbito de aplicación del E.T., en base a la previsión del artículo 1.3.a) E.T., o finalmente estimar que estamos en presencia de una relación laboral común de régimen específico.

La defensa de su naturaleza de relación laboral especial era difícil de sostener. Me planteé recurrir a la previsión del artículo 2.1.i) E.T., cuando establece que "se considerarán relaciones laborales de carácter especial... cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley", pero el primer obstáculo que encontraríamos sería el de la necesidad de declaración expresa para considerar "especiales" a otras relaciones laborales.

Así, si bien es cierto que cuando la LOFAGE, y demás normas administrativas reguladoras del Estatuto de la Función Pública, contemplan la figura del contratado laboral en el ámbito de la Administración Pública, lo hacen para articular un régimen específico y diferenciado del común, fundamentado en la especial posición jurídica del sujeto empresarial contratante de la prestación de servicios, no es menos cierto que en ningún momento la califica expresamente como relación laboral especial ¸sino que por el contrario asume su naturaleza de relación

laboral común, remitiéndose a la aplicación del E.T. salvo en lo relativo a las peculiaridades previstas por el mencionado Estatuto.

La segunda opción era considerar que estamos en presencia de una de las relaciones marginadas del ámbito de aplicación del E.T., bien por aplicación del artículo 1.3.a) o 1.3.g). A tenor del artículo 1.3.a) "se excluyen de este ámbito... la relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones locales y las entidades públicas autónomas, cuando al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias"...

Antes del año 2007, el Estatuto de la Función Pública previsto en el artículo 103 de la Constitución no se había elaborado aún. En consecuencia, las expresiones "funcionario" y "personal al servicio" de las distintas Administraciones Públicas se podían entender en los términos fijados en aquel momento por las respectivas normas administrativas, las cuales cuando se proyectaban sobre la relación laboral no lo hacen para marginarla del ámbito de aplicación del E.T. sometiéndola a normas administrativas o estatutarias, sino que manifestaban una voluntad inequívoca de remisión a él, salvo las peculiaridades por ellas reguladas, y diferenciándola nítidamente de la figura funcionarial o estatutaria.

El artículo 1.3.g) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015) consideraba excluido también del ámbito del E.T. "todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1 del mismo artículo". Es precisamente el hecho de su identificación con las relaciones laborales comunes previstas en el artículo 1.1 E.T. lo que convierte en inaplicable la mencionada previsión.

Por lo tanto me veía abocada a analizar su subsunción dentro del artículo 1.1 E.T. y en caso de cumplir con todos los extremos previstos en el mismo, concluir asumiendo su naturaleza de relación laboral común, si bien de régimen específico.

Su tenor literal se expresa de la siguiente forma: "la presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o entidad empleadora".

Son todos estos extremos los que efectivamente cumplen las relaciones que analizaremos a continuación al margen de la problemática determinación de la figura empresarial como centro de imputación de responsabilidad frente al trabajador, cuestión cuyo análisis lo dejamos pospuesto para epígrafes posteriores.

Por otra parte, el problema se solucionó en gran parte con la promulgación del EBEP, que dispone su aplicación supletoria para todo el personal de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación a tenor de su artículo 2, por lo que pudiéramos pensar que éste es el caso del personal laboral al servicio de la Administración de Justicia, y por extensión, de la AJE, pero el EBEP en su artículo 4 especifica expresamente que en este caso, al tratarse de un tipo de personal con legislación específica, sólo se aplicará directamente el EBEP cuando ésta lo permita. Pero además, su artículo 7 prevé que "el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos del EBEP que así lo dispongan."

2. EL "INTERÉS GENERAL" COMO CRITERIO CONDICIONANTE DE LA NATURALEZA DEL VÍNCULO CONTRACTUAL

Una vez resuelto el tipo de relación que me proponía analizar el siguiente paso era encontrar el criterio determinante de la naturaleza jurídica de este vínculo contractual. La cuestión era sí la Administración o la Ley tenían competencia suficiente para decidir en cuáles de los contratos celebrados con trabajadores que carecían de la condición funcionarial o estatutaria se iba a aplicar este régimen específico o si se les iba a dar el mismo tratamiento que a la relación laboral común sin peculiaridad alguna, por considerar a la Administración Pública como un entidad empleadora más desenvolviéndose en el mercado.

Son cuatro los criterios que he llegado a analizar, sintiéndome más cerca de uno o de otro según perteneciese

la obra con la me estaba ilustrando en ese momento a la corriente doctrinal administrativista o laboralista, observando constantes contradicciones entre ambas, en parte producto de los diversos Principios que las inspiran, y en parte favorecidas por la excesiva ambigüedad y laxitud de los términos con que se expresa el legislador, que no pocas veces ofrece importantes lagunas, quizás deliberadas para no abordar cuestiones de graves implicaciones económicas para la Administración Pública .

Los criterios que tuve que descartar sucesivamente fueron el formal, subjetivo, y funcional, apostando para mi disertación por el constitucional y supracomunitario del interés general.

El criterio formal es el defendido por la mayoría de la doctrina administrativista, y según el cual se mantiene que es la Ley la competente para a través de la norma con rango de Ley procedente determinar que puestos de trabajo en ésta u otra Administración Pública podrían ser ocupados por personal laboral y así mismo el régimen jurídico aplicable. Para ello no es necesario que se atenga a ningún criterio o límite predeterminante, pudiendo obedecer esa regulación a Principios políticos, coyunturales o de oportunidad. El asunto se complica si tenemos presente que en la normativa administrativa, que tendremos ocasión de analizar más adelante, se hace una dejación de responsabilidad por parte de la ley, al permitir que sean las Comunidades Autónomas, Entes Locales u Organismos Públicos competentes las que concreten la determinación final de estos puestos a través de las RPTs las cuáles se pueden configurar a través de normas que carecen de dicho rango legal.

Sin embargo, yo no comparto dicha tesis, y trataré de demostrar que la Ley sí debe respetar un límite que lo condiciona, cuál es el constitucional y el comunitario.

El criterio subjetivo atiende a ensalzar la importancia de la especial posición subjetiva de una de las partes contratantes, la entidad empleadora, que en la medida en que se identifique con la Administración Pública asume una posición privilegiada (justificada por su carácter instrumental de servidora del interés público) que exige una modulación del Derecho Laboral a aplicar a la relación contractual por ella articulada.

Como teoría no sería desdeñable si nos enfrentásemos a la Administración Pública tradicional, es decir, la territorial, o institucional elemental, pero hoy en día, además de ser extraordinariamente más compleja la estructura de este nivel institucional, se potencia la iniciativa pública en la economía, proliferando la creación de entes institucionales próximos a la figura empresarial privada y de sociedades públicas, mixtas o participadas por el capital público con el objetivo declarado de mejorar la eficacia en la gestión de la cosa pública.

En estos casos nos encontramos que la Administración Pública, ante las inexistencia de criterios y límites legales y jurisprudenciales claros, recurre al Derecho Público o Privado (así al Derecho Laboral) según le favorezca aparecer investida de potestades exorbitantes, o le incomode en contraprestación tener que someterse, como persona pública que es, a las rigideces y garantías ofrecidas por los procedimientos administrativos a los que se debe someter.

Teniendo presente la capacidad camaleónica de transformación de la misma, adoptando diversas personalidades jurídicas, y el estado de la normativa vigente, me vi obligada a desechar este criterio, dada la situación de inseguridad jurídica a la que se prestaba, y seguí buscando algún criterio que presentase un carácter más estable y objetivo.

Quizás la clave estuviese en el criterio funcional u objetivo que atiende a considerar como característica esencial de esta relación laboral de régimen específico el hecho de que se trate de un trabajador/a cuya prestación de servicios tiene por objeto el ejercicio de funciones públicas circunstancia que lo convierte en una figura afín o muy cercana a la funcionarial o estatutaria.

Sin embargo, el primer escollo, sobre el cuál además la mayoría de la doctrina había evitado pronunciarse dada su complejidad, era la propia a caracterización conceptual de la noción Función Pública, tanto desde un punto de vista positivo (es decir, lo que sí es Función Pública) como negativo (lo que no lo es).

Tal y como expondré en el epígrafe seleccionado para el análisis de esta cuestión, se trata de un concepto dinámico, de una gran versatilidad y capacidad de adaptación a las circunstancias históricas, políticas, económicas y sociales del momentos histórico al que debe de ser aplicado, siendo ésta probablemente la voluntad

del constituyente al optar por una gran ambigüedad y vaguedad en la utilización del término por la redacción constitucional.

No debemos olvidar además que la Constitución sólo obliga a la Administración Pública a garantizar la existencia de determinados Servicios Públicos, pero no la condiciona a la hora de optar por un modelo de gestión pública o privada de los mismos, siempre que resida en ella la titularidad última del Servicio Público, y ello "porque la titularidad del Servicio Público no equivale a prestación, ya que si bien el Estado detenta en todos los casos la titularidad de la actividad, precisamente por la calificación de Servicio Público que le ha otorgado la Ley , puede en determinadas circunstancias ceder el conjunto de elementos materiales y personales aplicables a la ejecución del servicio, a gestores privados" .

Finalmente, llegué a la conclusión de que necesitaba, sin perder de vista este último criterio, encontrar algún otro que a la vez que me permitiese delimitar de una forma estable la noción de Servicio Público aplicable a estos efectos, independientemente del ente contratante directo de la prestación de servicios del trabajador (piénsese en la problemática de la externalización de Servicios Públicos), éste tuviese la garantía de que al margen del ente administrativo que encontremos cuando levantemos el velo, siempre se le aplicaría ese régimen específico o Estatuto Público .

Este cuarto criterio sería conciliador de los dos primeros e integrador de ambas posturas doctrinales. Así por una parte es necesario considerar la especial posición subjetiva de la Administración Pública que actúa frente al trabajador/a contratado/a investida de potestades excepcionales, pudiendo incluso incidir en la decisión de que puestos de trabajo van a ser ocupados por personal laboral al ser ella la que condiciona la clasificación de los puestos de trabajo con sus informes y por lo tanto influyendo en las RPTs. De esta forma podría llegar a condicionar la naturaleza jurídica del vínculo y poner fin a la dialéctica planteada entre las dos alternativas contractuales, laboral o administrativa, no olvidando que esta dualidad de regímenes jurídicos sólo es posible, por imperativo constitucional, en el empleador público, y no así en el privado.

Será en los casos fronterizos, no suficientemente clarificados por el legislador, cuando la Administración Pública haciendo gala de una personalidad esquizoide recurra a la adopción de formas privadas societarias para concurrir en el mercado económico, cuando nos pudiéramos plantear exigirle que se someta frente a los terceros con quien contrata (como son los trabajadores/as) a las mismas condiciones que el resto de los agentes económicos.

A veces, ni podrá elegir entre dos regímenes alternativos, porque no se puede apreciar su vestidura pública, y se presenta como sujeto privado en el que al aplicarse el Derecho Laboral sin modulación alguna, debería admitirse íntegramente la aplicación del artículo 8, apartado primero y segundo, ante la contratación laboral irregular por no considerar aplicable el artículo 103 Constitución Española en la entidad empleadora privada y sí la libertad de contratación del empleador/a.

Además de la consideración subjetiva de una de las partes contratantes, no debemos olvidar que la Administración Pública puede desarrollar actividades privadas en las que no necesariamente estará comprometido el interés público. Igualmente, existirán funciones públicas que no tendrán una repercusión tan directa sobre la ciudadanía como usuarios/as del servicio.

A nivel comunitario, sólo encontramos parcos pronunciamientos judiciales del Tribunal de Justicia, que de forma tangencial, y aprovechando litigios planteados con ocasión del acceso a la Función Pública en los diversos Estados Miembros, y parafraseando el principio o de libre circulación de trabajadores/as dentro de la Comunidad previsto en el artículo 48 del Tratado, recurre al apartado cuarto del mencionado precepto para reiterar la limitación que experimenta este principio o cuando es aplicado a los empleos en la Administración Pública . El Tribunal de Justicia de Luxemburgo es consciente de la escasa utilidad del criterio subjetivo adoptado por el Tratado, máxime considerando la gran pluralidad de estructuras administrativas nacionales existentes y es por ello que, tal y como veremos más adelante, intenta reconducir la cuestión apelando al criterio funcional comentado anteriormente, pero sin éxito, puesto que tampoco define lo que se debe entender por Función Pública, y sólo establece un límite infranqueable para los/as nacionales de otros Estados Miembros, cual es el acceso a funciones que impliquen el ejercicio de autoridad, y que nuestra ley ha utilizado para vedar el acceso a las mismas, por

lo menos formalmente aunque es cuestionable si realmente lo ha hecho, a los contratados laborales.

Además, no es inusual encontrarnos con una gran variedad de manifestaciones de externalización de servicios públicos, recurriendo para ello a figuras tan variadas como la concesión, contratas, subcontratas, conciertos...

La cuestión por la tanto es la siguiente; ¿puede la Administración Pública elegir arbitrariamente la personificación jurídica (pública o privada) bajo la que aparecerá en el mercado de trabajo, o recurrir a la externalización de Servicios Públicos cuando le sea conveniente con el objeto deludir determinadas previsiones normativas, públicas o privadas?

A pesar de la aparente ausencia de límites, sin embargo no debemos olvidar la supremacía de la norma constitucional, en la cual encontramos tres preceptos, que son exponentes de tres tipos de intereses diversos, y que finalmente nos permitirán defender, en todos los terrenos, tanto en el ámbito del Derecho Público, como en el de la gestión privada de los servicios y actividades públicas, la necesidad de respetar lo que podríamos denominar como el "estatuto constitucional de la Administración Pública", no pudiendo quedar inaplicados los Principios constitucionales por una simple excusa formal, como es la "vestimenta jurídica" que en cada caso utilice la Administración .

El interés privado del trabajador/a de recibir un trato igualitario en el acceso a la Función Pública lo encontramos en el artículo 23.2 Constitución Española al disponer que "la ciudadanía...tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos con los requisitos que señalen las leyes". Sin embargo, ya veremos cómo no se define tampoco que se entiende por Función Pública, y como este concepto es diferente del de cargo público.

Este mismo interés privado a recibir una valoración objetiva en las pruebas de acceso a la misma lo encontramos junto con el interés público de exigir a la Administración Pública que "sirva con objetividad los intereses generales y que actúe de acuerdo con los Principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho", en el artículo 103.1 Constitución Española.

Finalmente, y en conexión con estas previsiones, hallamos el interés general de la ciudadanía usuaria del Servicio Público en exigir un "label" de calidad del mismo, del cual la única responsable frente a los mismos, independientemente de la personalidad jurídica del ente que lo gestione directamente, es la Administración Pública. Así la ciudadanía, como usuaria del mismo tiene derecho a exigir que el personal que lo preste reúna una cualificación suficientemente acreditada a través de los procedimiento de acceso previstos por el Derecho Público, no siendo esta afirmación más que una aplicación de la previsión del artículo 106.2 de la Constitución Española que dispone que "los particulares, en los términos establecidos por la Ley , tendrán derecho a ser indemnizados por toda lesión que sufran en cualquiera de sus bienes y derechos, salvo en los casos de fuerza mayor, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento de los Servicios Públicos ", y del artículo 103.3 Constitución Española al establecer que "la Ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la Función Pública de acuerdo con los Principios de mérito y capacidad... el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad para el ejercicio de sus funciones."

Resulta muy interesante el observar lo revelador que puede ser este último artículo, si tenemos en cuenta la redacción literal del mismo, donde la ley constitucional diferencia dos conceptos; el de funcionario público y el de función pública a la cual se puede acceder por diferente vía de la funcionarial, así la laboral, pero siempre respetando los Principios de mérito y capacidad, los cuales se materializarán en las pruebas selectivas públicas creadas al efecto, y por las que tendrán que pasar todo el personal destinado a su ejercicio frente a la ciudadanía.

Subcapítulo II. Ámbito subjetivo de la Administración de Justicia

("Las actrices…")

1. LA DELIMITACIÓN SUBJETIVA DE LA ENTIDAD EMPLEADORA: LA AJE

("La protagonista…; varios complementos, para un único traje……")

2. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

("Vestuario interno….")

2.1. La Administración Pública Estatal: Generalidades

Uno de los elementos claves de la relación contractual sometida al régimen específico del Estatuto Público es la entidad empleadora, figura que en la medida en que esté encarnada o identificada, expresa o solapadamente con la Administración Pública justifica la modulación del Derecho Laboral.

Desde un punto de vista funcional, la Administración Pública es una parte de la estructura organizativa del Estado que dirige el Poder ejecutivo para el cumplimiento de los fines e intereses públicos.

Desde un enfoque subjetivo, es una persona jurídica que constituye un centro de imputación de normas y relaciones jurídicas, consecuencia necesaria del Estado de Derecho, si se quiere que sus actuaciones sean controlables por los Tribunales.

En la Constitución Española, sin embargo, no se prevé la personalidad jurídica de la Administración Pública porque en ella prima la consideración de la misma como parte del estado, no interesando resaltar esta nota que la diferencia del mismo.

Es en el artículo 2.2 de la LOFAGE donde encontramos este reconocimiento al disponer lo siguiente: "La Administración General del Estado, constituida por órganos jerárquicamente ordenados, actúa con personalidad jurídica".

Esa persona –y no cada uno de los órganos que la integran- es la titular de derechos y obligaciones, el sujeto responsable de sus actuaciones y, en definitiva, el único sujeto capaz de relacionarse jurídicamente con otras personas físicas o jurídicas.

Aplicando un concepto institucional de Administración Pública podemos afirmar que ésta se traduce en una pluralidad de personificaciones jurídicas independientes, que pueden agruparse en cinco categorías esenciales: la Administración del Estado, las Administraciones Públicas de cada una de las Comunidades Autónomas, las Administraciones Públicas Locales, integradas por los Municipios, Provincias, Islas y por las Entidades Locales menores (infra municipales), Comarcas y Áreas metropolitanas, las Administraciones Públicas institucionales creadas por las Administraciones Públicas anteriores, las Corporaciones de Derecho Público representativas de intereses profesionales o económicos.

Además no debemos olvidar que algunas leyes crean su propia a identificación conceptual a efectos determinar a qué Administraciones Públicas les es aplicable la Ley, es decir, para delimitar su ámbito de aplicación, no siendo siempre coincidentes, aunque en el caso de leyes fundamentales como la Ley del Procedimiento Administrativo Común (LPC) o la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007), debería imponerse una coincidencia de criterios.

Por otro lado, al margen de la definición formal de lo que se entiende strictu sensu por Administración Pública, no es infrecuente encontrarnos declaraciones de la Ley en las que, y en función de la finalidad perseguida por la Ley, se confunde, deliberadamente o no, el concepto de sector público y la noción de Administración Pública, no necesariamente identificables en todos los casos.

Este es el caso, entre otros del artículo 20 de la Ley 49/98, de 30 de diciembre, de Presupuestos del Estado

para 1999 (BOE núm.313, de 31 de diciembre), que a efectos de limitar el incremento de los gastos del personal al servicio del sector público, define a éste entendiendo que los integran, además de los mencionados por la LPC para definir la Administración Pública, otros totalmente diversos[15].

2.2. La Administración Pública Territorial

Son Administraciones territoriales; la estatal, las autonómicas, los Municipios, Provincias, Islas y demás Entidades Locales previstas por la LRBRL, disponiendo el artículo 2.1 de la nueva LPC que son las únicas que tienen la consideración de Administraciones Públicas a los efectos de la plena aplicación de la Ley .

3. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

("Vestuario externo...")

3.1. La nueva Oficina Judicial

("El escenario"...)

El artículo 122 de la Constitución Española dispone de que la LOPJ determinará la constitución, funcionamiento y gobierno de los Juzgados y Tribunales, el estatuto jurídico de los Jueces y Magistrados de carrera, que formarán un cuerpo único y del personal al servicio de la Administración de Justicia, así como el estatuto y el régimen de incompatibilidades de los miembros del Consejo General del Poder Judicial y sus funciones, en particular en materia de nombramientos, ascensos, inspección y régimen disciplinario.

Las exigencias del desarrollo constitucional demandaron la aprobación de una Ley Orgánica que regulara la elección, composición y funcionamiento del Consejo General del Poder Judicial, aun antes de que se procediese a la organización integral del poder judicial. Tal Ley Orgánica tiene, en no pocos aspectos, un carácter provisional que se reconoce explícitamente en sus disposiciones transitorias, las cuales remiten a la futura LOPJ, que pasó a satisfacer un doble objetivo: poner fin a la situación de provisionalidad hasta ahora existente en la organización y funcionamiento del poder judicial y cumplir el mandato constitucional.

Son tres los hitos de la reforma operada por la Oficina Judicial: la LOMLOPJ, que crea una Oficina Judicial diferenciada, como lo es también el esquema de la gestión de personal, la Ley 1/2009, de 3 de noviembre, complementaria de la Ley de reforma de Legislación procesal para la implantación de la Oficina Judicial, y por la que se modifica la LOPJ, y la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para la implantación de una nueva Oficina Judicial, que estará constituida por las dos unidades previstas en el art. 436 de la LOPJ; las unidades procesales de apoyo directo, y los servicios comunes procesales, al frente de los cuales están los Secretarios/as Judiciales, distinguiéndose dos categorías en la función judicial; las estrictamente judiciales, reservadas a jueces/as y magistrados/as, y las colaterales reservadas a aquellos/as.

A todo ello hay que añadir la notable transformación que se produjo, por obra de la Constitución, en la distribución territorial del poder. La existencia de Comunidades Autónomas que tienen asignadas por la Constitución y los Estatutos competencias en relación con la administración de justicia obliga a modificar la legislación vigente a ese respecto. Tanto la Constitución como los Estatutos de Autonomía prevén la existencia de los Tribunales Superiores de Justicia que, según nuestra Carta Magna, culminarán la organización judicial en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma. El Estado se organiza territorialmente, a efectos judiciales, en municipios, partidos, provincias y comunidades autónomas, sobre las que ejercen potestad jurisdiccional juzgados de paz, juzgados

15 "los Organismos dependientes de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, las Entidades gestoras y Servicios comunes de la Seguridad Social, los Órganos Constitucionales del Estado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 72.1 de la Constitución Española, el Banco de España y el Instituto de Crédito Oficial, la Entidad Pública empresarial Correos y Telégrafos, el Ente Público Radiotelevisión Española y sus sociedades estatales para la gestión de los Servicios Públicos de radiodifusión y televisión y el Ente Público de la Red Técnica Española de Televisión, las Universidades competencia de la Administración General del Estado, las sociedades mercantiles públicas que perciban aportaciones de cualquier naturaleza con cargo a los presupuestos públicos o con cargo a los presupuestos de los entes o sociedades que pertenezcan al sector público destinadas a cubrir déficit de explotación, las entidades públicas empresariales a las que se refiere el artículo 43 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, las entidades de derecho público previstas en el artículo 6.1.b) de la Ley General Presupuestaria y el resto de los entes del sector público estatal, autonómico y local".

de primera instancia e instrucción, de lo contencioso-administrativo, de lo social, de vigilancia penitenciaria y de menores, Audiencias Provinciales y Tribunales Superiores de Justicia. Sobre todo el territorio nacional ejercen potestad jurisdiccional la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo.

A ello hay que añadir la regulación de la participación reconocida a las Comunidades Autónomas en la delimitación de las demarcaciones territoriales, así como las competencias que se les asignan en referencia a la gestión de los medios materiales.

Regula también la Ley el personal que sirve a la Administración de Justicia, comprendiendo en él a los secretarios, así como a El personal médico forense, oficiales, auxiliares y agentes, cuerpos todos ellos de funcionarios que en sus respectivas competencias auxilian y colaboran con los Jueces y Tribunales. Las funciones de los secretarios merecen especial regulación en el Título IV del Libro III, pues a ellos corresponde la fe pública judicial al mismo tiempo que la ordenación e impulso del procedimiento, viéndose reforzadas sus funciones de dirección procesal.

Junto a las previsiones básicas sobre la estructura y funciones de los cuerpos de oficiales, auxiliares y agentes, así como del personal médico forense, la Ley establece la previsión de que otros técnicos puedan servir a la Administración de Justicia, constituyendo al efecto cuerpos y escalas, o bajo contrato laboral. Con ello se trata de garantizar y potenciar la estructura del personal al servicio de los órganos judiciales y su cada vez más necesaria especialización.

En el Tribunal Supremo, Audiencia Nacional y Tribunales Superiores de Justicia existirá una Secretaría de Gobierno, dependiente del Secretario/a de Gobierno respectivo, que estará auxiliado por el personal al servicio de la Administración de Justicia que determine la correspondiente relación de puestos de trabajo. En estos tribunales podrá existir, además, un Vicesecretario/a de Gobierno.

La Oficina Judicial se regula en el Capítulo I ("De la oficina judicial"), Título I ("Régimen de Organización y funcionamiento de la Administración al servicio de jueces y tribunales"), Libro V ("De los Secretarios/as Judiciales y de la Oficina Judicial") de la LOPJ, y la LOMLOPJ, que diseña un nuevo modelo de Oficina Judicial, y la presenta como la organización de carácter instrumental que sirve de soporte y apoyo a la actividad jurisdiccional de jueces y tribunales. La estructura básica de la Oficina judicial, que será homogénea en todo el territorio nacional como consecuencia del carácter único del Poder al que sirve, estará basada en los principios de jerarquía, división de funciones y coordinación. No obstante, se admite que su dimensión y organización se perfilará por la Administración Pública competente.

La Oficina judicial funcionará con criterios de agilidad, eficacia, eficiencia, racionalización del trabajo, responsabilidad por la gestión, coordinación y cooperación entre Administraciones, de manera que la ciudadanía obtenga un servicio próximo y de calidad, con respeto a los principios recogidos en la Carta de Derechos de la ciudadanía ante la Justicia.

Los puestos de trabajo de la Oficina judicial sólo podrán ser cubiertos por personal de los Cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, y se ordenarán de acuerdo con lo establecido en las RPTs.

El elemento organizativo básico de la estructura de la Oficina judicial será la **unidad,** que comprenderá los puestos de trabajo de la misma, vinculados funcionalmente por razón de sus cometidos. En atención a sus funciones se distinguirán dos tipos de unidades: unidades procesales de apoyo directo y servicios comunes procesales. La actividad principal de estas unidades viene determinada por la aplicación de normas procesales.

El diseño de la Oficina judicial será flexible. Su dimensión y organización se determinarán, por la Administración pública competente, en función de la actividad que en la misma se desarrolle. La Oficina judicial podrá prestar su apoyo a órganos de ámbito nacional, de comunidad autónoma, provincial, de partido judicial o de municipio, extendiéndose su ámbito competencial al de los órganos a los que presta su apoyo. Su ámbito competencial también podrá ser comarcal. Las unidades que componen la Oficina judicial podrán desempeñar sus funciones al servicio de órganos de una misma jurisdicción, de varias jurisdicciones o a órganos especializados, sin que, en ningún caso, el ámbito de la Oficina judicial, pueda modificar el número y composición de los órganos judiciales que constituyen la planta judicial ni la circunscripción territorial de los mismos establecida por la Ley.

A los efectos de esta Ley Orgánica se entiende por **unidad procesal de apoyo directo** aquélla unidad de la Oficina judicial que directamente asiste a jueces/zas y magistrados/as en el ejercicio de las funciones que les son propias, realizando las actuaciones necesarias para el exacto y eficaz cumplimiento de cuantas resoluciones dicten, aunque se entiende que estará limitada al número de efectivos indispensables para la realización de las funciones encomendadas, y existirán tantas unidades procesales de apoyo directo como juzgados, o en su caso, salas o secciones de tribunales estén creados y en funcionamiento, integrando junto a sus titulares el respectivo órgano judicial. Contarán con un Secretario/a Judicial que ejercerá las competencias y funciones que le son propias. Por motivos de racionalización del servicio, un mismo Secretario/a Judicial podrá actuar en más de una de estas unidades. Cada unidad contará, además, con los puestos de trabajo necesarios para la atención del órgano de que se trate, de acuerdo con el orden jurisdiccional al que pertenezca, que se determinarán en las respectivas RPTs. El Ministerio de Justicia, previo informe del Consejo General del Poder Judicial y de las comunidades autónomas con competencias asumidas, determinará las dotaciones básicas de estas unidades procesales de apoyo directo, que garantizarán, en todo caso, el correcto funcionamiento del órgano jurisdiccional.

A los efectos de la LOMLOPJ, se entiende por **servicio común procesal,** toda aquella unidad de la Oficina judicial que, sin estar integrada en un órgano judicial concreto, asume labores centralizadas de gestión y apoyo en actuaciones derivadas de la aplicación de las leyes procesales, y prestarán su apoyo a todos o a alguno de los órganos judiciales de su ámbito territorial, con independencia del orden jurisdiccional al que pertenezcan y la extensión de su jurisdicción. El Ministerio de Justicia y las comunidades autónomas en sus respectivos territorios serán competentes para el diseño, creación y organización de los servicios comunes procesales, con funciones de registro y reparto, actos de comunicación, auxilio judicial, ejecución de resoluciones judiciales y jurisdicción voluntaria. Las Salas de gobierno y las Juntas de jueces podrán solicitar al Ministerio y a las comunidades autónomas la creación de servicios comunes, conforme a las específicas necesidades. Asimismo, podrán crear servicios comunes procesales que asuman la ordenación del procedimiento u otras funciones distintas a las relacionadas en este número, en cuyo caso, será preciso el informe favorable del Consejo General del Poder Judicial. En razón de la actividad concreta que realicen, los servicios comunes procesales, podrán estructurarse en secciones, a las que se dotará de los correspondientes puestos de trabajo y éstas, a su vez, si el servicio lo requiere, en equipos. Al frente de cada servicio común procesal constituido en el seno de la Oficina judicial habrá un secretario/a judicial, de quien dependerán funcionalmente el resto de los Secretarios/as Judiciales y el personal destinado en los puestos de trabajo en que se ordene el servicio de que se trate y que, en todo caso, deberá ser suficiente y adecuado a las funciones que tiene asignado el mismo.

Estas dotaciones básicas son previsiones mínimas, susceptibles de ampliarse por las Comunidades Autónomas que pueden nutrirlas con más personal, en cuyo caso, no hay que olvidar que no afectarán nunca al cuerpo de secretarios/as judiciales, sobre el cual el único competente es el Ministerio de Justicia en la aprobación de sus RPTs. En aquellos partidos judiciales en que el escaso número de órganos judiciales lo aconseje, el mismo Secretario/a Judicial de la unidad procesal de apoyo directo podrá estar al frente de los servicios comunes procesales que se constituyan con las funciones relacionadas en el apartado 3 de este artículo. El Secretario/a Judicial que dirija un servicio común procesal deberá hacer cumplir, en el ámbito organizativo y funcional que le es propio, las ordenes y circulares que reciba de sus superiores jerárquicos. En el ámbito jurisdiccional, responderán del estricto cumplimiento de cuantas actuaciones o decisiones adopten jueces o tribunales en el ejercicio de sus competencias.

El Consejo General del Poder Judicial podrá establecer criterios generales que permitan la homogeneidad en las actuaciones de los servicios comunes procesales de la misma clase en todo el territorio nacional que, en ningún caso, podrán incidir en el ejercicio de la función jurisdiccional o en las competencias de las Administraciones públicas en el ámbito de la Administración de Justicia.

El régimen jurídico de los **Secretarios/as Judiciales** lo encontramos de los artículos 440 a 469 de la LOPJ (después de la reforma operada por esta Ley), y el del resto de personal al servicio de la Administración de Justicia en los artículos 470 a 540. La figura del Secretario/a judicial, también regulada en el libro V, se convierte en una de las claves de la actual reforma. No sólo se definen con mayor precisión sus funciones, sino que se le atribuyen otras, potenciando así sus capacidades profesionales. Asume, además, responsabilidades en materia de coordinación con las Administraciones públicas con competencias en materia de Justicia. En lo que se refiere a la fe pública, el Secretario/a judicial, en el seno de la Administración de Justicia, ejerce con exclusividad esta función,

que se redefine a fin de circunscribirla a lo verdaderamente trascendente, compatibilizándola con la utilización de las nuevas tecnologías. Como técnicos superiores de la Administración de Justicia, serán los Secretarios/as Judiciales quienes dirigirán en el aspecto técnico-procesal al personal integrante de la Oficina judicial, ordenando su actividad e impartiendo las órdenes e instrucciones que estime pertinentes.

Por último, debe destacarse la nueva configuración orgánica del Cuerpo de Secretarios con el fin de garantizar una mayor eficacia en su prestación de servicios. Con esta finalidad, se dota de una nueva definición al Secretario/a de Gobierno de los Tribunales Superiores de Justicia y se crea la figura del Secretario/a Coordinador Provincial, ambos con importantes competencias en relación con los Secretarios/as Judiciales de ellos dependientes.

Por otra parte, no debemos presuponer que los/as jueces/as y magistrados/as, carecen de funciones en materia de personal al servicio de la Administración de Justicia, tal y como pone de manifiesto el art. 165 de la LOPJ al establecer que los presidentes de las salas de Justicia y los jueces tendrán en sus respectivos órganos jurisdiccionales la dirección e inspección de todos los asuntos, adoptando, en su ámbito competencial, las resoluciones que la buena marcha de la administración de justicia aconseje, lo que implica reconocerles alguna intervención en la organización y dirección de las unidades judiciales más directamente relacionadas con las función jurisdiccional, lo cual queda ratificado en el art. 86 del Reglamento 1/2000, de 26 de julio, de los órganos de gobierno de los tribunales, y en el Reglamento 2/2010, sobre criterios generales de homogeneización de las actuaciones de los servicios comunes procesales (art. 4 y 6).

Por lo tanto, a modo de resumen, podemos concluir que la dirección y gestión del personal al servicio de la Administración de Justicia se diversifica entre: los/as jueces/as y magistrados/as, los/as Secretarios/as Judiciales, y las unidades administrativas dependientes de las Comunidades Autónomas que han de diseñar una política de personal para aplicar "a unos cuerpos que le son ajenos".

El libro VI regula básicamente el estatuto jurídico de los Cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia. El Pacto de Estado para la Justicia de 28 de mayo de 2001 implica llevar a término una reforma legislativa que, no sólo diseñe un nuevo modelo de Oficina judicial en los términos que dicho acuerdo reflejaba, sino también que desarrolle un actualizado estatuto del personal al servicio de la Administración de Justicia, adecuado a esa nueva estructura, capaz de responder a las particulares exigencias que implica el desempeño de su labor al servicio de un poder del Estado.

Este nuevo Estatuto ha pretendido delimitar de manera minuciosa las funciones del personal al servicio de la Administración de Justicia, ofreciendo nuevas soluciones a diferentes desajustes de los que adolece el sistema actual, en el que, en no pocas ocasiones, unos hacen las labores de otros. En la actualidad, el personal al servicio de la Administración de Justicia padece situaciones anacrónicas. En pocas ocasiones tiene reconocimiento efectivo el esfuerzo personal, además de encontrarse en vigor fórmulas rígidas que dificultan gravemente la adopción de soluciones ágiles ante situaciones determinadas; defectos que han sido tenidos en cuenta a fin de buscar soluciones que introduzcan mayor racionalidad en el sistema. En este sentido, el libro VI da nueva definición a los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia, con la asignación a todos ellos de nuevas funciones más acordes con la nueva realidad de la Oficina judicial que se diseña, según lo que había previsto el propio Pacto de Estado.

La normativa que se propone goza de una notable extensión y detalle, sin perjuicio de los posibles desarrollos reglamentarios que igualmente se prevén. Ello obedece al convencimiento de que los compromisos surgidos de un Pacto suscrito por las principales fuerzas políticas del país exigen de una norma con rango superior que garantice su estabilidad y permanencia, al margen de sentar bases sólidas y seguras que permitan la normal y pacífica ejecución, por parte de las comunidades autónomas, de todas aquellas competencias que han sido o serán transferidas.

El texto mantiene el carácter nacional de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia y la exclusividad de funciones de los mismos, garantizando con ello la especialidad que nuestra Constitución les reserva en su artículo 122.

En cualquier caso la reforma que se opera resultaba imprescindible; de un lado, era necesario delimitar las

competencias sobre el personal funcionario de todos los actores intervinientes, toda vez que el proceso de transferencia de gestión a las comunidades autónomas se va a ver plenamente realizado en un futuro muy cercano; por otro, la Administración de Justicia requería de instrumentos de ordenación del personal mucho más **modernos** y efectivos que superasen, entre otros, el viejo sistema de plantillas. Se mantiene el sistema de oposición para el ingreso, con carácter general, permitiendo como novedad el concurso-oposición que puede favorecer procesos de consolidación en esta Administración y que hasta este momento no tenían cobertura legal; se amplía la carrera profesional, que se estructura en un doble sentido: Por un lado se aumenta el porcentaje de plazas que se ofertan para la promoción interna y, por otro, la existencia dentro del mismo cuerpo de puestos con diferentes niveles de responsabilidad, permitirá a los funcionarios ver mejorada su posición dentro de la organización; en la medida en que la especialidad de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia lo permita, las situaciones administrativas, permisos, licencias, derechos y deberes y régimen disciplinario, se equipara con las existentes en la Administración General del Estado, manteniendo, sin embargo, un régimen de incompatibilidades más estricto, fruto de la especialidad antes reseñada; el nuevo régimen retributivo que se establece, manteniendo los conceptos retributivos regulados para la Carrera Judicial y Fiscal, pretende ser más sencillo en su configuración, introduciendo complementos vinculados al puesto de trabajo y a la responsabilidad del mismo, permitiendo, de igual manera, complementos variables en función del cumplimiento de objetivos; finalmente, la introducción de las RPTs en la Administración de Justicia, se configura como un instrumento de la ordenación de la actividad laboral, dando en la confección de las mismas un papel predominante a la Administración competente en materia de gestión de personal.

3.2. De las unidades administrativas

A los efectos de esta Ley, se entiende por unidad administrativa aquélla que, sin estar integrada en la Oficina judicial, se constituye en el ámbito de la organización de la Administración de Justicia para la jefatura, ordenación y gestión de los recursos humanos de la Oficina judicial sobre los que se tienen competencias, así como sobre los medios informáticos, nuevas tecnologías y demás medios materiales. Asimismo, dentro de dichas unidades, el Ministerio de Justicia y las comunidades autónomas en sus respectivos ámbitos, podrán establecer oficinas comunes de apoyo a una o varias oficinas judiciales, para la prestación de servicios, cuya naturaleza no exija la realización de funciones encomendadas como propias por esta ley orgánica a los funcionarios de los Cuerpos de la Administración de Justicia y que se consideren necesarios o convenientes para el buen funcionamiento de las mismas.

Corresponde a cada Administración en su propio ámbito territorial, el diseño, la creación y organización de las unidades administrativas necesarias y de las oficinas comunes de apoyo, la determinación de su forma de integración en la Administración pública de que se trate, su ámbito de actuación, dependencia jerárquica, establecimiento de los puestos de trabajo, así como la dotación de los créditos necesarios para su puesta en marcha y funcionamiento.

Los puestos de trabajo de estas unidades Administrativas, cuya determinación corresponderá al Ministerio de Justicia y a las comunidades autónomas con competencias asumidas, en sus respectivos ámbitos, podrán ser cubiertos con personal de los Cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, de la Administración del Estado y de las comunidades autónomas que reúnan los requisitos y condiciones establecidas en la respectiva relación de puestos de trabajo.

Los funcionarios que prestan sus servicios en las oficinas judiciales, a excepción de los Secretarios/as Judiciales, sin perjuicio de su dependencia funcional, dependen orgánicamente del Ministerio de Justicia o de las comunidades autónomas con competencias asumidas en sus respectivos ámbitos.

3.3. Administración de Justicia de Euskadi

Para poder comprender la participación de los diversos organismos de la Administración Pública Vasca en la regulación de las condiciones del PAJE, debo recordar que en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, corresponde al **Departamento de Justicia y Administración Pública del Gobierno Vasco** el desarrollo de

las siguientes funciones sobre el Personal al servicio de la Administración de Justicia, entre otras, relevantes para esta investigación: a) atender las relaciones con el Poder Judicial, b) provisión de medios para el funcionamiento de la Administración de Justicia, c) Función pública, organización administrativa y régimen jurídico y retributivo del personal, d) servicios multidepartamentales y actividad editorial; e) Sistemas de información y telecomunicaciones corporativas, f) La defensa jurídica del Estatuto de Autonomía; g) el ejercicio de las funciones de control interno de legalidad y asesoría jurídica general, h) el impulso, dirección y coordinación del proceso de modernización y reforma de la Administración, así como de la Administración y gobierno electrónicos, i) régimen de la organización y procedimiento de las Administraciones Públicas Vascas; j)las demás facultades que le atribuyan las Leyes y los reglamentos."

Están adscritos al Departamento de Justicia y Administración Pública: el organismo autónomo administrativo Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea / Instituto Vasco de la Administración Pública (HAEE/IVAP), a través de la Vice consejería de Función Pública, en los términos establecidos por la Ley 16/1983, de 27 de julio, sobre Régimen Jurídico del Instituto Vasco de Administración Pública.

Están así mismo adscritos y/o vinculados al Departamento de Justicia y Administración Pública, en los términos que establecen sus normas de creación, los siguientes órganos: el órgano de colaboración entre el Gobierno Vasco y el Secretariado Judicial, creado por Decreto 123/1997, de 27 de mayo (BOPV 108; 09-06-97), modificado por Decreto 426/2005, de 27 de diciembre (BOPV 61; 4-01-06); el Instituto Vasco de Medicina Legal, creado por Decreto 328/1998, de 1 de diciembre (BOPV 238; 15-12-98), modificado por Decreto 394/2005, de 22 de noviembre (BOPV 231; 5-12-05); el Observatorio Vasco de la Administración de Justicia, creado por el Decreto 81/2001, de 8 de mayo (BOPV 94; 18-05-01), modificado por el Decreto 159/2003, de 8 de julio (BOPV 143; 22-07-03), el Comité de Valoración de puestos de trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, regulado por el Decreto 80/2005, de 12 de abril (BOPV 82; 4-05-05); el Consejo Vasco de la Función Pública, regulado por la Ley 6/1989, de 6 de julio (BOPV 144; 28-07-89), y su Reglamento de organización y funcionamiento, en la Orden de 13 de noviembre de 2000 (BOPV 10; 15-01-01) .

El Instituto Vasco de la Administración Pública (HAEE/IVAP), es un Organismo Autónomo, a través de la Vice consejería de Función Pública, en los términos establecidos por la LRJIVAP.

A la **Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal** le corresponde, además de las funciones que con carácter general le atribuye el artículo 6 del Decreto 472/2009, el ejercicio de las siguientes funciones a destacar para la presente investigación: a) elaborar, proponer e implantar el Plan Organizativo de las Oficinas y Servicios Judiciales, Fiscalías e Instituto Vasco de Medicina Legal y coordinar sus actividades; b) proponer al órgano competente la plantilla orgánica, la ordenación del personal y su integración en las distintas unidades de la estructura, a través las RPTs, y su posterior gestión y provisión; c) dotar de personal de apoyo a los órganos y a las oficinas judiciales, incluido el Instituto Vasco de Medicina Legal, para facilitar el desempeño de sus funciones mediante la contratación en régimen laboral y/o adscripción de personal funcionario de los distintos Cuerpos de la Comunidad Autónoma del País Vasco; d) planificar, dirigir e impulsar la política de personal en los diferentes ámbitos de la Administración de Justicia, entre otros, de formación, social, fomento, prevención de riesgos, disciplinario y retributivo, de acuerdo al marco competencial de la Comunidad Autónoma.

En el ámbito de la AJE, identificamos también una serie de organismos no integrados directamente dentro del marco de la Administración pero que cooperan habitualmente con ella, como son los Servicios de Cooperación (Asistencia a la Víctima, Asistencia al Detenido, Asistencia Reinserción, Mediación Intrajudicial), y otros servicios (Orientación Jurídica o Epaibi: justicia y euskera).

La Constitución Española de 1978 establece que el Estado tiene competencia exclusiva en materia de Administración de Justicia (art. 149.1.5ª). No obstante, el Estatuto de Autonomía para el País Vasco de 1979 establece que corresponde a la Comunidad Autónoma la provisión del personal y de los medios materiales y económicos necesarios para el funcionamiento de la Administración de Justicia dentro de su territorio (art. 35.3). En 1980 se creó la Comisión Mixta de Transferencias prevista en el Estatuto para llevar a efecto el traspaso (Disposición Transitoria 2ª), que ha ido estableciendo las normas conforme a las cuales se han efectuado las transferencias,

con efectos desde el 1 de enero de 1998 [16].

Tal y como recoge el Estatuto (art. 35.4), la Comunidad Autónoma y el Ministerio de Justicia deben mantener la colaboración precisa para la ordenada gestión de la competencia asumida por el País Vasco.

A través de la Negociación Colectiva se ha desarrollado igualmente gran parte del régimen jurídico del personal de la AJE.

Así por ejemplo, a través del IV Acuerdo Regulador de la equiparación del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el personal funcionario de la Administración General vasca y de implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, Y UGT, se articulan las bases, plasmadas posteriormente en el IV Acuerdo (Decreto 223/2010, de 31 de agosto), para conseguir la equiparación del personal funcionario al servicio de la AJE con el personal de la Administración Pública de Euskadi, en las condiciones retributivas y otras condiciones laborales.

Este Acuerdo prevé su aplicación al funcionariado titular de los Cuerpos de Médicos Forenses, de los Cuerpos o Escalas de Gestión, Tramitación y Auxilio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, e igualmente, al funcionariado interino, salvo en lo relativo a los adelantos de nómina del art. 39 y las indemnizaciones por jubilación voluntaria a que hace referencia el art. 40. Este Acuerdo no permite la aplicación parcial o negociación aislada de parte de su articulado sino que exige una interpretación y aplicación global y sistemática.

En el año 2013, se produce una reestructuración orgánica y funcional de los Departamentos Ejecutivos del Gobierno Vasco, promulgándose el Decreto por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Administración Pública y Justicia. (Acuerdo del Consejo de Gobierno del 09-04-2013), y a partir del cual el Departamento de Administración Pública y Justicia se estructura y vertebra en torno a los siguientes Órganos: Consejera o Consejero de Administración Pública y Justicia (a) Dirección de Servicios. b) Gabinete); Vice consejería de Relaciones Institucionales (a) Dirección de Secretaría de Gobierno y de Relaciones con el Parlamento. b) Dirección de Relaciones con las Administraciones Locales y Registros Administrativos); Vice consejería de Régimen Jurídico (a) Dirección de Desarrollo Estatutario. b) Dirección de Desarrollo Legislativo y Control Normativo. c) Dirección de lo Contencioso); Vice consejería de Función Pública (a) Dirección de Función Pública. b) Dirección de Relaciones Laborales. c) Dirección de Atención a la Ciudadanía e Innovación y Mejora de la Administración), y Vice consejería de Justicia (a) Dirección de la Administración de Justicia. b) Dirección de Justicia).

Quedan en ese momento, adscritos también a este Departamento, la Comisión Asesora del Protectorado de Fundaciones, el Consejo Vasco de la Función Pública, el Comité de Valoración de puestos de trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, la Comisión para la aplicación de los derechos profesionales y pasivos del personal que prestó servicios a la Comunidad Autónoma del País Vasco, la Comisión Mixta de Seguimiento del Plan de Informatización de la Administración de Justicia, el Órgano de colaboración entre el Gobierno Vasco y el Secretariado Judicial, el Consejo Asesor y la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita, las Comisiones de Asistencia Jurídica Gratuita, el Instituto Vasco de Medicina Legal y el Observatorio Vasco de la Administración de Justicia.

Actualmente, disponemos en la Comunidad Autónoma del País Vasco de un **Protocolo** de actuación de la Oficina Judicial en la Comunidad Autónoma del País Vasco que data del año 2011. Este Protocolo cumple el principio de homogeneidad de los Servicios Comunes previsto en el Reglamento 2/2010 dictado por el Consejo General del Poder Judicial, y no incide en la actividad jurisdiccional sino la organización y forma de funcionamiento de la Oficina Judicial.

Debo recordar en este punto, tal y como expliqué en el epígrafe correspondiente, que la regulación de la misma a nivel estatal la encontramos en los artículos 435 a 438 de la LOMLOPJ que diferencia dos tipos de unidades, las UPAD o Unidades Procesales de Apoyo Directo cuya función es asistir a jueces/as y magistrados/as

16 Vid. Real Decreto 2339/1980, de 26 de septiembre , Real Decreto 1684/1987, de 6 de noviembre , Real Decreto 410/1996, de 1 de marzo, por el que se amplían los servicios traspasados.

en el ejercicio de sus funciones, y por otro lado, para la ejecución de otras actuaciones de gestión y apoyo en aplicación de la normativa procesal, tenemos los Servicios Comunes Procesales bajo la dirección de los/as los/as Secretarios/as Judiciales. A tenor de la LOMLOPJ, " El Ministerio de Justicia y las Comunidades Autónomas en sus respectivos territorios serán competentes para el diseño, creación, y organización de los Servicios Comunes Procesales con funciones de registro y reparto, actos de comunicación, auxilio judicial, ejecución de resoluciones judiciales y jurisdicción voluntaria", y prevé que "En razón de la actividad concreta que realicen, los servicios comunes procesales pueden estructurarse en secciones, a las que se dotará de los correspondientes puestos de trabajo, y éstas, a su vez, si el servicio lo requiere, en equipos." Dispone también que "Al frente de cada servicio común procesal constituido en el seno de la Oficina judicial habrá un secretario/a judicial, de quien dependerán funcionalmente el resto de los Secretarios/as Judiciales y el personal destinado en los puestos de trabajo en que se ordene el servicio de que se trate".

Nuevamente encontramos en la normativa aplicable un ejemplo gráfico de utilización de lenguaje sexista que procede a identificar la figura de la Secretaria/o Judicial con los varones.

En este nuevo modelo de Oficina Judicial se atribuyen nuevas funciones al cuerpo nacional de los/as Secretarios/as Judiciales, como la organización, gestión, inspección y dirección del personal en aspectos técnicos procesales, asegurando en todo caso la coordinación con los órganos de gobierno del Poder Judicial y con las Comunidades Autónomas que hayan recibido los traspasos de medios personales al servicio de la Administración de Justicia", previendo que "Para el ejercicio de estas funciones, tanto en el ámbito de las Unidades Procesales de Apoyo Directo como en el ámbito de los Servicios Comunes, deberán atenerse al protocolo de actuación en el procedimiento.

Dicho protocolo, será elaborado por el Secretario/a Coordinador Provincial y aprobado por el Secretario/a de Gobierno."

Se completa esta normativa relativa a la nueva función del Secretaria/o Judicial con la Ley 3/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina Judicial, la ORDEN de 23 de julio de 2010, de la Consejera de Justicia y Administración Pública, por la que se aprueban las creaciones de Servicios Comunes Procesales Generales y de Ejecución en distintos Partidos Judiciales, y la Resolución de 26 de julio de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal del Gobierno Vasco, por la que se determina la organización detallada de la nueva Oficina Judicial en distintos Partidos Judiciales, así como las normas básicas de funcionamiento de su Servicio Común Procesal General y de Ejecución, y la implantación finalmente de este nuevo modelo, conforme al Plan Organizativo de las Oficinas Judiciales y Fiscales de la Administración de Justicia en Euskadi (2008- 2010), normativa que justifica el desarrollo de este Protocolo.

4. LA DELIMITACIÓN SUBJETIVA DEL PERSONAL EMPLEADO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

("La actriz secundaria...")

Para poder identificar los puntos susceptibles de mejora o que conviene revisar desde el punto de vista de la ITOHM en la regulación de las condiciones laborales aplicables al PAJE, así como las fuentes jurídicas a través de las cuales poder hacerlo, se me impuso como tarea previa, identificar los diversos tipos de personal que presta sus servicios en la AJE, habida cuenta de que no siempre participa de la aplicación de la misma regulación legal o convencional.

El Personal al Servicio de la Administración de Justicia puede ser de cuatro tipos: personal funcionario, interino, eventual y laboral, y todo ello en cumplimiento del art. 8 del EBEP que indica que "son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales, y que se clasifican en: a) personal funcionario de carrera, b) funcionarios interinos, c) personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal, d) personal eventual."

El **personal funcionario** tiene una regulación laboral propia a que se rige por normas de Derecho Administrativo, pertenecen a la plantilla de la Administración y sus tareas son de carácter permanente; se encuadran en

Cuerpos Generales, que realizan tareas administrativas, y Cuerpos Especiales, que desempeñan funciones propia as de una determinada carrera o profesión. Para seleccionar a este tipo de personal se utiliza generalmente el sistema de oposición o el concurso oposición y, ocasionalmente, el concurso.

El **personal interino** cubre puestos propia os de funcionarios y funcionarias de carrera cuando se de alguna de las siguientes circunstancias: necesidad de cubrir plazas vacantes y no sea posible a través de funcionarios o funcionarias de carrera, necesidad de cubrir transitoriamente una plaza, de cubrir programas temporales o situaciones urgentes o de ocupar un puesto de un funcionario o funcionaria de carrera que tenga derecho a reserva de plaza y destino. Actualmente, para seleccionarlo se recurre a las bolsas de trabajo que se crean con aspirantes que habiendo aprobado alguna de las pruebas de una oposición no han superado el proceso completo o aun habiendo superado la oposición no han conseguido la plaza. Tras la entrada en vigor de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa (Vid. artículo 28), que ha modificado el artículo 10 del EBEP, podrá recurrirse al personal interino para la ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, y se dispone que el personal interino cuya designación sea consecuencia de la ejecución de programas de carácter temporal o del exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses, podrá prestar los servicios que se le encomienden en la unidad administrativa en la que se produzca su nombramiento o en otras unidades administrativas en las que desempeñe funciones análogas, siempre que, respectivamente, dichas unidades participen en el ámbito de aplicación del citado programa de carácter temporal, con el límite de duración señalado en este artículo, o estén afectadas por la mencionada acumulación de tareas.

El **personal eventual** es personal no permanentes nombrado de manera libre para llevar a cabo tareas de confianza o asesoramiento. Se le aplica el Derecho Administrativo y la realización de estas funciones no puede considerarse como mérito para acceder a un puesto de funcionario o funcionaria o para la promoción interna. Se selecciona a través de las bolsas de trabajo.

El **personal laboral** se rige por el Derecho Laboral y tiene un contrato de trabajo con la Administración. Generalmente, ocupan puestos no permanentes, de carácter instrumental y los relacionados con oficios o aquellos que precisan unos conocimientos técnicos. Se selecciona a través del sistema de concurso oposición.

Desde otro punto de vista, debo distinguir también los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia correspondientes al **personal transferido,** aquellos puestos que gestiona el Gobierno Vasco después de la transferencia de los medios personales y materiales a la Administración autonómica por parte del Estado. La provisión de puestos para el personal no transferido (Jueces/as, Secretarios/as Judiciales y Fiscales) es directamente dependiente del Ministerio de Justicia.

A tenor del art. 35.3 de la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco, corresponderá a la Comunidad Autónoma, dentro de su territorio, la provisión del personal al servicio de la Administración de Justicia y de los medios materiales y económicos necesarios para su funcionamiento, en los mismos términos en que se reserve tal facultad al Gobierno en la LOPJ, valorándose preferentemente, en los sistemas de provisión del personal, el conocimiento del Derecho Foral Vasco y del euskera.

En cada Cuerpo existen diferentes escalas con requisitos académicos específicos dependiendo de las funciones que vayan a llevar a cabo, diferenciando los siguientes cuerpos y escalas: Auxilio Judicial, Tramitación Procesa l y Administrativa, Gestión Procesal y Administrativa, Medicina Forense, Técnico/a Especialista de Laboratorio del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

4.1. El personal funcionario: estructura

Además de la clasificación anteriormente mencionada según la Administración Pública de la que dependan (funcionarios de la Administración del Estado, Funcionarios de las CCAA, funcionarios de la Admón. Local y también funcionarios de la Admón. Institucional), el personal funcionario se puede clasificar, según la estabilidad o permanencia en la Función Pública (artículo 3 º de la LFCE), en: Personal funcionario de carrera, y personal

funcionario interino.

Es personal funcionario de carrera el que en virtud de nombramiento legal desempeña servicios de carácter permanente, figuran en las correspondientes plantillas y perciben sueldos o asignaciones fijas con cargo a las consignaciones de personal de los Presupuestos Generales del Estado (art. 4º de la LFCE).

Es personal funcionario interino, el que según la Ley 24/2001 de 27 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, son los que por razones de justificada necesidad y urgencia, en virtud de nombramiento legal y siempre que existan puestos dotados presupuestariamente, desarrollan funciones retribuidas por las Administraciones Públicas en tanto no sea posible su desempeño por personal funcionario de carrera y permanezcan las razones de necesidad y urgencia.

Específicamente, en el ámbito de la Administración de Justicia, en el art. 472.2 de la LOPJ, se establece que "por razones de urgencia o necesidad podrá nombrarse personal funcionario interino de los Cuerpos del funcionariado al servicio de la Administración de Justicia, que desarrollarán las funciones propia as de dichos Cuerpos, en tanto no sea posible su desempeño por personal funcionario de carrera o permanezcan las razones que motivaron su nombramiento", y los criterios a seguir para hacerlo, serán los establecidos en la ORDEN de 16 de septiembre de 2010, de la Consejera de Justicia y Administración Pública, sobre selección, propuesta y nombramiento del personal funcionario interino para cubrir puestos de trabajo de los Cuerpos de Médicos Forenses, Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial, en virtud del art. 489 de la LOPJ.

Esta Orden desarrolla el Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia, y determina los requisitos específicos aplicables en la contratación de personal funcionario interino en la AJE, y para ello se constituyen en esta orden unas Bolsas de Trabajo para agilizar el procedimiento. Prevé también la Orden la posibilidad de contratar personal funcionario interino de refuerzo cuando exista dotación presupuestaria y como consecuencia de una demora o sobrecarga excesiva de trabajo en la Administración de Justicia.

Con relación a este personal, el IV Acuerdo Regulador de la Equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de Implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT, de 7 de mayo de 2010, en su art. 59 dispone la intención y objetivo a conseguir a partir de la firma del Preacuerdo, por parte de todos los agentes sociales, y en primer lugar, por la AJE, de proceder a la regularización de los funcionarios interinos, fijándose como inicio de dicho proceso de regularización la firma del Acuerdo.

Con el objetivo de clarificar el distinto tipo de personal a que me referiré a lo largo del texto, me gustaría recordar que el art. 475 de la LOMLOPJ, clasifica a los/as funcionarios/as de la Administración de Justicia en Cuerpos generales y Cuerpos especiales. Son Generales "cuando su cometido consista esencialmente en tareas de contenido procesal, sin perjuicio de la realización de funciones administrativas vinculadas a las anteriores" y se entiende como tales a: el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa (antiguos Oficiales), exigiendo la Titulación de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalente; el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa (antiguos auxiliares), que requiere estar en posesión del título de Bachiller o equivalente; el Cuerpo de Auxilio Judicial (antiguos agentes judiciales) para el que se necesita el título de graduado en E.S.O. o equivalente.

Mientras que la función de los Cuerpos Especiales consiste "esencialmente el desempeño de funciones objeto de una profesión o titulación específica", como en el caso El personal médico forense.

4.1.1. Del personal de los cuerpos de médicos forenses, de facultativos del instituto nacional de toxicología y ciencias forenses, de gestión procesal y administrativa, de técnicos especialistas del instituto nacional de toxicología y ciencias forenses, de tramitación procesal y administrativa y de auxilio procesal, de ayudantes de laboratorio y de otro personal al servicio de la administración de justicia

El texto correspondiente a este epígrafe tiene por objeto la determinación del Estatuto Jurídico, de conformidad con lo previsto en el artículo 122 de la Constitución Española, de los funcionarios/as que integran los Cuerpos de Médicos Forenses, de Facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, de Gestión Procesal y Administrativa, de Técnicos Especialistas del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, de Tramitación Procesal y Administrativa, de Auxilio Judicial y de Auxiliares de Laboratorio del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

Estos cuerpos de personal funcionario tiene carácter de "cuerpo nacional", y las competencias respecto de todo este personal al servicio de la Administración de Justicia corresponden al Ministerio de Justicia o, en su caso, a las comunidades autónomas con competencias asumidas, en todas las materias relativas a su estatuto y régimen jurídico, comprendidas la selección, formación inicial y continuada, provisión de destinos, ascensos, situaciones administrativas, jornada laboral, horario de trabajo y régimen disciplinario. Se preveía que el Gobierno o las Comunidades Autónomas con competencias asumidas desarrollarían reglamentariamente el Estatuto de estos cuerpos.

El personal funcionario de carrera de los cuerpos mencionados, está vinculados a la Administración de Justicia en virtud de nombramiento legal, por una relación estatutaria de carácter permanente, para el desempeño de servicios retribuidos, y se regirá por las normas contenidas en esta Ley Orgánica, en las disposiciones que se dicten en su desarrollo y, con carácter supletorio, en lo no regulado expresamente en las mismas, por la normativa del Estado sobre Función Pública.

Se entiende que se podría nombrar personal interino, por razones de urgencia o necesidad, y que desarrollarán las funciones propia as de estos cuerpos, pero en tanto no sea posible su ejercicio por el personal funcionario de carrera, o bien porque subsistan las razones que motivaron su nombramiento. Le será aplicable el régimen del personal funcionario de carrera en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición y no les será de aplicación el régimen de clases pasivas.

Se prevé igualmente que, incluso podrían prestar servicios en la AJE el personal funcionario de otras Administraciones Públicas que, de forma ocasional o permanente, tengan que auxiliarla en el desarrollo de las funciones o actividades que no sean propia as del personal funcionario referido y que exijan especiales conocimientos técnicos o especializados. Les será de aplicación lo dispuesto para estas situaciones en la normativa de la Administración pública de la que procedan.

Igualmente, la Administración de Justicia podrá utilizar personal contratado laboral, ante la ausencia de cuerpos o escalas de personal funcionario con la preparación técnica precisa para el desempeño de determinadas funciones, o para realizar actividades propia as de oficios, o de carácter instrumental, relativas a áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos o instalaciones u otras análogas. Se regirá por las disposiciones legales y reglamentarias, por el convenio colectivo que les sea de aplicación y por las estipulaciones de su contrato de trabajo.

Este mismo planteamiento ha sido admitido recientemente por el Tribunal Supremo en su Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª de lo Social) de 21 de julio de 2014, recaída en el recurso de casación para la unificación de doctrina número 2673/2013, en la que el Tribunal Supremo entiende que el contrato denominado de "Consultoría o asistencia" en el ámbito de la Administración Pública puede tener naturaleza laboral, y no necesariamente por la Ley 30/2007 de 30 de Octubre, de Contratos del Sector Público, cuando la prestación de servicios reúna todas las notas de la laboralidad previstas en el artículo 1 del ET, en cuyo caso será competente también el orden jurisdiccional social, no estando condicionada la naturaleza del contrato de trabajo por la denominación que le asignen las partes documentalmente.

Los cuerpos de personal funcionario también se clasificarán en **Cuerpos Generales y Cuerpos Especiales.**

Son Cuerpos Generales, cuando su cometido consista esencialmente en tareas de contenido procesal, sin perjuicio de la realización de funciones administrativas vinculadas a las anteriores, identificándose por tales: el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, siendo la titulación exigida para el acceso a este Cuerpo la de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalente; el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa, que exigirá estar en posesión del título de Bachiller o equivalente; el Cuerpo de Auxilio Judicial, para cuyo ingreso se exigirá estar en posesión del título de graduado en E.S.O. o equivalente.

Son Cuerpos Especiales, cuando su cometido suponga esencialmente el desempeño de funciones objeto de una profesión o titulación específica, entendiendo por tales: el Cuerpo de Médicos Forenses, que requiere la Licenciatura en Medicina; el Cuerpo de Facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, debiendo ser licenciado/a en una carrera universitaria en Ciencias Experimentales y de la Salud, que se determinará en las correspondientes convocatorias, según la especialidad por la que se acceda al cuerpo; el Cuerpo de Técnicos Especialistas del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, que exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior en Formación Profesional o equivalente de las familias profesionales que se determinen en las bases de las convocatorias de los procesos selectivos, de conformidad con el contenido de los puestos de trabajo que se oferten; y el Cuerpo de Ayudantes de Laboratorio del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, que exigirá estar en posesión del título de Técnico en Formación Profesional o equivalente de las familias profesionales que se determinen en las bases de las convocatorias de los procesos selectivos, de conformidad con el contenido de los puestos de trabajo que se oferten.

4.1.1.1. Singularidades en la AJE

En materia retributiva, se prevé que su regulación se integrará con la dispuesta a nivel estatal, la desarrollada a nivel autonómico, así como lo que se acuerde a través de la Negociación Colectiva.

A nivel autonómico, el Decreto 328/1998, de 1 de diciembre, creó el Instituto Vasco de Medicina Legal, que fue una experiencia pionera a nivel estatal. La experiencia posterior, impuso la idoneidad de desarrollar una nueva norma, el Decreto 236/2012, de 21 de noviembre, que por un lado, refundió el Decreto 394/2005, de 22 de noviembre, que modificó el Decreto 328/1998, de 1 de diciembre, con relación al Consejo de Dirección y a la Comisión de Docencia e Investigación, y por otro, trata de solucionar el problema que se planteaba anteriormente, al contener el Decreto 328/1998, la Relación de Puestos de Trabajo del Instituto Vasco de Medicina Legal, de forma que cada vez que era necesaria su modificación, había que modificar el Decreto, y así, actualmente, estas modificaciones se operan a través de Decretos independientes, en aras a una mayor agilidad y eficacia en la gestión.

De la Dirección del Instituto Vasco de Medicina Legal dependen el Servicio de Laboratorio Forense y la Unidad Docente prevista para las actividades formativas en materia de medicina legal, y cada Subdirección se estructura en tres servicios –o áreas, en el caso de Álava en razón de su dimensión-, como son el Servicio de Patología Forense, el Servicio de Clínica Médico-Forense y el Servicio Común General, que sustituye al anterior Servicio Administrativo.

A su vez, el Servicio de Patología Forense se compone de dos secciones –la Sección de Patología y la Sección de Anatomía Patológica- y el Servicio de Clínica Médico Forense de tres –la Sección de Medicina General, la Sección de Traumatología Forense y la Sección de Psiquiatría Forense-.

Además, en la Sección de Psiquiatría Forense se integra la Unidad de Valoración Forense Integral compuesto por un equipo disciplinar para elaborar dictámenes de carácter integral en casos de violencia de género y violencia intrafamiliar.

También se ha propagado a su ámbito parte de la reforma de la Nueva Oficia Judicial, de forma que los servicios administrativos adoptan la forma de servicios comunes generales, en aras a una mayor calidad.

En cuanto a su estructura orgánica, actuará bajo la dependencia directa de la Directora o del Director, y existirá un Consejo de Dirección, con funciones asesoras en materias de su competencia.

Además, se establece la Comisión de Docencia e Investigación regulada en el artículo 13 del Decreto 328/1998, de 1 de diciembre, por el que se crea el Instituto Vasco de Medicina Legal, y para la coordinación óptima entre el Departamento de Justicia del Gobierno Vasco y el Instituto Vasco de Medicina Legal se establece la Comisión de Coordinación y Mejora compuesta por la Directora o el Director, las o los tres Subdirectores y una representación del personal del Instituto Vasco de Medicina Legal y una representación de las Direcciones del Gobierno Vasco con competencias en materia del IVML.

La Consejería de Justicia del Gobierno Vasco tiene competencia para desarrollar normativamente este Decreto.

Este personal goza también del disfrute de un complemento retributivo específico, a partir de la entrada en vigor del DECRETO 283/2002, de 3 de diciembre, por el que se regula el complemento retributivo de carácter variable en el ámbito del personal médico forense que prestan servicios en el Instituto Vasco de Medicina Legal, y todo ello, para responder al objetivo de que la retribución a percibir por el colectivo de médicos forenses, titulares e interinos, sean similares a las del resto del personal de los servicios y Administraciones públicas vascas en paridad de condiciones, tal y como se expresa su Exposición de Motivos. [17]

Este complemento, que será objeto de mi análisis de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el PAJE, se configura para premiar el cumplimiento de unos objetivos que redundan en la mejora de la calidad del Servicio de Administración de Justicia, por lo que se valorarán cuestiones tales como: el cumplimiento del horario laboral y el sometimiento a los mecanismos de control que se establezcan, así como la reducción del absentismo laboral, la atención al público y profesionales, dentro de los parámetros que consagren el principio o de servicio público, la eficacia en la aplicación de la organización de trabajo que, tras los procesos de decisión participativa, se determine mediante la oportuna Resolución de la Vice consejería de Justicia, la defensa del trabajo en equipo mediante las necesarias conductas que verifiquen la colaboración y apoyo entre facultativos y la proyección de la institución ante los usuarios/as, la colaboración activa en los procedimientos de gestión documental, procesos estadísticos y desarrollo informático del IVML, incluida la cumplimentación de los protocolos que estén en vigor, que sean aprobados por la Dirección de Relaciones con la Administración de Justicia, así como el cumplimiento de los procedimientos de control externos para la garantía de los procedimientos de análisis y la obtención de certificados de calidad, la participación en procesos de formación continuada que se establezcan con carácter obligatorio y en la reversión de conocimientos hacia miembros del IVML, mediante la realización de las sesiones clínicas que se determinen, el aprovechamiento de los procesos de euskaldunización y el cumplimiento de las medidas que se acuerden para la normalización del uso del euskera, desde los órganos competentes de la Vice consejería de Justicia.

Nuevamente, nos encontramos ante un factor de generación de desigualdad de género, que favorecerá, de forma indirecta, la brecha salarial entre hombres y mujeres pertenecientes a este colectivo, ante las desigualdades estructurales "de facto", derivadas de un modelo patriarcal que impiden cambios sociales que permitiesen evitar estas distorsiones, y que como consecuencia de los mismos, las mujeres se verán en peor posición para acceder a estos complementos, antes la asunción en mayor medida de un rol asociado al trabajo reproductivo incompatible en algunos casos con el desempeño de las mencionadas funciones o tareas.

4.1.1.2. Servicio de Laboratorio Forense

El artículo 8.1 del Reglamento de los Institutos de Medicina Legal -aprobado mediante RD 386/1996, de 1 de marzo- previó que el Ministerio de Justicia podría establecer en cada Instituto, a propuesta, en su caso, de la Comunidad Autónoma que hubiese recibido los traspasos de medios para el funcionamiento de la Administración de Justicia, un Servicio de Laboratorio Forense y aquellos otros que sean precisos para una adecuada asistencia a la Administración de Justicia, por lo que mediante Orden de 16 de febrero de 1999, el Ministerio de Justicia, a propuesta del Gobierno Vasco, se creó el Servicio de Laboratorio Forense del Instituto Vasco de Medicina Legal.

Por Orden de 26 de febrero de 2002, del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, del Gobierno Vas-

17 Este complemento retributivo variable, se establece en los programas a que se refiere el artículo 12 del Real Decreto 1909/2000, de 24 de noviembre, en cuyo ámbito personal se incluye a los funcionarios de los Cuerpos de Médicos Forenses.

co, se aprobó el Reglamento que regula, la estructura, funciones y régimen de funcionamiento del Servicio de Laboratorio Forense.

Posteriormente, se estimó conveniente actualizar la regulación y se procedió a la derogación del Reglamento mencionado, que fue sustituido por el aprobado en la ORDEN de 11 de marzo de 2010, de la Consejera de Justicia y Administración Pública, por la que se aprueba el Reglamento de estructura y funcionamiento del Servicio de Laboratorio Forense del Instituto Vasco de Medicina Legal.

Su personal está adscrito al Instituto Vasco de Medicina Legal, y corresponde a sus RPTs.

4.1.1.3. Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa

Corresponde al Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, colaborar en la actividad procesal de nivel superior, así como la realización de tareas procesales propia as.

Con carácter general y bajo el principio o de jerarquía, y sin perjuicio de las funciones concretas del puesto de trabajo que desempeñen, le corresponde: gestionar la tramitación de los procedimientos, de la que se dará cuenta al Secretario Judicial, en particular cuando determinados aspectos exijan una interpretación de ley o de normas procesales, sin perjuicio de informar al titular del órgano judicial cuando se fuera requerido para ello, practicar y firmar las comparecencias que efectúen las partes en relación con los procedimientos que se sigan en el órgano judicial, respecto a las cuales tendrá capacidad de certificación, documentar los embargos, lanzamientos y demás actos cuya naturaleza lo requiera, con el carácter y representación que le atribuyan las leyes, salvo que el secretario judicial considere necesaria su intervención, extender las notas que tengan por objeto unir al procedimiento datos o elementos que no constituyan prueba en el mismo, a fin de garantizar su debida constancia y posterior tramitación, dando cuenta de ello, a tal efecto, a la autoridad superior, así como elaborar notas, que podrán ser de referencia, de resumen de los autos y de examen del trámite a que se refieran, realizar las tareas de registro, recepción y distribución de escritos y documentos, relativos a asuntos que se estuvieran tramitando en Juzgados y Tribunales, expedir, con conocimiento del secretario judicial, y a costa del interesado, copias simples de escritos y documentos que consten en autos no declarados secretos ni reservados, ocupar, de acuerdo con lo establecido en las RPTs, las jefaturas en que se estructuran las unidades de apoyo directo y servicios comunes procesales, en las que, sin perjuicio de las funciones asignadas al puesto concreto, se gestionarán la distribución de las tareas del personal, respondiendo del desarrollo de las mismas, colaborar con los órganos competentes en materia de gestión administrativa, desempeñando funciones relativas a la gestión del personal y medios materiales de la unidad de la Oficina judicial en que se presten los servicios, siempre que dichas funciones estén contempladas expresamente en la descripción que la relación de puestos de trabajo efectúe del puesto de trabajo, desempeñar la Secretaría de la Oficina judicial de las Agrupaciones de Secretarías de Juzgados de Paz, de Juzgados de Paz de más de 7.000 habitantes y de Juzgados de Paz de menos de 7.000 habitantes en los que la carga de trabajo justifique su establecimiento, así como los restantes puestos de trabajo de los citados centros de destino adscritos al Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, todo ello de conformidad con lo que se determine en las correspondientes RPTs, así como desempeñar puestos de las unidades administrativas, cuando las RPTs de las citadas unidades así lo establezcan, siempre que se reúnan los requisitos de conocimiento y preparación exigidos para su desempeño.

Se prevé la posibilidad de nombrarlos como secretarios/as sustitutos/as, siempre que se reúnan los requisitos de titulación y demás exigidos, y conforme al procedimiento que reglamentariamente se establezca, percibiendo sus retribuciones conforme a lo dispuesto en el artículo 447.5 para secretarios sustitutos no profesionales.

La realización de todas aquellas funciones que legal o reglamentariamente se establezcan y de cualesquiera otras funciones de naturaleza análoga a las anteriores que, inherentes al puesto de trabajo que se desempeñe, sean encomendadas por los superiores jerárquicos, orgánicos o funcionales, en el ejercicio de sus competencias.

Corresponde con carácter general al Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa la realización de cuantas actividades tengan carácter de apoyo a la gestión procesal, según el nivel de especialización del puesto desempeñado, bajo el principio o de jerarquía y de conformidad con lo establecido en las RPTs, pudiendo correspon-

derle además: la tramitación general de los procedimientos, mediante el empleo de los medios mecánicos u ofimáticos que corresponda, para lo cual confeccionará cuantos documentos, actas, diligencias, notificaciones y otros le sean encomendados, así como copias de documentos y unión de los mismos a los expedientes, el registro y la clasificación de la correspondencia, la formación de autos y expedientes, bajo la supervisión del superior jerárquico, la confección de las cédulas pertinentes para la práctica de los actos de comunicación que hubieran de realizarse, el desempeño de aquellas jefaturas que en las RPTs de la Oficina judicial estén asignadas a este Cuerpo, en la forma y condiciones que en las mismas se establezcan, la posibilidad de ocupar puestos de las unidades administrativas, siempre que se reúnan los requisitos y conocimientos necesarios exigidos para su desempeño en las RPTs de las mismas, la realización de todas aquellas funciones que legal o reglamentariamente se establezcan y de cualesquiera otras funciones de naturaleza análoga a las anteriores que, inherentes al puesto de trabajo que se desempeñe, sean encomendadas por los superiores jerárquicos, orgánicos o funcionales, en el ejercicio de sus competencias.

Corresponde al Cuerpo de Auxilio Judicial con carácter general, bajo el principio o de jerarquía y de acuerdo con lo establecido en las RPTs, la realización de cuantas tareas tengan carácter de auxilio a la actividad de los órganos judiciales, y además: la práctica de los actos de comunicación que consistan en notificaciones, citaciones, emplazamientos y requerimientos, en la forma prevista en las leyes procesales, a cuyo efecto ostentará capacidad de certificación y dispondrá de las credenciales necesarias, como agente de la autoridad, proceder a la ejecución de embargos, lanzamientos y demás actos cuya naturaleza lo requiera, con el carácter y representación que le atribuyan las leyes, actuar como Policía Judicial con el carácter de agente de la autoridad, sin perjuicio de las funciones que, en la averiguación de los delitos y en el descubrimiento y aseguramiento de los delincuentes, competen a los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, realizar funciones de archivo de autos y expedientes judiciales, bajo la supervisión del secretario judicial , velar por las condiciones de utilización de las salas de vistas y mantener el orden en las mismas, comprobar que los medios técnicos necesarios para el proceso judicial se encuentren en condiciones de utilización, requiriendo, en su caso, la presencia de los servicios técnicos que correspondan, para permitir el adecuado funcionamiento de dichos dispositivos, poniendo en conocimiento del Secretario/a Judicial las anomalías detectadas que pudieran impedir la celebración de actos procesales, el desempeño de aquellas jefaturas que en las RPTs de la Oficina judicial estén asignadas a este cuerpo, en la forma y condiciones que en las mismas se establezcan, la posibilidad de ocupar puestos de las unidades administrativas, siempre que se reúnan los requisitos y conocimientos exigidos para su desempeño en las RPTs en las mismas, la realización de todas aquellas funciones que legal o reglamentariamente se establezcan y de cualesquiera otras funciones de naturaleza análoga a todas las anteriores que, inherentes al puesto de trabajo que se desempeñe, sean encomendadas por los superiores jerárquicos, orgánicos o funcionales, en el ejercicio de sus competencias.

El personal médico forense es personal funcionario de carrera que constituye un Cuerpo Nacional de Titulados Superiores al servicio de la Administración de Justicia, siendo sus funciones la asistencia técnica a juzgados, tribunales, fiscalías y oficinas del Registro Civil en las materias de su disciplina profesional, tanto en el campo de la patología forense y prácticas tanatológicas como en la asistencia o vigilancia facultativa de los detenidos, lesionados o enfermos, que se hallaren bajo la jurisdicción de aquellos, en los supuestos y en la forma que determinen las leyes.

Para ello, emitirán informes y dictámenes médicos legales en el marco del proceso judicial, realizarán el control periódico de los lesionados y la valoración de los daños corporales que sean objeto de actuaciones procesales. Igualmente realizarán funciones de investigación y colaboración que deriven de su propia a función.

En el curso de las actuaciones procesales o de investigación de cualquier naturaleza incoadas por el Ministerio Fiscal, estarán a las órdenes de los jueces, magistrados, fiscales y encargados del Registro Civil, ejerciendo sus funciones con plena independencia y bajo criterios estrictamente científicos.

Están destinados en un Instituto de Medicina Legal o en el Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, pudiendo, excepcionalmente, y cuando las necesidades del servicio lo requieran, poder ser adscritos a órganos jurisdiccionales, fiscalías u oficinas del Registro Civil.

Existe un Instituto de Medicina Legal en las capitales de provincia en las que tenga su sede un Tribunal Supe-

rior de Justicia, así como en aquellas en las que tengan su sede Salas de los Tribunales Superiores de Justicia con jurisdicción en una o más provincias.

No obstante, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Justicia, previa petición, en su caso, de una comunidad autónoma con competencia en la materia, podría autorizar que dicha sede sea la de la capitalidad administrativa de la comunidad autónoma de que se trate, cuando sea distinta de la del Tribunal Superior de Justicia, lo mismo que podría autorizar el establecimiento de Institutos de Medicina Legal en las restantes ciudades del ámbito territorial del Tribunal Superior de Justicia de que se trate, con el ámbito de actuación que se determine.

Mediante Real Decreto, a propuesta del Ministro de Justicia y previo informe del Consejo General del Poder Judicial y de las comunidades autónomas que han recibido los traspasos de medios para el funcionamiento de la Administración de Justicia, se determinarán las normas generales de organización y funcionamiento de los Institutos de Medicina Legal y de actuación del personal médico forense, pudiendo el Ministerio de Justicia o el órgano competente de la comunidad autónoma dictar, en el ámbito de sus respectivas competencias, las disposiciones pertinentes para su desarrollo y aplicación.

El Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses es un órgano técnico adscrito al Ministerio de Justicia, cuya misión es auxiliar a la Administración de Justicia y contribuir a la unidad de criterio científico y a la calidad de la pericia analítica, así como al desarrollo de las ciencias forenses. Su organización y supervisión corresponde al Ministerio de Justicia. Tiene su sede en Madrid y su ámbito de actuación se extiende a todo el territorio nacional. Su estructura orgánica se determinará mediante Real Decreto.

En el mismo prestarán servicios personal funcionario de los Cuerpos mencionados anteriormente. Además, podrán prestar servicios personal funcionario de los restantes Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia, así como de otras Administraciones, en las condiciones y con los requisitos que se establezcan en las correspondientes RPTs, así como, en su caso, profesionales o expertos que sean necesarios para el desempeño de sus funciones u otro personal para la realización de actividades propia as de oficios o de carácter instrumental, contratados en régimen laboral.

Su personal es personal funcionario de carrera que constituye un Cuerpo Nacional de Titulados Superiores al servicio de la Administración de Justicia, pudiendo regularse especialidades, atendiendo a la actividad técnica y científica del Instituto.

Son funciones del Cuerpo de Facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses la asistencia técnica en las materias de sus disciplinas profesionales a autoridades judiciales, gubernativas, al Ministerio Fiscal y a El personal médico forense, en el curso de las actuaciones judiciales o en las diligencias previas de investigación. A tal efecto llevarán a cabo los análisis e investigación que les sean solicitados, emitirán los dictámenes e informes pertinentes y evacuarán las consultas que les sean planteadas por las autoridades citadas, así como por los particulares en el curso de procesos judiciales y por organismos o entidad empleadoras públicas que afecten al interés general, y contribuirán a la prevención de intoxicaciones.

Este personal trabajará en el Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, así como en los Institutos de Medicina Legal, en los supuestos y condiciones que se determinen en las correspondientes RPTs.

Los Técnicos/as Especialistas de Laboratorio del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses son personal funcionario de carrera que constituye un Cuerpo Nacional de auxilio especializado al servicio de la Administración de Justicia. Sus funciones son aquellas de auxilio técnico especializado en las actividades científicas y de investigación propia as del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

Prestarán sus servicios en el Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, así como en los Institutos de Medicina Legal, en los supuestos y condiciones que se determinen en las correspondientes RPTs.

El personal ayudante de laboratorio del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses es personal funcionario de carrera que constituye un Cuerpo Nacional al servicio de la Administración de Justicia, para la realización de funciones de apoyo propia as de su formación, en las actividades científicas y de investigación del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, así como de los Institutos de Medicina Legal, en la forma y

con los requisitos y condiciones que se establezcan en las RPTs de los citados organismos.

El personal funcionario de los Cuerpos Especiales del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses dependerá jerárquicamente del Director del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses o, en su caso, del Director del Instituto de Medicina Legal en que presten servicios.

El personal funcionario de carrera perteneciente a la Escala de Técnicos Facultativos del Instituto de Toxicología se integrará con efectos de uno de enero de 2004, en el Cuerpo de Facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses que se crea en esta Ley.

En el Ministerio de Justicia existe un Registro Central de personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, en el que se inscribe a todo el personal funcionario de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia y en el que se anotan preceptivamente, todos los actos que afecten a la vida administrativa de los mismos. Las comunidades autónomas pueden establecer en sus ámbitos territoriales, registros respecto del personal al servicio de la Administración de Justicia que preste servicios en los mismos.

La normativa prevé que el Ministerio de Justicia apruebe las normas que determinarán la información que habrá de figurar en el Registro Central de Personal y las cautelas que hayan de establecerse para garantizar la confidencialidad de los datos en los términos que establezca la legislación vigente. Para la actualización de datos en los registros, el Ministerio de Justicia con la colaboración de las comunidades autónomas con competencias asumidas establecerá los procedimientos e instrumentos de cooperación necesarios que garanticen la inmediata anotación de los datos de todo el personal, con independencia del lugar de prestación de servicios.

Todo el personal tendrá libre acceso a su expediente individual, en el que, en ningún caso, figurará dato alguno relativo a su raza, religión u opinión ni cualquier otra circunstancia personal o social que no sea relevante para su trabajo.

4.1.1.4. Los/as Secretarios/as judiciales

Su régimen jurídico se encuentra regulado en el Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretariado Judicial.

La Oficina judicial, como género, comprende, como especies, tanto a las Unidades Procesales de Apoyo Directo como a los Servicios Comunes Procesales. Las primeras asumen la tarea de asistir de modo cercano a los jueces y magistrados/as en el ejercicio de las funciones que les son propia as, realizando las actuaciones necesarias para el exacto y eficaz cumplimiento de las resoluciones judiciales. Por su parte, los Servicios Comunes Procesales son objeto de especial regulación, llenando el vacío legal existente hasta el momento, fomentando su desarrollo y especialización y estableciendo un sistema que garantice un mejor gobierno, particularmente en aquellos casos en los que, por su complejidad o tamaño, resulta imprescindible la existencia de niveles intermedios.

En este contexto organizativo, la figura del secretario/a judicial adquiere particular relevancia, y de ahí que la mencionada LOMLOPJ, le dedique una regulación aparte del resto de los Cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, definiendo con precisión sus funciones dentro de la nueva estructura de la Oficina judicial, atribuyéndole nuevas funciones procesales, potenciando sus capacidades profesionales y asignándole responsabilidades de coordinación con las Administraciones Públicas competentes en materia de justicia.

La Ley configura el Cuerpo de Secretariado Judicial como un Cuerpo superior jurídico y único, de carácter nacional, al servicio de la Administración de Justicia y dependiente del Ministerio de Justicia, ordenándolo jerárquicamente con el fin de garantizar una mayor eficacia en la prestación del servicio. También con este objetivo y para la mejor estructuración del Cuerpo se dota de una nueva definición y competencias a los Secretarios de Gobierno y se crea la figura de los Secretarios Coordinadores Provinciales, ambos con importantes funciones en relación con los Secretarios/as Judiciales de ellos dependientes.

Asimismo, la norma citada establece las líneas básicas del estatuto jurídico del Cuerpo de Secretariado Judicial, en las que se comprenden los sistemas y requisitos de acceso al Cuerpo; los derechos individuales y colectivos y también los deberes de los Secretarios/as Judiciales; las situaciones administrativas; las incompatibilidades

y prohibiciones; los conceptos retributivos básicos y complementarios y la forma de establecimiento de sus cuantías; los sistemas de provisión de puestos de trabajo; la ordenación de los mismos a través de las RPTs y el régimen disciplinario. De igual manera, se establece la previsión de dictar disposiciones reglamentarias de desarrollo, ordenando al Gobierno la aprobación del Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretariado Judicial en la disposición final primera de la LOMLOPJ, Reglamento este en el que se concretan de manera pormenorizada todos y cada uno de tales aspectos.

En el proceso de elaboración de este Real Decreto han sido oídas las comunidades autónomas que han recibido los traspasos de medios personales al servicio de la Administración de Justicia, así como las organizaciones representativas del personal al servicio de la Administración de Justicia. Además se ha recabado el preceptivo informe del Consejo General del Poder Judicial.

En la elaboración de esta disposición se ha cumplido el trámite de audiencia a que se refiere el artículo 24 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y han informado el Consejo General del Poder Judicial, las comunidades autónomas con traspasos recibidos y las organizaciones sindicales más representativas.

La definición de este cuerpo la encontramos en el artículo 1 del Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretariado Judicial, que los identifica como "funcionarios públicos que constituyen un Cuerpo Superior Jurídico, único, de carácter nacional, al servicio de la Administración de Justicia, dependiente del Ministerio de Justicia, y que ejercen sus funciones con el carácter de autoridad."

Su régimen estatutario será el establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el Reglamento mencionado y en las disposiciones complementarias que se dicten en su desarrollo.

En todo lo no previsto en dicha normativa, se aplicará con carácter supletorio lo dispuesto en la legislación general del Estado sobre Función Pública.

En los artículos 4-11 del Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretariado Judicial, se enumeran las funciones que les corresponden, así:

1) como titulares de la fe pública judicial

2) como responsables de la actividad de documentación

3) como impulsores y ordenadores del proceso

4) como directores técnico-procesales de la Oficina judicial

5) colaboración y cooperación con otros órganos y Administraciones

6) policía de vistas

7) otras funciones

Se diferencian tres categorías de Secretarios/as Judiciales: los Secretarios/as Judiciales del Tribunal Supremo, los Secretarios de Gobierno, y los Secretarios Coordinadores Provinciales.

Por lo que respecta a su ordenación jerárquica, son órganos superiores del Cuerpo de Secretariado Judicial los Secretarios/as de Gobierno y los Secretarios/as Coordinadores/as Provinciales.

En la estructura del Ministerio de Justicia existirá un órgano encargado de la dirección y coordinación de los Secretarios de Gobierno y del resto de Secretarios/as Judiciales, cuyo titular se denominará Secretario General de la Administración de Justicia.

Se dispone en la normativa que habrá un Secretario/a de Gobierno en el Tribunal Supremo, en la Audiencia Nacional y en cada Tribunal Superior de Justicia, así como en las ciudades de Ceuta y Melilla, elegido entre miembros integrantes del Cuerpo de Secretariado Judicial que tengan consolidada, al menos, la categoría segunda, con un mínimo de diez años de antigüedad en la misma. El Secretario/a de Gobierno ejercerá, además, las fun-

ciones de Secretario/a de la Sala de Gobierno del respectivo Tribunal.

En el Tribunal Supremo, Audiencia Nacional y Tribunales Superiores de Justicia podrá existir un Vicesecretario/a de Gobierno, que ejercerá exclusivamente las funciones de Secretario/a de la Sala de Gobierno, en ausencia del Secretario/a de Gobierno de los respectivos Tribunales. El nombramiento recaerá en el Secretario/a Judicial más antiguo de los destinados en dichos órganos y compatibilizará dicha función con las que le correspondan en el puesto de trabajo del que es titular.

En cada provincia habrá un Secretario/a Coordinador, que será nombrado y removido por el Ministerio de Justicia por el procedimiento de libre designación, a propuesta del Secretario/a de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia respectivo, de acuerdo con las Comunidades Autónomas que hayan recibido los traspasos de medios personales al servicio de la Administración de Justicia, de entre todos aquellos Secretarios/as Judiciales que se presenten a la convocatoria pública, para lo que deberán contar con al menos cinco años de antigüedad en la segunda categoría del Cuerpo.

Incardinado en la estructura orgánica del Ministerio de Justicia, el/la Secretario/a General de la Administración de Justicia es el órgano encargado de la dirección y coordinación de los Secretarios de Gobierno y del resto de los Secretarios/as Judiciales.

Como instrumento de participación democrática del colectivo del Cuerpo de Secretariado Judicial, se constituirá un Consejo del Secretariado en el seno del Ministerio de Justicia, con funciones consultivas en las materias que afecten al mencionado Cuerpo.

De la información estadística proporcionada por el Ministerio de Justicia para el año 2014, a nivel estatal, se observa una clara feminización de este cuerpo, a diferencia de lo que sucedía hace años (o tramo correspondiente al personal mayor de 61 años), tal y como se puede apreciar en el cuadro siguiente, lo cual chirría aún más con la insistencia de seguir nombrándolos en masculino, favoreciendo la invisibilización de la mujer en la normativa, jurisprudencia, Negociación Colectiva...

- **Categorías profesionales**

  Se mantienen las tres categorías del Cuerpo de Secretariado Judicial, siendo categorías personales, suprimiéndose el ascenso forzoso. El Ministerio de Justicia procederá a la confirmación de los Secretarios/as Judiciales en la categoría que posean en dicha fecha. Los que se consideren perjudicados en la asignación de su categoría personal, podrán solicitar la revisión de la misma conforme a criterios objetivos basados en el tiempo de servicios efectivos prestados en el cuerpo.

  Asimismo, el Ministerio de Justicia procederá a clasificar en grupos los puestos de trabajo adscritos a Secretarios/as Judiciales. La asignación de categorías personales y la clasificación de los puestos de trabajo en los grupos correspondientes, no supondrá el cese en los destinos obtenidos por concurso, tanto si el puesto desempeñado se clasificara en grupo superior o inferior a la categoría personal.

  Si el puesto de trabajo se clasificara en grupo superior, el Secretario/a Judicial que lo sirva comenzará a consolidar la nueva categoría a partir del momento en que se aprueben los citados grupos de clasificación de los puestos de trabajo.

  Todos el personal funcionario de carrera del Cuerpo de Secretariado Judicial adquirirá una categoría personal por el desempeño de un puesto de trabajo de la categoría correspondiente durante cinco años continuados o siete con interrupción.

  Las categorías son tres: primera, segunda y tercera. No se podrá comenzar a consolidar una categoría superior sin haber consolidado la inferior. Tras la superación del proceso selectivo, la categoría personal inicial será siempre la tercera. La categoría personal inicial, así como las consolidadas, comportan el derecho a la percepción del sueldo correspondiente a dicha categoría con independencia del puesto que se desempeñe.

  Los puestos de trabajo a desempeñar por los Secretarios/as Judiciales a efectos de consolidación de las

categorías personales, se clasifican en los siguientes grupos: Grupo primero. Se integran en este Grupo los puestos de Secretario/a de Gobierno, Secretario/a Coordinador Provincial, Secretario del Gabinete Técnico del Tribunal Supremo y Secretario de Sala del Tribunal Supremo; Grupo segundo. Se integran en él los puestos de Secretario de Sala de la Audiencia Nacional, Secretario de Sala de los Tribunales Superiores de Justicia, Letrados del Gabinete Técnico del Tribunal Supremo, Secretarios de las Audiencias Provinciales, las jefaturas de Servicios Comunes Procesales y aquellos otros puestos de trabajo de dichos Servicios Comunes que se determinen en las RPTs, y todos los puestos de trabajo de las Unidades Procesales de Apoyo Directo de órganos judiciales servidos por Magistrados; Grupo tercero. Integrarán este Grupo los puestos de trabajo de las Unidades Procesales de Apoyo Directo de órganos judiciales servidos por Jueces y aquéllos de los Servicios Comunes Procesales no incluidos en el Grupo anterior, cuando así se determine en las RPTs; cualquiera que sea su categoría personal, los Secretarios/as Judiciales podrán desempeñar puestos incluidos en los diferentes Grupos siempre que reúnan los requisitos que para su desempeño se establezcan en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en el Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretariado Judicial y se contengan expresamente en las RPTs, a excepción de los puestos del Grupo Primero, que en ningún caso podrán ser desempeñados por un Secretario/a Judicial de tercera categoría.

El desempeño de puestos de distinto Grupo no da lugar a consolidar la categoría personal correspondiente al Grupo superior, mientras no se haya consolidado la inferior. Si el Secretario/a Judicial obtuviera destino provisional o definitivo en un puesto de trabajo de un Grupo superior a la categoría que estuviera en proceso de consolidación, se le computará el tiempo de servicios prestado en aquél para consolidar ésta. Si se obtuviera destino provisional o definitivo en un puesto de trabajo de un Grupo inferior a la categoría que estuviera en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en aquél no será computable para consolidar ésta. El tiempo de servicios prestados en adscripción provisional por reingreso procedente de situaciones administrativas sin reserva de puesto de trabajo será computable para consolidar la categoría personal que corresponda siempre que se obtenga destino definitivo en un puesto del Grupo correspondiente a la categoría que se pretenda consolidar. El período de plazo posesorio es computable a efectos de consolidación de categoría como tiempo de desempeño en el nuevo puesto, excepto en las situaciones a las que este Reglamento aplique otro régimen diferente.

- **Retribuciones de los/as Secretarios/as Judiciales**

Los Secretarios/as Judiciales remunerados exclusivamente por arancel o acogidos al sistema mixto de retribución mediante sueldo y participación arancelaria, únicamente percibirán, desde la entrada en vigor de la presente Ley, los sueldos y complementos con arreglo a su categoría y destino, establecidos con carácter general para el secretariado, más un treinta por ciento del sueldo que les corresponda, en concepto de gratificación, sin que puedan percibir participación arancelaria de clase alguna, y tendrán derecho a la percepción de haberes pasivos en la forma y cuantía establecida para el personal funcionario, considerándose como servicios abonables los prestados en el Cuerpo desde la fecha de ingreso.

4.4. Personal eventual

Se admite su utilización en la Administración de Justicia y su nombramiento debe aparecer justificado por la confianza que se tiene en los mismos, y por ello, se distingue en el desempeño de puestos de trabajo de categoría elevada.

Reflejada en varias leyes (LFCE y Ley 30/1984) nos encontramos la contratación administrativa, cuyo carácter excepcional impide su utilización como vía normal de provisión de puestos en la Función Pública (según sentencia del Tribunal Constitucional). En relación a la contratación laboral, la Ley 30/1984 y la 23/1988 enumeran los puestos de trabajo que podrán ser desempeñados por personal laboral, entre ellos los de naturaleza no permanente; los propia os de oficios (vigilancia, custodia, porteros, etc..); los correspondientes a mantenimiento de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas, encuestas, protección civil y comunicación social, los de áreas de expresión artística, servicios sociales y protección de menores, etc..,; los que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan Cuerpos o Escalas de funcionarios cuyos miembros tengan la preparación

específica para su desempeño; los puestos de trabajo en el extranjero con funciones administrativas de trámite y colaboración y auxiliares y, los puestos con funcionarios auxiliares de carácter instrumental y apoyo administrativo, etc.. Asimismo, los Organismos Públicos de Investigación podrán contratar personal laboral según el artículo 17 de la Ley 13/1986 de 14 de abril, (Ley de la Ciencia).

La Constitución Española de 1978 establece que el Estado tiene competencia exclusiva en materia de Administración de Justicia (art. 149.1.5ª). No obstante, el Estatuto de Autonomía para el País Vasco de 1979 establece que corresponde a la Comunidad Autónoma la provisión del personal y de los medios materiales y económicos necesarios para el funcionamiento de la Administración de Justicia dentro de su territorio (art. 35.3).[18]

Tal y como recoge el Estatuto (art. 35.4), la Comunidad Autónoma y el Ministerio de Justicia deben mantener la colaboración precisa para la ordenada gestión de la competencia asumida por el País Vasco.

4.5. Personal laboral al servicio de la AJE

Es momento de recordar el art. 7 del EBEP que dispone que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan, y que el personal laboral que preste sus servicios dentro de esta Administración Pública puede ser temporal o fijo.

El personal laboral fijo es aquel que ha sido contratado regularmente, por duración indefinida, y cumple todos los requisitos del artículo 1.1 del ET, es decir, voluntariedad, retribución, dependencia y ajenidad en los riesgos; ha sido seleccionado también conforme a los Principios de igualdad, mérito y capacidad (ex artículos 23.2 y 103.3 Constitución Española) y ocupan plazas incluidas en las RPTs susceptibles de ser ocupadas por personal laboral, pudiendo ser una relación de trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo.

Pero además en la Administración Pública nos podemos encontrar con lo que se conoce como personal laboral indefinido, tratándose de personal que ocupa de forma irregular puestos de trabajo que deben ser regularizados por la Administración Pública, irregularidad que puede estar motivada por contratos temporales sin causa o que superen los plazos legales o por encadenamiento contractual, o por situaciones por ejemplo de cesión ilegal de trabajadores/as.

Su definición empieza a definirse jurisprudencialmente a partir de la STS de 7 de octubre de 1996, rec. 3307/1995, y se considera que la Administración Pública debe regularizar esta situación irregular pero no se consigue por ello automáticamente la fijeza de la relación.

Se entendía que en la práctica era similar al personal interino, debido a que su extinción se producía cuando la plaza era cubierta reglamentariamente, sin ser necesario recurrir al despido do individual por causas objetivas o al despido do colectivo, no aceptándose de forma pacífica que sin embargo, puedan amortizarse, a pesar de que éste parece ser el criterio acogido por el Tribunal Supremo, el cual sin embargo, había dado un giro a la doctrina establecida anteriormente por este tribunal, en el sentido de admitir a partir de la STS de 22 de julio de 2013,, rec. 1380/2012, la posibilidad de reconocer la indemnización prevista en caso de extinción de contratos temporales en el artículo 49.1 del ET.

En la actualidad, sin embargo, el Tribunal Supremo ha vuelto a cambiar su criterio al exigir tramitar el procedimiento de despido do colectivo u objetivo para extinguir la relación del personal laboral indefinido, aplicando los artículos 51 y 52 del ET, y reconociendo la indemnización correspondiente que ascenderá como mínimo a 20 de días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, en el caso de estimarse procedente el despido.

18 En 1980 se creó la Comisión Mixta de Transferencias prevista en el Estatuto para llevar a efecto el traspaso (Disposición Transitoria 2ª), que ha ido estableciendo las normas conforme a las cuales se han efectuado las transferencias, con efectos desdel 1 de enero de 1998. Vid. Real Decreto 2339/1980, de 26 de septiembre , Real Decreto 1684/1987, de 6 de noviembre , Real Decreto 410/1996, de 1 de marzo, por el que se amplían los servicios traspasados.

Subcapítulo III. Los criterios de acceso a puestos de trabajo en la Administración de Justicia de Euskadi

("Conseguir un papel en la obra…..")

1. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL ACCESO A LA "FUNCIÓN PÚBLICA" Y SU INCIDENCIA EN EL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIAL (ART. 23.2 Y 103.3 CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA)

Tal y como expusimos al principio o de nuestro trabajo, la tesis que pretendemos mantener en el mismo –siendo conscientes de que no es más que una proposición de lege ferenda- es que la aplicación del Estatuto Público al personal laboral contratado por la Administración –o lo que se considere como tal- no puede ser una cuestión meramente formal supeditada a una decisión política que se materializa en la legislación ad hoc, sino que ésta se encuentra condicionada material y formalmente por un criterio objetivo, constitucional y comunitariamente acogido, como es el del interés colectivo.

Una de las notas más características de este Estatuto Público es el proceso de selección o acceso al puesto de trabajo a ocupar en la Administración Pública, que desarrollado normativamente a través de diversas disposiciones, siempre deberá respetar lo prescrito por los artículos 23.2 y 103.1 Constitución Española.

A tenor del artículo 23.2 de la Constitución Española, la ciudadanía..."tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos con los requisitos que señalen las leyes".

Por su parte la redacción literal del artículo 103.1.3 de la Constitución Española se presenta en los siguientes términos: "la Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los Principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho;....la Ley regulará ...el acceso a la Función Pública de acuerdo con los Principios de mérito y capacidad...", pudiendo considerarse ambos artículos como un desarrollo específico o sectorial del artículo 1.1 de la Constitución Española que prevé que "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político".

Como es sabido, la primera consideración a resaltar es la diferente técnica garantizadora utilizada por la constitución para proteger los derechos reconocidos en uno y otro artículo, disponiendo el artículo 53.1 Constitución Española que la igualdad de acceso a las Funciones Públicas –artículo 23.2- para todos los españoles es un derecho que debe ser desarrollado por una norma de rango formal de Ley, y respetando necesariamente su contenido esencial, mientras que en el artículo 103.3 sólo se menciona la necesidad de recurrir para su desarrollo a una disposición legal, pero sin mencionar la exigencia de respeto de esa esencialidad. Además, en la medida en que el derecho previsto en el artículo 23.2 es considerado derecho fundamental legitimará –en el caso de vulneración del mismo- la interposición del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Ha llegado el momento, por lo tanto, de abordar la ardua tarea de determinar el contenido esencial del derecho previsto en el artículo 23.2 Constitución Española, para de este modo precisar cuando la Ley desfigura ese contenido esencial al proceder a su regulación (ex artículo 53.1 CE).

El Tribunal Constitucional es su Sentencia 11/1981, de 11 de abril ha establecido cuál es las dos posibles vías metodológicas a seguir para delimitar el contenido esencial de un derecho; la primera consistiría en discernir "la naturaleza jurídica o el modo de concebir o de configurar un derecho...constituyendo el contenido esencial.... aquellas facultades o posibilidades de actuación necesarias para que el derecho sea reconocible como perteneciente al tipo descrito y sin las cuales deja de pertenecer a ese tipo y tiene que pasar a quedar comprendido en otro"; la segunda –extremadamente útil para la tesis que pretendemos mantener- consiste en intentar identificar cuáles son los intereses jurídicamente protegidos y nucleares de ese derecho, siendo la esencialidad del derecho aquella parte del contenido del mismo que es absolutamente necesaria para que los intereses jurídicamente protegibles resulten real y efectivamente protegidos, desconociéndose este contenido cuando el derecho queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable, o lo dificultan más allá de lo razonable o lo despojan de la necesaria protección.

Debo efectuar entonces un juicio de razonabilidad, idoneidad y proporcionalidad entre las medidas y fines perseguidos, de modo que podamos determinar si se rebasan o no los límites constitucionales al establecer discriminaciones positivas o exigidas por el principio o de eficacia u otros valores constitucionales, y no olvidando que este principio o reconocido en el artículo 23.2 CE ha de actuar preferentemente en cualquier proceso selectivo que se desarrolle en el sector público sea cual sea la forma que este adopte.

Ahora bien, para efectuar una correcta interpretación del artículo 23.2 CE debo efectuar una aclaración fundamental. Cuando la Ley constituyente menciona expresamente "el acceso a las funciones y cargos públicos", uniendo ambos vocablos con una conjunción copulativa y no disyuntiva, no actúa exento de una intencionalidad concreta, cual es la de distinguir ambos conceptos, entendiendo por cargo público el cargo representativo –el electivo o político- y por Función Pública el cargo funcionarial o no electivo, estando aquí encuadrada nuestra relación laboral de régimen específico.

Somos conscientes de que el criterio sentado en los años 80 por el Tribunal Constitucional ha sido el de no considerar incluida en el ámbito del artículo 23.2 CE toda relación de carácter no estatutario o no sujeta al Derecho Administrativo –como el caso de la relación laboral - o cuya prestación de servicios se desarrolle en una fundación de Derecho Privado que atienda a fines de interés público o general, aun cuando esté por ello sometida al protectorado del Estado, pero la Administración Pública futura a la que va a tener que enfrentarse el alto Tribunal en un futuro inmediato presenta una fisonomía bastante diferente, difuminándose sus criterios delimitadores y adquiriendo una complejidad estructural que quizás aconseje revisar este tipo de interpretación adecuándola a los tiempos actuales.

Para ello, quizás sea útil recordar la necesidad de recurrir a un concepto material de Función Pública, y no formal, presidido por el interés colectivo que se pretende garantizar, y para cuya delimitación será insuficiente utilizar un solo criterio, sino que habrá que utilizar varios, que se complementan entre sí. Así, se ha dicho que se puede enfocar la cuestión desde una perspectiva subjetiva u orgánica, entendiendo por tales las ejercidas en el ámbito de una organización pública. Funcionalmente, se identificaría con la prestación o desarrollo de servicios o actividades de interés público o general. Finalmente, en base a ambos, y pretendiendo ahora delimitar negativamente la noción de Función Pública, debo concluir que no son Funciones Públicas –aun desarrollándose en el ámbito de Instituciones Públicas- las de carácter técnico o manual, que pueden articularse con relaciones laborales, incluso de carácter indefinido.

En el mismo sentido, podríamos intentar construir un concepto material de Función Pública partiendo del reiteradamente utilizado por el Tribunal de Justicia de la Comunidad cuando, en el afán de delimitar negativamente el ámbito de aplicación del artículo 48 TCEE, trata de definir qué se debe de entender por Función Pública, construyendo un concepto comunitario suficientemente versátil como para adaptarlo a todos los Estados Miembros de la Unión Europea, independientemente de su legislación nacional.

Efectivamente, el artículo 48 TCEE regula el principio o de la libre circulación de trabajadores dentro de la Comunidad, la cual "supondrá la abolición de toda discriminación por razón de nacionalidad entre los trabajadores de los Estados Miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones del trabajo" (artículo 48.2 TCEE), marginándose su aplicación, sin embargo, en "los empleos en la Administración Pública" (artículo 48.4 TCEE). Si de ello entendiésemos que lo relevante para aplicar o no este principio o –siguiendo el criterio subjetivo o institucional- es la identificación del ente empresarial con la Administración Pública, el primer obstáculo que se le presentaría a esta fórmula que pretende ser omnicomprensiva y homogénea para todos los Estados Miembros sería la diferente conceptuación de Administración Pública utilizada por sus respectivas legislaciones nacionales, y dentro de éstas –como ya hemos tenido oportunidad de ver- por las diversas normas sectoriales. Es por ello que el Tribunal de Luxemburgo insiste en resaltar las virtudes del criterio funcional, pero entendido en un sentido material –y no formal- ajeno a las vicisitudes legales, y con vocación de estabilidad, siendo lo determinante –para nosotros a la hora de optar por la relación laboral común o relación laboral de régimen específico- no sí se prestan los servicios en una entidad administrativa, sino si participan del ejercicio de la autoridad pública, entendiendo por tales, "empleos que suponen una participación directa o indirecta, en el ejercicio del poder público y en las funciones que tienen por objeto la salvaguardia de los intereses del Estado y de las demás colectividades públicas y que suponen por este hecho una relación, por parte de sus titulares, la existencia de una relación particular de solidaridad respecto del Estado, así como la reciprocidad de derechos y deberes que

son el fundamento del vínculo de nacionalidad" .

Es ésta una interpretación que resalta excesivamente –en mi opinión- el elemento de la autoridad o soberanía lo cual puede resultar útil cuando nos encontramos supuestos de entes privados –caso de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria - gestionando funciones de este tipo, pero obvia el hecho de que existen igualmente actividades o Servicios Públicos –en cuyo caso no necesariamente tiene que aparecer la Administración investida de imperium- de cuya calidad debe responder la misma frente a todos la ciudadanía (artículo 106.2 CE), apostando nosotros por extender el concepto al desarrollo de cualquier actividad que sea específica de la Administración Pública –aunque sea un ente privado el gestor directo- en cuanto responsable de la tutela de los intereses generales del Estado y de la ciudadanía, no siendo relevante la naturaleza del vínculo del trabajador con la Administración Pública para condicionar la aplicación del artículo 48.4 TCEE, porque de otro modo se otorgaría Administración los Estados Miembros la posibilidad de determinar, a su criterio, los empleos cubiertos por esta disposición excepcional .

Toda esta incertidumbre, máxime si tenemos en cuenta que la aplicación estricta del criterio funcional -mantenido por el Tribunal de Justicia- cuestiona la conceptuación de Administración Pública mantenida por las legislaciones nacionales de algunos Estados Miembros, ha provocado una acción de la Comisión sobre la aplicación del artículo 48.4 TCEE intentando delimitar qué empleos forman parte de la Función Pública nacional, y por lo tanto incluidos en el ámbito de aplicación del artículo 48.4 TCEE, no siendo –a nuestro juicio- muy afortunada la selección, puesto que mezcla dentro de los exceptuados del mismo, un grupo tan heterogéneo como son los servicios comerciales o de Sanidad Pública, Enseñanza Pública, siendo la voluntad de la Comisión, probablemente, no pretender que no exista un interés público a garantizar en estos últimos, y que justifique la relación laboral de régimen específico –diríamos nosotros- sino que no será de suficiente entidad como para excluir del acceso a los mismos a la ciudadanía comunitarios –pudiendo ser tan bueno un médico alemán como uno español- pero sometiéndose igualmente al artículo 103.3 CE, a pesar de la previsión del artículo 13.2 CE, que si bien establece que "solamente los españoles serán titulares de los derechos reconocidos en el artículo 23...." debo tener presente que –desde nuestra incorporación a la Unión- la ciudadanía comunitarios quedan asimilados a los españoles, a excepción de a los efectos del artículo 48.4 TCEE .

Cambiando de cuestión, pero relacionado con lo anterior, decir que es pacífica en la doctrina y jurisprudencia la consideración de que en relación a la Función Pública –y no al cargo público - existe una íntima e indisociable conexión entre el principio o de igualdad –artículo 23.2 CE- y los Principios de mérito y capacidad –artículo 103.3 CE, cuestión que abordaremos más adelante en el epígrafe correspondiente al proceso selectivo característico de la relación laboral de régimen específico, y que ha sido utilizada argumentalmente por el Tribunal Supremo para frenar lo que considera abusos en la contratación laboral temporal efectuada por los organismos públicos para convertirla en definitiva ante la comisión de irregularidades por parte del ente contratante .

Procede recordar también aquí la técnica constitucional utilizada para garantizar estos derechos, que como tales no se considerarían en principio o derechos fundamentales, por estar ubicados fuera de la Sección I, Capítulo II, Título I de la Constitución Española. De forma semejante a como se protege el derecho de negociación colectiva (artículo 37 CE) como si de un derecho fundamental se tratase por su íntima conexión con el derecho de libertad sindical (artículo 28 CE), podríamos considerar que la igualdad de acceso a la Función Pública reconocida en el artículo 23 –y por lo tanto con naturaleza de derecho fundamental - necesita materializarse en la práctica recurriendo a la aplicación de los criterios de mérito y capacidad –artículo 103.3 CE- que en cuanto tales podríamos considerar que también participan de la naturaleza de derecho fundamental, y cuya realización efectiva garantiza, a su vez, la realización los siguientes Principios medulares del Estatuto de la Función Pública ; el de imparcialidad (artículo 103.3 CE) conectada al sistema de incompatibilidades –aunque también relacionado con el criterio de eficacia y objetividad-, eficacia (artículo 103.1 CE) y, objetividad de la Administración, que debe actuar con sometimiento a la Ley y al Derecho, y sirviendo a los intereses generales (artículo 103.1 CE) .

Siguiendo la línea de proposición o invitación que lanzamos al legislador en la articulación del Estatuto Público a aplicar a nuestra relación laboral de régimen específico, sería interesante –aplicando jurisprudencia constitucional ideada para la Función Pública profesional - proyectar la aplicación aislada de los Principios de mérito y capacidad sólo al nacimiento de la relación laboral, es decir sólo a los actos relativos a la provisión de puestos de trabajo, para que a lo largo de la misma se vean complementados por otros que contribuyan a mejorar la eficacia

del Servicio Público a prestar, o redunden en una aumento de su calidad (artículo 106 CE) .

Igualmente debo recordar que de este precepto constitucional, se desprende indirectamente el reconocimiento de un segundo derecho –que entendemos aplicable también a nuestros laborales y no sólo a las figuras funcionariales- cuál es el de permanecer –y no sólo acceder- en el puesto de trabajo en condiciones de igualdad, y "con los requisitos que señalan las leyes... porque de otro modo el derecho fundamental quedaría vacío de contenido".

Por último, y desde el punto de vista del ejercicio del derecho, debo resaltar que se estima –doctrinal y jurisprudencialmente - que del artículo 23.2 CE deriva un derecho subjetivo reaccional "para impugnar ante la jurisdicción ordinaria, y en su caso, la constitucional, toda norma o aplicación concreta de una norma que quiebre la igualdad, con el fin de proteger la situación de igualdad en las funciones públicas, cualquiera que sea su naturaleza".

Y entonces la cuestión es, ¿cómo se protege entonces el derecho que pretende preservar el artículo 23? Nos encontramos algo sorprendente, como el la disparidad de criterios utilizados para sancionar las posibles irregularidades cometidas, según utilicemos la jurisprudencia del Tribunal Supremo o la del Tribunal Constitucional.

El Tribunal Supremo entiende que existe una diferencia cualitativa que justifica una diversa sanción, según se trate del incumplimiento del artículo 15 LRFP –no respetando por lo tanto, la reserva legal a funcionarios públicos de determinados empleos de las Administraciones Públicas- que produciría la nulidad del contrato laboral, o de la inobservancia del artículo 19 LRFP –sobre el acceso al puesto de trabajo sin el correspondiente concurso público- pudiendo en este caso ser válida la nueva contratación que, en su caso, podría por ello adquirir carácter indefinido –nunca fijo-, y todo por considerar que el mandato del artículo 23.3 CE sólo conecta con el artículo 15.c) LRFP.

El Tribunal Constitucional, sin embargo –más acertadamente, estimamos nosotros- considera que el principio o de igualdad –artículo 23 CE- tiene más que ver con el procedimiento selectivo –artículo 19 LRFP- que con la concreta clasificación del puesto de trabajo, optando consecuentemente por la solución inversa a la propuesta por el Tribunal Supremo.

En cuanto al Anteproyecto de 25 de marzo de 1999, parece querer perpetuar el sistema mixto actual, de personal laboral sometido casi exclusivamente al Derecho Laboral, y el funcionarial, sometido al Derecho Administrativo, y sin satisfacer por lo tanto, la reivindicación de la doctrina laboralista y administrativa sobre la conveniencia de introducir modulaciones claras y precisas a la legislación laboral cuando se aplica en el ámbito del empleo público, y que compartiese unas pocas reglas comunes con la figura funcionarial. De esta forma, se articularía un mínimo estatuto legal del empleo público –o de los servidores públicos- para satisfacer mejor valores, Principios, o mandatos constitucionales como los que derivan del artículo 23.2 de la Constitución Española.

Se observa en el mismo, no obstante un tímido avance en este proceso de homogeneización de la regulación del Servicio Público, visible en las siguientes cuestiones; en el Capítulo IV referido a la "Selección del Personal al servicio de las Administraciones Públicas" se declara aplicable al mismo, con carácter general –y por tanto, también a los contratados laborales- los Principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, además del de publicidad; en el Capítulo VI, donde se regula el "Régimen de Derechos y Deberes de los Funcionarios" se establece que "será aplicable al personal laboral al servicio de la Administración Pública en cuanto tales derechos no vengan regulados en su normativa laboral específica" ; igualmente les será plenamente aplicable el Régimen de Incompatibilidades previsto en el Capítulo XVI, y en materia de negociación colectiva se contempla la posibilidad de alcanzar Acuerdos y Pactos que contengan condiciones generales de trabajo comunes al personal laboral y funcionario.

Antes de concluir este epígrafe, me gustaría hacer un comentario en relación a los últimos ajustes y recortes que hemos sufrido en los Servicios Públicos, favoreciendo su privatización, a veces a través de la externalización o incluso la eliminación de algunos de ellos, justificando estas Políticas económicas en base a la imperiosa necesidad de corregir la situación de grave crisis económica actual, lo cual ha provocado el desarrollo de diversas disposiciones normativas cuyo objetivo es el de reducir la complejidad de las Administraciones Públicas, suprimiendo algunas Administraciones periféricas o simplificando las autonómicas, así como reducir o impedir que

se incremente el Personal al Servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos, y es por ello, que una de las reivindicaciones sociales más importantes actualmente es que la Administración Pública debe reconsiderar su tasa de reposición de efectivos, de forma que se consiga renovar las plantillas, al tiempo que facilitar la salida a personal en edad avanzada, pero con pensiones dignas de jubilación.

Es por ello que lamento que el artículo 15 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad que regula la asignación eficiente y evaluación de efectivos en la Administración General del Estado y Organismos Autónomos no haya aprovechado la ocasión para incluir criterios o Principios importantes como el de Igualdad de Género o conciliación de la vida familiar y laboral.

Desde su entrada en vigor de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 (artículos 22 y 23) se dispone, tanto en la Administración General del Estado y Organismos Autónomos como en la Administración Pública de las Comunidades Autónomas, que durante el año 2012 no se admitiría la contratación de nuevo personal, admitiéndose excepcionalmente en algunos sectores una tasa de reposición del 10 %, pero la Administración de Justicia no se menciona entre ellos, salvo que lo ubiquemos en el apartado e) dentro de la Administración responsable contra el fraude fiscal y laboral. En la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015 se prevé el incremento de esta tasa de reposición al 50 %. Igualmente, se prevé la amortización de las plazas del personal que se vaya jubilando.

2. EL FENÓMENO DE LA "EXTERNALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS" Y DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL LABORAL (ART. 103.1 C.E.)

En la primera parte de este trabajo nos hemos enfrentado a la polémica cuestión de "qué se debe entender por Administración Pública", cuando ésta recurre a la creación –Administración Institucional- o participación en entes instrumentales –sociedades públicas o de economía mixta- para la realización de los fines –públicos- que le son propia os, huyendo del Derecho Administrativo o del Derecho Laboral, según le resulte más cómodo o conveniente en la realización de sus intereses.

En prácticamente todos estos casos, y en el caso de entender que en el supuesto ad hoc estábamos en presencia de la Administración Pública, ésta asumía la gestión directa de los Servicios Públicos.

Pero a veces, la Administración Pública, siendo consciente de las limitaciones que presenta esta técnica en la elusión de los controles públicos, máxime después de la jurisprudencia sentada por el Tribunal Supremo del "levantamiento del velo", articula los mecanismos adecuados para permitir que sean terceros ajenos a la Administración, y no ella, los encargados de la gestión directa de los Servicios Públicos, asumiendo ella –sólo en algunos casos- la gestión indirecta, y reservándose en algunas ocasiones, además, la titularidad del Servicio Público . En algunos casos, sin embargo, ni siquiera conserva la titularidad –así en el caso de las privatizaciones de Servicios Públicos- sino sólo -en su caso- la referente a la propia edad de los bienes comprometidos en su prestación.

El problema que se plantea es evidente; la Administración Pública, cuando procede a la contratación directa de su personal, incluso el laboral, y siempre que éste sea destinado al ejercicio de Funciones Públicas, entendidas en el sentido explicado anteriormente, debería respetar un hipotético Estatuto de Empleo Público, entre cuyos Principios destacan los de mérito y capacidad (artículo 23 y 103 CE) en la selección de personal, pero si procede a su contratación a través de una ETT –en el caso de gestión directa- o cede la explotación del servicio a un tercero –ente privado- ¿no es cierto que ese tercero –entidad empleadora privado- procederá a la selección de su personal laboral –puesto que nunca será funcionarial- sin necesidad de respetar estos Principios, adaptando el proceso selectivo simplemente al perfil del puesto que se desee cubrir?; igualmente, nos encontraremos con regímenes diferentes para el caso de la extinción de la relación laboral, puesto que la entidad empleadora privada puede proceder a extinguir anticipadamente la relación laboral alegando la causas organizativas, técnicas, productivas o económicas que contribuyan a mejorar su posición competitiva en el mercado, sin incurrir por ello en la improcedencia del despido do, mientras que en el seno de la Administración Pública, esto sería impensable puesto que en ella desaparece la vocación de competitividad, primando ante todo el servicio a los intereses generales y el sometimiento a la Ley , el Derecho y la Constitución Española, o lo que es lo mismo, pleno acata-

miento del artículo 23 y 103 CE, que como ya sabemos, se traduce en la proyección del principio o de igualdad, no sólo en el nacimiento de la relación laboral, sino también durante su vigencia y extinción.

Debo por lo tanto, puesto que ni la Ley constituyente, ni el ordinario ponen límites a la externalización de Servicios Públicos, o incluso a su privatización, tratar de sugerirlos nosotros, dividiendo el análisis en dos fases: en la primera, levantando el velo, intentar identificar la figura empresarial que dirige y asume la responsabilidad –que no que contrata- del Servicio Público a prestar por el personal laboral, y que en la medida en que participe de la naturaleza de las Administraciones Públicas, nos permitirá plantearnos la aplicación de la relación laboral de régimen específico a dichos trabajadores.

En un momento ulterior, y aprovechando uno de los elementos delimitadores de la entidad empleadora previsto en el artículo 1 E.T., cual es el de la responsabilidad, intentaremos interpretarlo a la luz del artículo 106.2 CE, como argumento adicional para la necesaria aplicación del Estatuto Público a esta clase de personal laboral.

Actualmente, y con el afán de evitar una mayor vinculación y responsabilidad de la Administración Pública con relación a este personal que prestará directamente el servicio, se dispone en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad que "los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, dictarán en sus respectivos ámbitos de competencias las instrucciones pertinentes para la correcta ejecución de los servicios externos que hubieran contratado, de manera que quede clarificada la relación entre los gestores de la Administración y el personal de la entidad empleadora contratada, evitando, en todo caso, actos que pudieran considerarse como determinantes para el reconocimiento de una relación laboral, sin perjuicio de las facultades que la legislación de contratos del sector público reconoce al órgano de contratación en orden a la ejecución de los contratos. A tal fin lo citados entes, organismos y entidades dictarán antes del 31 de diciembre de 2012 las instrucciones pertinentes para evitar actuaciones que pudieran considerarse como determinantes para el reconocimiento de una relación laboral.

En el supuesto de que en virtud de sentencia judicial los trabajadores de las entidad empleadoras se convirtieran en personal laboral de la Administración, el salario a percibir será el que corresponda a su clasificación profesional de acuerdo con el convenio colectivo aplicable al personal laboral de la Administración, siendo necesario informe favorable de los órganos competentes para hacer cumplir las exigencias de las leyes presupuestarias."

Ya con anterioridad, y en la misma línea, teníamos la Resolución de 27 de octubre de 2010, aprobada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en relación con la Moción sobre la necesidad de evitar los riesgos de que los trabajadores de las Entidad empleadoras de Servicios contratadas por la Administración, por las condiciones en que se desarrolla la actividad contratada, se conviertan en Personal Laboral de la Administración en virtud de sentencias judiciales, en la que se determina la necesidad de que de acuerdo a los respectivos ámbitos de competencias, se dicten las instrucciones pertinentes para la correcta ejecución de los servicios externos contratados por aquéllas, de manera que quede clarificada la relación entre los respectivos gestores de la Administración con el personal de la entidad empleadora contratada, evitando, en todo caso, actos que pudieran considerarse como determinantes para el reconocimiento de una relación laboral……y aclarando que la cobertura de puestos de trabajo con carácter indefinido, como consecuencia de posibles irregularidades en la contratación y de las consiguientes sentencias, no sea considerada en ningún caso una adscripción definitiva al puesto de trabajo, sino que desemboque, conforme contempla la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la reciente Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en su amortización o en la provisión con arreglo a los Principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, en función de las necesidades de la Administración.

En la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 1998, se determinó claramente la diferencia existente entre el carácter indefinido del constitucional y fijeza en la plantilla de la Administración Pública de la siguiente forma: «El carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que este no está sometido, directa o indirectamente, a un término. Pero esto no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas. En virtud de estas normas el organismo afectado no

puede atribuir la pretendida fijeza en plantilla con una adscripción definitiva del puesto de trabajo, sino que, por el contrario, está obligado a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo y, producida esa provisión en la forma legalmente procedente, existirá una causa lícita para extinguir el contrato.»

Cuando se produzca una cesión ilegal, las consecuencias no serán la adquisición, por parte del trabajador, de la situación de fijo, pero sí se considerará el contrato como indefinido, perdurando la relación laboral hasta que se proceda a cubrir la plaza en cuestión por los procedimientos que, adecuados a los Principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, se contemplan en las normas que disciplinan el acceso al empleo público.

En el mismo sentido se pronuncia la Ley de Contratos del Sector Público.

Por último, me gustaría recordar la regulación contenida en esta materia en el art. 20 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi a tenor de la cual "las Administraciones públicas vascas, en la normativa que regula las subvenciones y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluirán entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada. En los mismos supuestos, entre los criterios de valoración de la capacidad técnica de los candidatos o licitadores y, en su caso, entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres . Asimismo, con sujeción a la legislación de contratos, se contemplará, como condición de ejecución del contrato, la obligación del adjudicatario de aplicar, al realizar la prestación, medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres. El Consejo de Gobierno, en la Administración general de la Comunidad Autónoma, así como los órganos equivalentes del resto de las Administraciones públicas, y en su defecto, para el caso de los expedientes contractuales, los órganos de contratación, establecerán los tipos o características de las contrataciones y subvenciones en los que corresponda aplicar las medidas contempladas en el apartado anterior, teniendo en cuenta la normativa aplicable, los diferentes objetos contractuales y la convivencia o compatibilidad y coordinación con la aplicación de otras políticas públicas en el ámbito contractual y subvencional. El Gobierno Vasco establecerá reglamentariamente indicadores para facilitar la valoración del cumplimiento del criterio o cláusula referida en el apartado anterior, entre los que se han de incluir el de elaborar y ejecutar planes o programas para la igualdad de mujeres y hombres y disponer del reconocimiento como entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres previsto en el artículo 41."

En la misma línea se pronuncian los artículos 33, 34 y 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.1. El ámbito de responsabilidad y dirección de la Administración en la identificación de la Entidad empleadora (art. 1.1.2 E.T.)

Como es sabido, en el Derecho Laboral, más concretamente en el Estatuto de los Trabajadores, la figura de la entidad empleadora viene delimitada por su especial posición subjetiva con respecto del trabajador que contrata, que –según su tenor literal- "debe voluntariamente prestar servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o entidad empleadora" (artículo 1.1 E.T.)

Para ser considerado entidad empleadora, a los efectos de esta Ley –es decir, a efectos de aplicar el E.T.- tampoco es necesario que se contrate directamente a las personas de las cuales se reciben los servicios prestados, pudiendo recibirse éstos de las "personas contratadas para ser cedidas a entidad empleadoras usuarias por entidad empleadoras de trabajo temporal legalmente constituidas" (artículo 1.2 E.T.)

Hasta ahora, nos hemos planteado la aplicación o no de la relación laboral de régimen específico en función de la consideración de la especial posición subjetiva del empleador encarnado por lo que –en su caso- se entienda que es la Administración Pública, y de la Función Pública –según la acepción que nosotros le hemos dado- ejercida por los trabajadores así contratados.

Pero a veces, la Administración no contrata directamente a los trabajadores que posteriormente prestan servicios para la misma, acudiendo por ejemplo a una ETT que, al igual que cualquier entidad empresarial privada,

no debe necesariamente sujetar el proceso selectivo de su personal a los Principios proclamados en el artículo 23 y 103 CE y que, sin embargo, pueden estar desarrollando una actividad prestacional de carácter público en el ámbito de la Administración Pública.

Igualmente, con el fenómeno de externalización de Servicios Públicos, la Administración, a veces, delega en entes privados la gestión directa del Servicio Público, asumiendo la indirecta, consecuencia de la no enajenación de la titularidad del mismo, o de la necesidad de someterlo, en última instancia, al "ámbito de responsabilidad y dirección de la Administración Pública".

Por lo tanto, cuando la Administración se sirve instrumentalmente de estas técnicas, con la finalidad velada, en muchas ocasiones de huir del Derecho Administrativo o de la responsabilidad que debe de asumir, bien frente a los trabajadores que los que efectivamente dirige, bien frente a la ciudadanía que acceden al Servicio Público prestado por aquellos, no debería actuar arbitraria y discrecionalmente, debiendo estar sometida a algún límite objetivo y omnicomprensivo.

Para ello, podemos recurrir a identificar en primer lugar, y a la luz del artículo 1.1.2 ET en qué casos, independientemente de quien contrate directamente al trabajador, se puede considerar que éste presta sus servicios en el ámbito de responsabilidad y dirección de la Administración Pública, y además sí existe obligación de garantizar –asumiendo la responsabilidad del mismo, a tenor del artículo 106.2 CE- por parte de la Administración Pública, que el personal comprometido en la prestación del Servicio Público –independientemente de quién asuma la explotación directa del mismo- reúna la cualificación suficiente –entendida según el sentido del artículo 103 CE- y que acceda en condiciones de igualdad (artículo 23 CE). En estos casos –como propuesta de lege ferenda- quizás proceda plantearse la aplicación de la relación laboral de régimen específico para articular la contratación del personal laboral.

¿Y qué nos quiere decir el Estatuto de los Trabajadores cuando en su artículo 1.1 ubica al trabajador en "el ámbito de organización y dirección" de la entidad empleadora? Pues tal y como –acertadamente creemos- ha mantenido doctrina y jurisprudencia, el Estatuto de los Trabajadores alude a uno de los requisitos esenciales para predicar la laboralidad del contrato, cual es la dependencia. Es uno de los presupuestos de la noción de trabajador, y por lo tanto, del trabajo objeto del Derecho del Trabajo, siempre que se conciba como el "sometimiento del trabajador a los poderes de la entidad empleadora", o –tal y como se ha declarado jurisprudencialmente- como el sometimiento del trabajador "al poder de organización y disciplina de la entidad empleadora", es decir, "inserción en el círculo rector y disciplinario empresarial".

Según la afirmación anterior podríamos concluir que siempre que sea la Administración Pública, la que en última instancia organiza y dirige el Servicio Público prestado por el personal laboral, y del que debe responder frente a la ciudadanía, sería totalmente legítima la reivindicación de la aplicación del Estatuto Público, articulando con ellos la relación laboral de régimen específico.

Sin embargo, esta tesis –quizás excesivamente ambiciosa, y demasiado simplista- presenta quiebras importantes, si reconsideramos cuál es la auténtica acepción de entidad empleadora a la luz del Estatuto de los Trabajadores, siendo éste aquél que recibe los servicios prestados por un trabajador por cuenta ajena.

Es la ajenidad, además, otro de los elementos determinantes de la naturaleza laboral de la relación articulada con el trabajador y, consiste en que el beneficio económico generado por los bienes o servicios producidos por el trabajador, se le atribuye a persona distinta del trabajador, cuál es la entidad empleadora, quien a su vez, compensa al trabajador con una parte de esta utilidad, esto es, con el salario.

Por lo tanto, en varios de los casos que mencionaremos a continuación –sin pretensión alguna de exhaustividad- no coincide necesariamente el ente que asume la dirección y organización del servicio, que puede hacer suyo o no el rendimiento patrimonial del trabajador –en su caso, la Administración Pública- y el encargado de hacer frente al abono directo de su remuneración al trabajador. Y la cuestión entonces es ¿quién debe ser considerado entidad empleadora a estos efectos?

Sea cual sea la respuesta, no debo olvidar que no pretendemos crear una relación laboral de carácter especial –aunque para algunos lo sea en un sentido material- sino apelar a singularidades como ésta para legitimar la

modulación del Derecho Laboral en aquellos supuestos en los que –independientemente de quién sea entidad empleadora formal o material- la ciudadanía puedan exigir ante la Administración Pública que ésta responda por el personal comprometido en el funcionamiento de los Servicios Públicos, y todo en base al artículo 106.2 Constitución Española.

En el art. 58 del IV Acuerdo Regulador de la Equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de Implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT, de 7 de mayo de 2010, se prevé como la AJE atenderá con medios propios el Servicio, y que incluso se constituirá una Comisión de Seguimiento para verificar el cumplimiento de lo acordado, y que, en relación con las externalizaciones ya operadas vigentes, se pondría en marcha un procedimiento de revisión exhaustivo para fiscalizar que se cumplen todas las garantías, sobre todo, en aras a evitar la cesión ilegal de trabajadores/as, y además introduciendo cautelas tales como la de incluir en las nuevas adjudicaciones, en las cláusulas del pliego de condiciones generales, la subrogación del personal laboral, siempre que haya tenido un contrato laboral y trabajado en el marco de la Administración Pública contratante al menos durante los últimos seis meses, así como la prohibición de subcontratar las entidad empleadoras adjudicatarias o dar preferencia en la baremación a aquellas entidad empleadoras que mantengan para estos trabajadores/as las mismas condiciones laborales que las reconocidas al resto de plantilla de esa Administración Pública, lo cuál sería aplicable también por extensión, en el caso de entidad empleadoras adjudicatarias que, sin tener obligación de tener un Plan de Igualdad, por no tener en plantilla más de 250 trabajadores/as, por no tener participación en su capital social de capital público o no estar incursas en un procedimiento de sanción como consecuencia de la comisión de alguna infracción o irregularidad en materia de cuestiones de género e igualdad de oportunidades, y que sin embargo, adopten, al igual que la Administración Pública, que por ser está obligada a ello, un Plan de Igualdad.

Igualmente, en el art. 58.6.5 se prevé que la AJE se compromete a impulsar las homologaciones de condiciones salariales y sociales del personal laboral de las entidad empleadoras contratistas con las de los colectivos propios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, e igualmente a incorporar estas previsiones en los correspondientes convenios y acuerdos sectoriales.

2.2. El "Servicio Público" a prestar por el personal laboral público

Corroborando nuestra tesis y, como medio para solucionar los problemas planteados por el fenómeno de externalización de Servicios Públicos, decir que compartimos la doctrina que entiende que el rasgo definidor de una Servicio Público, no es la naturaleza pública o privada del ente que lo gestiona directamente, es decir, que no son Servicios Públicos porque sea una Administración Pública quien los preste, pudiendo ser prestados por la iniciativa privada, sino que "su naturaleza pública responde a los fines de interés general a que atienden y a la garantía efectiva de los derechos que satisfacen, correspondiendo a la Administración Pública garantizar que se presten en determinadas condiciones, pero no siendo preciso que sea la Administración quien directamente los preste, si pueden quedar cubiertos para la generalidad de la ciudadanía por otros medios" .

Así pues, dos son las situaciones problemáticas que aquí se nos plantean; la primera, consistente en la externalización del Servicio Público, strictu sensu, en la que se cede su gestión a un tercero ajeno a la Administración Pública, y por lo tanto de naturaleza privada, cuyo análisis posponemos para el epígrafe posterior. La segunda, consiste en la contratación de personal laboral a través de una ETT, personal que será destinado a prestar un Servicio Público, cuya gestión directa asume la Administración Pública.

En este último caso, la ETT dispone de una bolsa de trabajo que aglutina a una serie de trabajadores que, sin superar procesos públicos selectivos, prestan sus servicios en la Administración Pública, y están implicados en la prestación de un Servicio Público.

Pero para poder llegar a este punto, debo cuestionarnos primero la licitud de la adopción de la posición de la entidad empleadora usuaria por la Administración Pública, no prohibiéndolo el marco jurídico propio de las ETT, tan sólo previendo que en tal caso quedará sometida al Derecho Privado, si bien –en aplicación de la teoría

administrativa de los "actos separables"- se someterá al Derecho Administrativo en lo que afecte a la formación de la voluntad interna.

Una vez salvado este obstáculo, debo precisar que –lo mismo que en la contratación directa del personal sometido al Derecho Laboral- podrá cubrir determinados puestos de trabajo acudiendo a las ETT, pero estando condicionada por el tipo de funciones a desarrollar por este personal, que en la medida en que sea laboral tan sólo podrá desempeñar los puestos enumerados en el artículo 15.1 de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma de la Función Pública –después de su redacción por la Ley 23/1988, de 28 de julio (BOE de 29 de julio), siendo viable, por lo tanto como alternativa al personal laboral temporal.

Precisamente, encontramos en la doctrina la alusión al carácter temporal de la utilización del mencionado personal para justificar la no necesidad de respetar el artículo 103 CE, a pesar de admitir que se encuentra unánimemente consolidado el criterio de que la exigencia del principio o de mérito y capacidad es referible a todo el PAP, tanto al sometido a la legislación del personal funcionario como al personal laboral, y todo porque en estos casos la utilización de los servicios de la ETT no comportaría la incorporación de personal propio y directamente vinculado a la Administración Pública, no habiendo inconveniente en que la selección llevada a cabo por la ETT, para su posterior cesión a una entidad pública, se efectúe con mayores dosis de discrecionalidad, obviando el artículo 103 CE, y siempre y cuando no se trate de un uso fraudulento de la ETT con el objeto de obviar los mecanismos públicos de contratación laboral, estimando entonces nula la vía de la ETT.

2.3. La responsabilidad de la Administración Pública por el funcionamiento –defectuoso o correcto- de los Servicios Públicos, ex artículo 106.2 C.E.

Como habíamos anticipado, en este epígrafe no volcaremos en el estudio de aquellas situaciones en las que la Administración Pública procede a la externalización de los Servicios Públicos, asumiendo en estos supuestos de gestión indirecta de los mismos un tercero –ajeno a la Administración Pública- la explotación directa, y por lo tanto, procediendo este tercero –en su caso, ente privado- a la selección del personal a contratar, sin necesidad de ajustarse a los mecanismos públicos de contratación, aun cuando los ocupe en la prestación de un Servicio Público.

Y entonces, puesto que la Administración Pública no está condicionada en la elección de la modalidad de gestión del Servicio Público, con tal de que éste quede garantizado a todos la ciudadanía, ¿puede siempre que lo estime conveniente –para eludir los mecanismos públicos de contratación- recurrir a esta vía, recibiendo la ciudadanía un Servicio Público de un personal totalmente desvinculado de la Administración? La Ley no aborda la cuestión -al menos no explícitamente -, pero nosotros apostamos por la conexión existente e indisoluble entre el personal comprometido en la prestación del Servicio Público y la Administración, que por otra parte, no puede eludir la responsabilidad a asumir por las condiciones –y entre ellas, por el personal utilizado- en que éste sea prestado, comportando la ejecución de un Servicio Público condicionantes en cuanto al funcionamiento de esa actividad en régimen de igualdad y eficacia respecto del administrado y de la ciudadanía que recibe ese Servicio Público .

No debo olvidar que la erige en centro de imputación de la misma, sin discriminar en función de cuál sea la técnica de gestión por la que haya optado. Así el artículo 106.2 de la Constitución Española procede a objetivar esta responsabilidad al establecer que "los particulares, en los términos establecidos en la Ley, tendrán derecho a ser indemnizados por toda lesión que sufran en cualquiera de sus bienes y derechos, salvo en los casos de fuerza mayor, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento de los Servicios Públicos".

Por lo tanto, la Administración Pública responde del Servicio Público, independientemente de quien lo explote directamente, o de que la lesión se consecuencia de un funcionamiento correcto o no del mismo.

No desdice la afirmación anterior la consideración de uno de los requisitos exigidos en la determinación de la responsabilidad patrimonial de la Administración Pública derivada del funcionamiento de los Servicios Públicos –ex artículo 106.2 CE- cuál es el de la imputabilidad, que resaltando el dato de la personalidad jurídica provoca que los Tribunales entiendan que la responsabilidad de una entidad institucional debe ser exigida a ella y no a

su Administración matriz, y por esta consideración organizativa de los Servicios Públicos, en los casos de gestión indirecta vienen declarando que la responsabilidad derivada de lesiones producidas por el funcionamiento de estos Servicios Públicos no es exigible a la Administración Pública, sino al gestor directo de los mismos, si bien con una importante excepción; "salvo que la lesión o daño se derive de una decisión impuesta por la Administración Pública titular del Servicio Público que sea de ineludible cumplimiento por el gestor del Servicio Público" (artículo 121.2 Ley de Expropiación Forzosa, 1954). ¿No es cierto que en los casos que venimos comentando los gestores se someten a la dirección o supervisión de la Administración?

Igualmente podríamos considerar al gestor indirecto del Servicio Público como un agente indirecto de la Administración Pública a efectos de aplicar el artículo 144 LPC que prevé que "cuando el Estado actúa en relaciones de Derecho Privado, responderá directamente de los daños y perjuicios causados por sus Autoridades y funcionarios o agentes, considerándose la actuación de los mismos como actos propios de la Administración bajo cuyo servicio se encuentre..."

Podríamos llegar a la misma conclusión recurriendo a la teoría de la "garantía institucional" de los/as empleados/as públicos/as –y por lo tanto, también laborales- y su relevancia en materia de selección de personal, estando constituida en esta materia por determinados Principios que deben presidir su reclutamiento, cuales son los previstos en los artículos 103.3 y 23 CE –aplicables, actúe ésta in veste de tal Administración Pública o no-, cuyo contenido constituye parte del esencial de la materia de la Función Pública . Por lo tanto, cuando la Administración cuando la Administración encomienda la prestación de Servicios Públicos a entidades que las que la contratación no viene presidida por estos Principios constitucionales, podría no respetarse este contenido esencial, desfigurando una institución protegida y definida constitucionalmente.

Por otra parte, debo resaltar que en todos estos fenómenos de privatización de los Servicios Públicos, observamos una nota común; el régimen jurídico aplicable al personal es lo primero que se privatiza, y es por ello que nos debo plantear cuando la plena aplicación del Derecho del Trabajo puede verse condicionada por los Principios administrativos inherentes al Estatuto de los servidores públicos que la Constitución Española aspira a preservar.

Algunos de los ejemplos mencionados por CRUZ VILLALÓN F. son; los entes instrumentales de financiación pública –como los Hospitales públicos gestionados privadamente- o mixta –como Radio Televisión Española-, las Entidades Públicas Empresariales, las agencias públicas de colocación, las Sociedades Mercantiles deficitarias –como HUNOSA; Disposición Adicional 12ª LOFAGE-, las no deficitarias, las Sociedades Estatales de Estiba y Desestiba, la ayuda domiciliaria prestada por entidad empleadoras seleccionadas por los AJEs, las mutuas de accidentes de trabajo, la Inspección Técnica de Vehículos o la actividad de notificación de multas, los colegios concertados, la sanidad concertada, la asistencia jurídica gratuita, la gestión de la formación profesional por sindicatos y asociaciones empresariales o el servicio municipal de retirada de vehículos, el ejercicio privado de Funciones Públicas, la seguridad privada, las autopistas de peaje, los centros universitarios adscritos de titularidad privada, la externalización de actividades complementarias –limpieza, vigilancia, seguridad, etc. ...- las concesiones administrativas de ejecución de servicios privados en locales de la Administración –servicios de papelería, copistería o de cafetería y restaurante de centros universitarios públicos, etc. ...

Por otra parte, somos conscientes de la posición doctrinal que estima que la conexión existente entre la Administración Pública y el personal que presta el Servicio Público, en los casos de externalización del mismo, se quiebra, considerando aplicable el artículo 44 E.T.

Así, en el caso paradigmático de contratas y subcontratas de Servicios Públicos, o de las concesiones administrativas, nos hemos encontrado como a Principios de los años 80, existía una gran reticencia por parte de la jurisprudencia a admitir su aplicación en todos aquellos casos de descentralización de Servicios Públicos a favor de la iniciativa privada.

Se partía fundamentalmente de estas dos líneas argumentales: por una parte, se declaraba que "la finalidad protectora perseguida por el artículo 44 E.T. es la estabilidad y seguridad en el empleo", existiendo una predisposición personal y sindical de considerar al empleado público más protegido si permanece en el ámbito de la Administración que si pasa al sector privado, traduciéndose la admisión del efecto subrogatorio en una precari-

zación de las condiciones de trabajo.

A este razonamiento opone CRUZ VILLALÓN J. la propia regulación positiva, y por lo tanto la voluntad de la Ley que pretende mantener una de las diferencias fundamentales entre el personal funcionarial y estatutario y el laboral, cual el derecho a la conservación del vínculo, permitiendo los artículos 29.3.a) LMRFP y 58.1.b) del Anteproyecto de Ley reguladora del Estatuto Básico de la Función Pública la vigencia del mismo bajos diversas formas de excedencia, derecho del que parece no gozar el personal laboral, y por ello –deduce CRUZ VILLALÓN J.- se ha de producir el efecto subrrogatorio típico del artículo 44 E.T.

La segunda línea argumental seguida por la jurisprudencia para negar la aplicación del artículo 44 E.T., es identificar la expresión "unidad productiva autónoma" –mencionada en el mismo- con "soporte patrimonial mínimo" a traspasar al nuevo gestor privado del Servicio Público para admitir el efecto subrogatorio, considerando CRUZ VILLALÓN J., que se parte de una confusión entre la interpretación correspondiente al artículo 44 E.T. y la que es propia del artículo 43 E.T., siendo en este último caso, en el que de no existir el mencionado traspaso podremos apreciar que estamos en presencia del supuesto proscrito de prestamismo laboral –o cesión ilícita de trabajadores, porque hoy en día, la base arquitectónica de muchas actividades empresariales reside no tanto en sus bienes materiales, como en el know how o capital intelectual de la misma, inherente a los propios trabajadores que se traspasan.

Y sin embargo, y al margen de que finalmente estimemos que se produzca la novación subjetiva en el contrato –ex artículo 44 E.T.- seguimos manteniendo, según resulte de la aplicación de los criterios que venimos manteniendo, que les será aplicables a esos trabajadores el régimen de relación laboral de régimen específico, siempre y cuando desempeñen un Servicio Público del que deba de responder –en última instancia- la Administración Pública frente a la ciudadanía, puesto que no de otra forma se puede entender el precepto 106.2 Constitución Española, e incluso el artículo 42 E.T., que obligaría a considerar responsable solidario de esos trabajadores a la propia Administración Pública, cuando lo que contrata o subcontrata son Servicios Públicos, que en cuanto tales, son inherentes a la "propia actividad" de la Administración Pública –no en otro caso- y por lo tanto participar de su naturaleza pública .

Quizás de esta forma pudiéramos dar solución a interrogantes como el de sí estos trabajadores que ejecutan servicios de naturaleza pública desempeñan un "puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público" a efectos de aplicar la Ley de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas; o sí se les puede identificar con el "personal laboral del sector público" en base a aplicar los límites de incremento salarial para la negociación colectiva.

Por último, no debo cerrar este apartado sin aludir a la cuestión del valor de la negociación colectiva desarrollada en este ámbito. Así, destacar que aquellos Convenios Colectivos celebrados entre la entidad empleadora concesionaria y sus trabajadores, podrán ser impugnados por la Administración Pública –ex artículo 90.5 E.T. – por lesividad del interés público comprometido en la prestación del Servicio Público, que en cuanto tal será considerada como tercero ajeno al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo .

Por otra parte, resaltar que en el caso de los conciertos sanitarios, educativos.... es frecuente encontrar Acuerdos de carácter tripartito, concluidos entre la Administración, los sindicatos representativos del personal y las patronales del sector privado correspondiente, que si bien carecen de valor como Convenio Colectivo, siempre puede serle atribuido una valor contractual, siendo entonces una un pacto extra-estatutario –empleando los términos en los que se expresa OJEDA AVILÉS- de eficacia limitada para las partes contratantes, y por lo tanto, vinculante para la Administración Pública.

No nos resistimos a cerrar este apartado sin hacer alusión al no respeto de los Principios enumerados en el artículo 103 CE en la contratación de laborales a través de fórmulas de colaboración entre las diversas Administraciones Públicas, y que dan lugar a lo que se ha venido a calificar como "modalidades de empleo comunitario", siendo de destacar las siguientes: trabajos de colaboración social, obras o servicios de interés social por parte de las Corporaciones Locales con el INEM, Plan de Empleo Rural (PER), Iniciativas Locales de Empleo (ILES) .

El trabajo de colaboración social es concebido como una prestación de servicios que obligatoriamente a favor de la iniciativa privada.

Se partía fundamentalmente de estas dos líneas argumentales: por una parte, se declaraba que "la finalidad protectora perseguida por el artículo 44 E.T. es la estabilidad y seguridad en el empleo", existiendo una predisposición personal y sindical de considerar al empleado público más protegido si permanece en el ámbito de la Administración que si pasa al sector privado, traduciéndose la admisión del efecto subrogatorio en una precarización de las condiciones de trabajo.

A este razonamiento opone CRUZ VILLALÓN J. la propia regulación positiva, y por lo tanto la voluntad de la Ley que pretende mantener una de las diferencias fundamentales entre el personal funcionarial y estatutario y el laboral, cual el derecho a la conservación del vínculo, permitiendo los artículos 29.3.a) LMRFP y 58.1.b) del Anteproyecto de Ley reguladora del Estatuto Básico de la Función Pública la vigencia del mismo bajos diversas formas de excedencia, derecho del que parece no gozar el personal laboral, y por ello –deduce CRUZ VILLALÓN J.- se ha de producir el efecto subrogatorio típico del artículo 44 E.T.

La segunda línea argumental seguida por la jurisprudencia para negar la aplicación del artículo 44 E.T., es identificar la expresión "unidad productiva autónoma" –mencionada en el mismo- con "soporte patrimonial mínimo" a traspasar al nuevo gestor privado del Servicio Público para admitir el efecto subrogatorio, considerando CRUZ VILLALÓN J., que se parte de una confusión entre la interpretación correspondiente al artículo 44 E.T. y la que es propia del artículo 43 E.T., siendo en este último caso, en el que de no existir el mencionado traspaso podremos apreciar que estamos en presencia del supuesto proscrito de prestamismo laboral –o cesión ilícita de trabajadores, porque hoy en día, la base arquitectónica de muchas actividades empresariales reside no tanto en sus bienes materiales, como en el know how o capital intelectual de la misma, inherente a los propios trabajadores que se traspasan.

Y sin embargo, y al margen de que finalmente estimemos que se produzca la novación subjetiva en el contrato –ex artículo 44 E.T.- seguimos manteniendo, según resulte de la aplicación de los criterios que venimos manteniendo, que les será aplicables a esos trabajadores el régimen de relación laboral de régimen específico, siempre y cuando desempeñen un Servicio Público del que deba de responder –en última instancia- la Administración Pública frente a la ciudadanía, puesto que no de otra forma se puede entender el precepto 106.2 Constitución Española, e incluso el artículo 42 E.T., que obligaría a considerar responsable solidario de esos trabajadores a la propia Administración Pública, cuando lo que contrata o subcontrata son Servicios Públicos, que en cuanto tales, son inherentes a la "propia actividad" de la Administración Pública –no en otro caso- y por lo tanto participar de su naturaleza pública .

Quizás de esta forma pudiéramos dar solución a interrogantes como el de sí estos trabajadores que ejecutan servicios de naturaleza pública desempeñan un "puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público" a efectos de aplicar la Ley de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas; o sí se les puede identificar con el "personal laboral del sector público" en base a aplicar los límites de incremento salarial para la negociación colectiva.

Por último, no debo cerrar este apartado sin aludir a la cuestión del valor de la negociación colectiva desarrollada en este ámbito. Así, destacar que aquellos Convenios Colectivos celebrados entre la entidad empleadora concesionaria y sus trabajadores, podrán ser impugnados por la Administración Pública –ex artículo 90.5 E.T. – por lesividad del interés público comprometido en la prestación del Servicio Público, que en cuanto tal será considerada como tercero ajeno al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo .

Por otra parte, resaltar que en el caso de los conciertos sanitarios, educativos.... es frecuente encontrar Acuerdos de carácter tripartito, concluidos entre la Administración, los sindicatos representativos del personal y las patronales del sector privado correspondiente, que si bien carecen de valor como Convenio Colectivo, siempre puede serle atribuido una valor contractual, siendo entonces una un pacto extra-estatutario –empleando los términos en los que se expresa OJEDA AVILÉS- de eficacia limitada para las partes contratantes, y por lo tanto, vinculante para la Administración Pública.

No nos resistimos a cerrar este apartado sin hacer alusión al no respeto de los Principios enumerados en el artículo 103 CE en la contratación de laborales a través de fórmulas de colaboración entre las diversas Administraciones Públicas, y que dan lugar a lo que se ha venido a calificar como "modalidades de empleo comunitario",

siendo de destacar las siguientes: trabajos de colaboración social, obras o servicios de interés social por parte de las Corporaciones Locales con el INEM, Plan de Empleo Rural (PER), Iniciativas Locales de Empleo (ILES).

El trabajo de colaboración social es concebido como una prestación de servicios que obligatoriamente –con lo que desaparece el elemento de la voluntariedad- debe asumir un beneficiario de una prestación o subsidio de desempleo, siendo la sanción ante la conducta renuente la pérdida o extinción del derecho a seguir cobrando desempleo. En estos casos, la entidad receptora de los servicios a prestar por el trabajador –que puede ser una Administración Pública o una entidad sin ánimo de lucro- suele coincidir con un Organismo Público que se dirige a la Oficina de Empleo –que actúa de forma semejante a una Agencia Privada de Colocación sin ánimo de lucro- a solicitar los trabajadores que necesita, indicando las categorías o especialidades a cubrir, siendo la Oficina de Empleo la encargada de proceder a su selección.

La Ley 10/1994, en su artículo 5.2, declaraba la inexistencia de relación laboral entre el desempleado y la entidad administrativa que lo contrata, pero no es cierto que podría considerarse como una modalidad de trabajo encubierto a utilizar por la Administración Pública, que ante la inexistencia de límites objetivos relativos al tipo de trabajo a desempeñar, el considerar que estamos ante un "grupo de entidad empleadoras", formado por una entidad empleadora que ejerce el control –la Administración Pública- y las entidad empleadoras controladas, entendiendo por tal, aquella que puede ejercer una influencia dominante sobre otra, que se denominará "entidad empleadora controlada", por motivos de propiedad, participación financiera, estatutos sociales u otros (vid. artículos 3.1.3 y 4.1 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, de derechos de información y consulta de los trabajadores en las entidad empleadoras y grupos de entidad empleadoras de dimensión comunitaria (BOE nº 99, de 25 de abril [RCL 1997, 1006]).

Subcapítulo IV. La sistematización y armonización de un marco normativo multidimensional

("El telón jurídico"....)

Por régimen jurídico de una materia se entiende el conjunto de normas que la rigen. Desde la promulgación de la Constitución Española en 1978 hay que referirse a la nueva estructura de las Administraciones Públicas en tres niveles fundamentales: Administración del Estado o Central, Admón. Autonómica y Admón. Local.

Debo comenzar la redacción de este epígrafe, resaltando la gran complejidad que reviste un análisis adecuado y correspondiente sistematización del régimen jurídico que afecta al PAJE, disección que es inevitable para poder proceder a realizar una valoración aceptable de sus lagunas y carencias, así como de sus bondades y potencialidades desde un punto de vista del enfoque de igualdad de género, que nos permita realizar una adecuada evaluación del PI del PAJE y propuestas de lege ferenda para su desarrollo ulterior.

Baste comenzar exponiendo que dicho régimen se encuentra vertebrado en torno a dos grandes ejes, uno de carácter legal y en desarrollo de éste, uno de carácter convencional, impulsado a través de la negociación colectiva, y que se completa con diversos Planes de Igualdad, hasta llegar a la reciente elaboración y publicación del I PI del PAJE.

En el eje de carácter legal, debo mencionar las regulaciones básicas, de carácter general que regulan el empleo público, tanto en la Administración General del Estado, a través del EBEP, así como en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, por la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, desarrollada reglamentariamente por la Ley 16/1997, de 7 de noviembre, de modificación de la Ley de la Función Pública Vasca, y actualmente se ha remitido ya al Parlamento Vasco un Proyecto de Ley de Empleo Público de Euskadi (Anteriormente Proyecto de Ley de Función Pública Vasca). Esta última ley, la LFPV (Vigente hasta el 01 de noviembre de 2014) prevé su aplicación supletoria para el personal de la Administración Pública Vasca no incluido expresamente en su ámbito de aplicación.

No obstante, en el caso del personal laboral, será aplicable el ET y su normativa de desarrollo, y resto de la normativa laboral, aunque también la LFPV (Vigente hasta el 01 de noviembre de 2014) en los apartados en que ésta así lo determina expresamente.

Para completar este puzle normativo, debo hacer igualmente mención de las disposiciones reguladoras de las condiciones laborales del Personal al Servicio de la Administración de la CAE incluidas en los Anexos de este documento. Esta normativa básica se completa y complementa, con la normativa específica aplicable al Personal al servicio de la Administración de Justicia, tanto a nivel estatal como autonómico. La de carácter estatal, se vertebra fundamentalmente por la LOPJ, y por la LOMLOPJ, así como por su normativa de desarrollo.

Debo culminar, para concluir de armar nuestro modelo normativo, haciendo alusión al desarrollo de la normativa convencional, producto de los agentes sociales, y que, en el caso del personal laboral se plasmará en la Resolución de 3 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. BOE 12-11-2009 y por la RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612), y en el caso del personal funcionario, en el DECRETO 223/2010, de 31 de agosto, por el que se aprueba el IV Acuerdo regulador de la equiparación del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el personal funcionario de la Administración General Vasca y de implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las organizaciones sindicales CC.OO., ELA, CSI/CSIF, LAB y UGT, y por el DECRETO 398/2005, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

1. LA DISTRIBUCIÓN COMPETENCIAL ENTRE EL ESTADO Y LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Anticipo que se trata de una distribución competencial ciertamente compleja, que si bien en un principio o comienza con una pretensión de uniformidad exhaustiva vía estatal, en la praxis se torna más flexible en algunos aspectos más permeables a los desarrollos normativos autonómicos[19].

En el plano constitucional, ya se perfila la diferencia entre el Poder Judicial y los medios materiales y humanos necesarios para el desarrollo de la función jurisdiccional, tal y como se ha pronunciado el Tribunal Constitucional, al disponer que "a la vista del proceso constituyente y estatuyente, debe distinguirse entre un sentido estricto y un sentido amplio en el concepto de Administración de Justicia. De este modo, el art. 149.1.5 de la Constitución española de 1978. Reserva al Estado como competencia exclusiva la Administración de Justicia; ello supone, en primer lugar, extremo éste por nadie cuestionado, que el Poder Judicial es único y a él le corresponde juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, y así se desprende del art. 117.5 de la Constitución española de 1978.; en segundo lugar, el gobierno de ese Poder Judicial es también único, y corresponde al Consejo General del Poder Judicial (art. 122.2 Constitución española de 1978.). La competencia estatal reservada como exclusiva por el art. 149.1.5 termina precisamente allí. Pero no puede negarse que, frente a ese núcleo esencial de lo que debe entenderse por Administración de Justicia, existe un conjunto de medios personales y materiales que, ciertamente, no se integran en ese núcleo, sino que se coloca, como dice expresamente el art. 122.1, al referirse al personal, al servicio de la Administración de Justicia, esto es, no estrictamente integrados en ella. En cuanto no resultan elemento esencial de la Función jurisdiccional y del autogobierno del Poder Judicial, cabe aceptar que las Comunidades Autónomas asuman competencias sobre esos medios personales y materiales. Ciertamente, deslindar los elementos básicos del autogobierno era una tarea difícil de realizar en el momento en que se aprobaron los Estatutos de Autonomía y eso explica que se dejara ese deslinde al legislador orgánico, sin perjuicio del hipotético control de inconstitucionalidad de este Tribunal. Lo que la cláusula subrogatoria supone es aceptar el deslinde que el Estado realiza entre Administración de Justicia en sentido estricto y administración de la Administración de Justicia; las Comunidades Autónomas asumen así una competencia por remisión a ese deslinde, respetando como núcleo inaccesible el art. 149.1.5 de la Constitución española de 1978., con la excepción de lo dispuesto en el art. 152.1, segundo párrafo"…

No puedo obviar, no obstante, que no es ésta una solución pacífica en toda la doctrina, debido a que parte de ella se muestra renuente a aceptar una diversidad normativa de regulación de este personal en función de la Comunidad Autónoma en la que preste sus servicios, sólo admitiendo que las Comunidades Autónomas puedan asumir la competencia de gestión (Vid. art. 137 CE (LA LEY 2500/1978)), pero no de regulación, y todo ello argumentado desde un punto de vista funcional o material (tareas desempeñadas), como orgánico-funcional (al estar vinculado a un Poder independiente del Estado, ope art. 122.1 in fine de la Constitución española de 1978).

En cualquier caso, debo recordar que las Comunidades Autónomas en sus desarrollos reglamentarios de las cuestiones permitidas de este personal, siempre se verán limitadas por un núcleo homogeneizador de la LOPJ, y ello en virtud del principio o de competencia y jerarquía normativa, ex art. 9.3 Constitución española de 1978. A partir de las sentencias del Tribunal Constitucional 56 y 62/1990 (cfr. especialmente FF.JJ. 10.º y 11.º de la sentencia 56/1990), seguidas por la 105/2000, quedó claro que las Comunidades Autónomas no pueden regular en el ámbito de la «administración de la Administración de Justicia» aquellos aspectos que la LOPJ reserva a órganos distintos del Gobierno o de alguno de sus departamentos, que no pueden desarrollar reglamentariamente los estatutos del personal al servicio de la Administración de Justicia, por tener la consideración de Cuerpo nacional ; y que tampoco pueden asumir competencias ejecutivas que afecten a elementos sustantivos o esenciales del Estatuto de esos funcionarios y que sean precisas para mantener un régimen homogéneo, y precisamente para mantener el carácter nacional de estos cuerpos, se reserva a la competencia estatal las siguientes materias: a) creación e integración de Cuerpos y Escalas funcionariales, b) selección, formación y perfeccionamiento, si bien las Comunidades Autónomas pueden colaborar en materias de formación y perfeccionamiento, c) ascensos y situaciones administrativas, al ser aspectos «sólo gestionables desde una única instancia dada la unidad de Cuerpos», d) en materia de provisión de destinos señaló la STC 56/1990 que «sí parece que la cláusula subrogatoria

19 Los principales antecedentes normativos de la situación actual son los siguientes: la LO 1/1980, de 10 de enero, que regulaba exclusivamente el Consejo General del Poder Judicial; los Estatutos de Autonomía antes de promulgarse la LOPJ, entre 1979 y 1983; la LOPJ de 1985, Sentencias del Tribunal Constitucional 52 y 62/1990, cuya doctrina se reitera en la 105/2000, Conferencia Sectorial de 2001 y Pacto de Estado para la reforma de la Justicia de mayo de 2001, reforma de la LOPJ por la LO 19/2003, de 23 de diciembre.

puede actuar, aunque no de manera total» y así excluyó su aplicación en la provisión de destinos supracomunitarios y sí en cambio en la provisión de destinos en todo o parte de una Comunidad Autónoma, si bien con la debida colaboración entre el Ministerio y la respectiva Comunidad, e) respecto del régimen disciplinario, en cuanto que debe ser aplicado con homogeneidad, por ejemplo en lo referente a las sanciones de separación del servicio y traslado forzoso, o en la adopción de medidas como la suspensión provisional o la cancelación de sanciones, f) fijación de plantillas de las Fiscalías.

Sin embargo, se estima conforme a las cláusulas subrogatorias según la previsión del antiguo artículo 491.1 LOPJ la celebración en las Comunidades Autónomas de las pruebas de selección y perfeccionamiento.

También debo resaltar en este punto que el desarrollo reglamentario que puede hacer la Comunidad Autónoma sobre este personal nunca podrá versar sobre cuestiones relativas al Estatuto del cuerpo de Secretarios/as Judiciales, debido a que a tenor de la dicción literal del artículo 471.2 de la LOPJ, "en los mismos términos, el Gobierno o, en su caso, las Comunidades autónomas con competencias en la materia aprobarán los reglamentos que exija el desarrollo de este Libro", es decir, que la participación de las Comunidades Autónomas se limita al colectivo mencionado en el Libro VI y por lo tanto, se excluyen aquellos/as.

El art. 471.1 de la LOPJ dispone que "Las competencias respecto de todo el personal al servicio de la Administración de Justicia al que se refiere el artículo anterior, corresponden en las términos establecidas en esta Ley, al Ministerio de Justicia o, en su caso, a las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, en todas las materias relativas a su régimen jurídico, comprendidos la selección, formación inicial y continuada, provisión de destinos, ascensos, situaciones administrativas, jornada laboral, horario de trabaja y régimen disciplinario_ .. Asimismo el apartado segundo de dicho artículo establece que: "En los mismos términos, el Gobierno o, en su caso, las Comunidades Autónoma con competencia en la materia, aprobarán los reglamentos que exija el desarrollo de este libro.

Tampoco podemos obviar el hecho de que a veces estas competencias normativas reglamentarias de las Comunidades Autónomas se verán limitadas por los desarrollos que efectúe el Gobierno Estatal, y que deberán respetarse en todo caso, por ejemplo, con el Real Decreto 796/2005, de 1 de julio (LA LEY 1174/2005), por el que se aprueba el Reglamento General de Régimen Disciplinario del Personal al Servicio de la Administración de Justicia; o con el Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre (LA LEY 1826/2005), por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia.

Un ilustrativo ejemplo de todo lo dicho anteriormente lo podemos extraer de la forma de regular el régimen retributivo de este personal, tal y como explicaré en el apartado correspondiente.

Parte de la doctrina ha entendido que la distribución de competencias normativas entre el Estado y las Comunidades Autónomas es caótica y contradictoria generando un antinomio en el que en primer lugar se intenta subrayar el carácter estatal de estos cuerpos y la necesidad de disponer de una normativa homogénea independientemente de la Comunidad Autónoma en la que se ubiquen, para a continuación reconocer competencias normativas de desarrollo a las Comunidades Autónomas que hacen que aquel objetivo inicial quede vacío de contenido en la práctica, todo lo cual es deducible de la lectura combinada de los artículos 470.2, por un lado, y artículos 471.1 y 439.4 de la LOPJ, por otro, todo lo cual se evidencia en la regulación de su régimen retributivo, que dará lugar a traslados y desplazamientos geográficos de este personal a aquellas Comunidades Autónomas en las que accedan a superiores rentas salariales, mediante el recurso al complemento específico.

En algunas ocasiones, es la propia normativa autonómica de desarrollo la que se auto limita reconduciendo el proceso o la competencia, inicialmente asumida, al ámbito estatal (como si fuese una renuncia implícita a su ejercicio), tal y como podemos observar que sucede en el art. 1.2 del Decreto 447/2004, de 6 de julio (LA LEY 7207/2004), de la Junta de Andalucía, por el que se determinan los órganos competentes en materia de régimen disciplinario respecto del personal funcionario de la Administración de Justicia en (nótese, evidentemente no "de") Andalucía; a cuyo tenor "el titular de la Consejería de Justicia y Administración Pública elevará al titular del Ministerio de Justicia como órgano competente para resolver (...) las actuaciones instruidas respecto a los expedientes disciplinarios en los que se proponga la imposición de la sanción de separación del servicio (...) así

como la sanción de traslado forzoso (...) cuando suponga la movilidad del territorio de la Comunidad autónoma de Andalucía al de otra".

Por otra parte, como indica la propia denominación, la Administración de Justicia no puede sustraerse al hecho de la naturaleza jurídica de la propia Administración, y en cuanto tal, sometida a los Principios e imperativos constitucionales de los artículos 9, 103 y 106 de la Constitución española de 1978.

Tal y como se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en su Sentencia núm. 56/1990 (Pleno), de 29 de marzo, que resolvió los Recursos de Inconstitucionalidad núms. 859/1985, 861/1985, 864/1985 y 870/1985 (acum.), se ha de entender que "…el art. 149.1.5 de la Constitución española de 1978 no alcanza a esta materia, denominada gráficamente "Administración de la Administración de Justicia", y en consecuencia, se ha podido asumir por los Estatutos de Autonomía en virtud del juego de la cláusula residual del art. 149.3 ….", y todo ello, pese a que el art. 148 de la Constitución española de 1978 no lo preveía, ni encontremos alusión expresa a dichas competencias a lo largo del resto del articulado constitucional, todo lo cual obedece a las denominadas cláusulas subrogatorias, que han permitido que las Comunidades Autónomas participen en la gestión, de forma similar a como se hace en Italia, al amparo del título competencial adjudicado por el art. 152.1 de la Constitución española de 1978.

El fundamento jurídico de esta doctrina lo desarrolla de forma impecable el Tribunal Constitucional en su Sentencia núm.56/1990 (Pleno), de 29 de marzo (RTC) 1990, 56), declarando que "…El art. 149.1.5 de la Constitución española de 1978 reserva al Estado como competencia exclusiva la "Administración de Justicia"; ello supone, en primer lugar, extremo éste por nadie cuestionado, que el Poder Judicial es único y a él le corresponde juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, y así se desprende del art. 117.5 de la Constitución española de 1978; en segundo lugar, el gobierno de ese Poder Judicial es también único, y corresponde al Consejo General del Poder Judicial (art. 122.2 de la Constitución española de 1978). La competencia estatal reservada como exclusiva por el art. 149.1.5 termina precisamente allí. Pero no puede negarse que, ciertamente, no se integran en ese núcleo, sino que se colocan, como dice expresamente el art. 122.1, al referirse al personal, "al servicio de la Administración de Justicia", esto es, no estrictamente integrados en ella. En cuanto no resultan elemento esencial de la función jurisdiccional y del autogobierno del Poder Judicial; cabe aceptar que las Comunidades Autónomas asuman competencias sobre esos medios personales y materiales…"

Pero además, las Comunidades Autónomas no pueden intervenir en aquellos aspectos de la "Administración de la Administración de Justicia" que la LOPJ ha reservado a órganos distintos del Gobierno o de alguno de sus departamentos, a tenor de la Sentencia del Tribunal Constitucional 56/1990. Y es que el Tribunal Constitucional parte de la subordinación absoluta de los Estatutos de Autonomía a la LOPJ, condicionando la competencia reconocida en los mismos al artículo 35.2.3 y 4 de la misma.

No obstante, el mismo Tribunal Constitucional, aunque excepcionalmente, en su Sentencia del Tribunal Constitucional 270/2006, de 13 de septiembre, en la que procedió a resolver un conflicto de competencias promovido por el Gobierno de la Nación en relación a un Decreto del Gobierno Vasco que había establecido medidas para la normalización lingüística de la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, reconoció la competencia de éste para establecer la obligatoriedad, como requisito esencial para la provisión de determinadas plazas de funcionarios/as al Servicio de la AJE, el "perfil lingüístico", que se concretaba en acreditar un determinado nivel de conocimiento de la lengua vasca o euskera.

Se clarifica mucho más la cuestión cuando examinamos la doctrina del Tribunal Constitucional con ocasión del análisis del art. 505 de la LOPJ en relación al reconocimiento de competencias autonómicas (en el caso de Comunidades Autónomas con competencias asumidas) para conceder permisos y licencias establecidos en esta Ley Orgánica a funcionarios/as que presten servicios en sus ámbitos territoriales "en la forma y mediante el procedimiento que se establezca en las disposiciones que se dicten al efecto por las mismas", aunque al mismo tiempo, ha entendido el Tribunal Constitucional que la Administración Autonómica no podría recurrir a esta vía indirecta para crear nuevos permisos y licencias, porque la expresión subrayada se debe de interpretar en el sentido de reconocimiento de competencia para acomodar a su ámbito territorial la forma y procedimiento, "no alcanzando a la posibilidad de establecer otros nuevos, lo que supondría invasión de ámbito vedado", si bien ha admitido el Tribunal Constitucional que la Comunidad Autónoma del País Vasco introduzca algunas novedades, incluso modi-

ficaciones, en relación al modo de ejercicio de derechos y permisos previstos en la Legislación estatal aplicables a funcionarios/as, estimando que ello "no supone la creación de un derecho nuevo, lo que no está abierto a la regulación autonómica, como ya se dijo, sino sólo la regulación de la forma de concesión del permiso", o dicho de otra forma, la forma de disfrute, y por lo tanto no atentaría con el tenor literal del art. 505.1 de la LOPJ.

Resulta también muy ilustrativa la reciente Sentencia del Tribunal Constitucional 173/2014, de 23 de octubre de 2014, en la que se interpone un recurso de inconstitucionalidad contra varios artículos del texto refundido del estatuto del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto), y contra las disposiciones adicional única y transitoria primera de la Ley Foral 7/2011, de 24 de marzo, por regular diversos aspectos del régimen jurídico del personal al servicio de la Administración de Justicia en Navarra, considerando el Abogado del Estado que vulneran las competencias que sobre dicho personal ostenta el Estado con arreglo a los arts. 149.1.5 y 122.1 de la Constitución. A su juicio, dichos preceptos incurren en un primer motivo de inconstitucionalidad, común a todos ellos, derivado de la carencia de competencias legislativas de Navarra sobre la materia; a lo que se añade, en segundo lugar, la concreta contradicción de cada uno de los preceptos impugnados con la regulación contenida en la LOPJ.

El Tribunal Constitucional en esta sentencia recuerda algunos puntos clave de la doctrina mantenida por el Tribunal Constitucional, como son los siguientes:

a) La Constitución configura un Poder Judicial único, cuya organización y funcionamiento se sustentan en el principio o de unidad jurisdiccional (art. 117.5 CE) y en la unidad del cuerpo de Jueces y Magistrados de carrera (art. 122.1 CE), al tiempo que encomienda el gobierno de ese Poder Judicial al Consejo General del Poder Judicial (art. 122.2 CE). Sobre ambas materias ostenta el Estado una competencia exclusiva, que le atribuye el art. 149.1.5 CE y que debe ejercer mediante un específico instrumento normativo, que es la LOPJ (art. 122.1 y 2 CE).

b) Desde la STC 56/1990, de 29 de marzo (FFJJ 6 y 7), viene considerando el Tribunal Constitucional que junto a ese núcleo esencial de lo que debe entenderse por Administración de Justicia, existe un conjunto de medios personales y materiales que no se integran en él, sino que se colocan «al servicio de la Administración de Justicia» (art. 122.1 CE), dando lugar a lo que hemos denominado «administración de la Administración de Justicia.

Se entiende el Tribunal Constitucional que en relación con estos medios personales y materiales que integran la «administración de la Administración de Justicia», en cuanto no resultan elemento esencial de la función jurisdiccional cabe que tanto el Gobierno de la Nación como los Ejecutivos autonómicos puedan asumir competencias sobre los mismos. En este sentido, el art. 471 LOPJ, tras su reforma por la LOMLOPJ, dispone que «las competencias respecto de todo el personal al servicio de la Administración de Justicia al que se refiere el artículo anterior (los cuerpos de médicos forenses, de gestión procesal y administrativa, de tramitación procesal y administrativa y de auxilio judicial), corresponden en los términos establecidos en esta Ley, al Ministerio de Justicia o, en su caso, a las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, en todas las materias relativas a su estatuto y régimen jurídico, comprendidas la selección, formación inicial y continuada, provisión de destinos, ascensos, situaciones administrativas, jornada laboral, horario de trabajo y régimen disciplinario» (apartado 1) y «en los mismos términos, el Gobierno o, en su caso, las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, aprobarán los reglamentos que exija el desarrollo de este Libro [VI]» (apartado 2).

Recuerda en esta sentencia el Tribunal Constitucional las directrices ya asentadas por la STC 56/1990, de 29 de marzo (FJ 8) en función de las cuales ha de entenderse que en primer lugar, las competencias que asumen las Comunidades Autónomas por el juego de la cláusula subrogatoria no pueden entrar en el núcleo de la Administración de Justicia en sentido estricto, materia inaccesible por mandato del art. 149.1.5 CE, sin perjuicio de la excepción relativa a la demarcación judicial (art. 152.2 CE). En segundo término, tampoco pueden las Comunidades Autónomas actuar en el ámbito de la «administración de la Administración de Justicia» en aquellos aspectos que la LOPJ reserva a órganos distintos del Gobierno o de alguno de sus departamentos. En tercer lugar, la asunción de las facultades que corresponden al Gobierno encuentra un límite natural: el propio ámbito de la Comunidad Autónoma. Dicho de otra forma, el alcance supracomunitario de determinadas facultades del Gobierno excluyen la operatividad de la cláusula subrogatoria; así, en los casos de la dependencia del Centro de Estudios Judiciales,

la adscripción del Instituto de Toxicología o la cooperación internacional. En cuarto lugar, la remisión se realiza a las facultades del Gobierno lo que, en consecuencia, identifica las competencias asumidas como de naturaleza de ejecución simple y reglamentaria, excluyéndose, en todo caso, las competencias legislativas. Por último, en caso de suscitarse un conflicto de competencias habrá que determinar en cada caso si inciden otros títulos competenciales. «Las competencias que pueden asumirse en este terreno por parte de las Comunidades Autónomas, en virtud de las cláusulas subrogatorias, en ningún caso pueden ser legislativas", y ello en base a la aplicación del art. 122.1 de la Constitución, que dispone que la LOPJ 'determinará el estatuto jurídico del personal al servicio de la Administración de Justicia". Se entiende el Tribunal Constitucional que la LOPJ, optó desde un principio o por considerar a los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia como cuerpos nacionales, lo que comporta la necesidad de un régimen común en todo el territorio nacional.

Mientras que, por el contrario, sí jugarán su papel las cláusulas subrogatorias respecto de todas aquellas atribuciones encomendadas al ejecutivo estatal que no resulten imprescindibles o esenciales para el mantenimiento del carácter de Cuerpo nacional respecto de los integrados de la Administración de Justicia».

No olvidemos, que en el caso del personal de la Administración Pública, el EBEP reconoce con toda naturalidad al legislador autonómico la competencia para regular permisos y licencias de nuevo cuño, lo cual no hace más que intensificar la diferencia de filosofía y criterios que presiden cada uno de los modelos.

Actualmente existen 12 CC.AA. que tienen competencias transferidas en materia de gestión de medios personales, materiales y económicos de la Administración de Justicia (Madrid, Galicia, Asturias, Cantabria, País Vasco, Navarra, La Rioja, Aragón, Cataluña, Comunidad Valenciana, Andalucía y Canarias). Por el contrario, existen 5 CC.AA. y 2 Ciudades Autónomas que no tienen competencias transferidas en materia de administración de justicia (Castilla y León, Castilla -La Mancha, Extremadura, Murcia, Islas Baleares, Ceuta y Melilla)

Recientemente, se ha propuesto por el Ministerio de Justicia que se modifique la LOPJ, en el sentido de atribuir a las Comunidades Autónomas con competencias transferidas la correspondiente a la gestión de la jubilación, actualmente gestionada por el Ministerio de Justicia.

En el caso del PAJE, me he encontrado con otro problema adicional al intentar homologarles o aplicarles la normativa propia del personal de la Administración Pública de Euskadi, cual es el de la remisión por su propia normativa específica, como derecho supletorio, a la normativa estatal de la Función Pública, a través de cláusulas de reenvío, como la que podemos encontrar en el art. 474 de la LOPJ, al disponer que "El personal funcionario de carrera de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia se regirá por las normas contenidas en esta Ley Orgánica, en las disposiciones que se dicten en su desarrollo y, con carácter supletorio, en lo no regulado expresamente en las mismas, por la normativa del Estado sobre la Función Pública", mientras que al personal funcionario de la Administración Pública Vasca que preste servicios en la AJE le será de aplicación la normativa de la Función Pública Vasca, con carácter supletorio, para resolver las lagunas jurídicas que se susciten, todo lo cual no hace más que dificultar aún más su "permeabilidad".

Dentro de estas cláusulas de reenvío, las hay genéricas, como la mencionada del art. 474, pero también encontramos algunas más específicas, relativas a cuestiones diversas, como son las referentes a permisos, licencias, vacaciones, servicios especiales, excedencia por agrupación familiar, o a suspensión de funciones, en cuyo caso la LOPJ identifica como derecho supletorio "la normativa aplicable a los funcionarios/as de la Administración General del Estado", es decir, el EBEP o, en su caso, su posterior desarrollo a través de Legislación estatal.

Una plasmación nítida de todo lo explicado la encontramos en la regulación contenida en la LOPJ sobre permisos y licencias del personal al servicio de la Administración de Justicia (artículos 503 y 505), donde esta ley se remite expresamente, con carácter supletorio –salvo en el caso del permiso para asuntos particulares- al régimen jurídico propio del Personal de la Administración General del Estado.

El art. 4 del EBEP contiene una lista de personal que se regula por su Legislación específica, para los cuáles sólo se aplicará directamente el EBEP cuando así lo disponga expresamente su normativa específica, y tal es el caso de jueces, magistrados, fiscales y demás personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, a tenor del apartado c) del mencionado artículo, de forma que según esta lógica, no podríamos aplicar al PAJE, de carácter funcional, algunas instituciones novedosas previstas en el EBEP, como la evaluación del desempeño o

la carrera horizontal, entre otras.

Pero el panorama se torna aún más complejo por el hecho de que el EBEP remite a la Negociación Colectiva la regulación de cuestiones tales como calendario laboral, horarios, jornada, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre planificación estratégica de los Recursos Humanos, cuando afecten a condiciones laborales de los/as empleados/as públicos/as, y es voluntad explícita de esta ley, el configurarse, en materia de licencias y permisos, como Legislación mínima o básica de carácter supletorio, de forma que a través de la Legislación estatal y autonómica, previa negociación con los sindicatos, pueda crear licencias y permisos nuevos, todo lo cual se deduce de su redacción, a saber, "sólo en defecto de Legislación aplicable" serán aplicables los artículos 48 y 49 del EBEP .

Por otra parte, desde el año 2006 los Estatutos de Autonomía han experimentado varios cambios que se conocen como Estatutos de segunda generación, y que inciden especialmente en la justicia, así en los de Cataluña, Baleares, Andalucía, Aragón, Valencia y Castilla y León, creando los Consejos Autonómicos de Justicia, asumiendo competencias sobre la Administración de Justicia, delimitando con gran precisión sus competencias sobre medios materiales, así como sobre la Nueva Oficia Judicial.

En el caso de Euskadi, en el año 2004 se aprobó por mayoría absoluta en el Parlamento Vasco un Proyecto de Estatuto de Autonomía, rechazado por las Cortes Generales del Estado que en esta materia preveía los siguiente: "La Comunidad de Euskadi tiene competencia exclusiva en materia de planta judicial, demarcaciones territoriales y fijación de su capitalidad, y dispone a estos efectos de la facultad de crear nuevos juzgados y secciones y de dotar a todos los órganos judiciales de los medios materiales, orgánicos y personales que sean precisos. Igualmente, se disponía que por ley del Parlamento Vasco se crearían los cuerpos de funcionarias y funcionarios del personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad de Euskadi y se establecerá su correspondiente estatuto jurídico y el régimen de su relación de servicio, y que se establecería el marco preciso de cooperación entre el Gobierno Vasco y el Ministerio de Justicia para la ordenada gestión de la Administración de Justicia en la Comunidad de Euskadi y su coordinación con el ámbito estatal y europeo."

Igualmente, y en desarrollo de la capacidad normativa reconocida en virtud del reparto competencial entre el Estado y las diversas Comunidades Autónomas, la regulación de las condiciones laborales de este personal la encontramos a veces en disposiciones como la Resolución de 23 de marzo de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se establece la forma de disfrute y el procedimiento de concesión de vacaciones al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

La Constitución Española, en sus arts. 23.2, 103.3, 149.1.18ª con carácter general, y arts. 28 Y 37 para los derechos de sindicación, huelga y negociación colectiva del personal funcionario, dispone que las Leyes básicas y generales que afectan a todas las Administraciones Públicas Corresponde al Estado (según la Constitución), mediante el establecimiento de unas reglas esenciales que se aplican a todas las Administraciones y que pueden ser desarrolladas por las Comunidades Autónomas en su ámbito respectivo, adaptándolas a sus características especiales.

Otros preceptos son básicos por su naturaleza, aunque no hayan sido aprobados como básicos (adquisición y pérdida de la condición de funcionario, requisitos para participar en pruebas selectivas, etc...)

Las disposiciones de la Constitución y de las Leyes Básicas antes citadas, y además, las disposiciones emanadas de las propias CCAA, en ejercicio de las competencias derivadas de sus Estatutos de Autonomía, y supletoriamente, la legislación no básica del Estado, integran el régimen jurídico aplicable al Personal al Servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos, así como al Personal al servicio de la Administración de Justicia, y más concretamente al PAJE.

La Ley 12/1983 de 14 de octubre, del Proceso Autonómico contiene un apartado dedicado a la Función Pública, con preceptos de aplicación general a todas las CCAA, sobre todo respecto al personal trasferido a ellas.

Como resumen de todo lo anterior, se puede decir que las Comunidades Autónomas pueden tener su propia Función Pública y proceder a la regulación de la misma, aunque deben respetar las disposiciones de carácter básico dictadas por el Estado. El personal transferido a las CCAA, procedente de otras Administraciones Públicas,

se integra plenamente en la Función Pública autonómica y le son reconocidos y respetados sin excepción todos sus derechos adquiridos.

Hay algunos temas que en su regulación autonómica vienen ya fuertemente condicionados por la Ley de Medidas y por la Ley de Proceso Autonómico, como: el principio o de movilidad de funcionarios entre las distintas Administraciones, los sistemas de selección del personal al servicio de las Administraciones Autonómicas, la promoción profesional, las retribuciones, la clasificación de Cuerpos, Seguridad Social, jubilación forzosa, etc., mientras que en otros, sin embargo, es la propia normativa estatal la que delega esta competencia en los órganos autonómicos a efectos de que puedan desarrollar una regulación específica y más adaptada a las singularidades propias del ámbito al que va a aplicarse, tal y como sucede con la relativa al disfrute de licencias y permisos por parte del personal funcionario destinado en la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En este caso, efectivamente, el artículo 505.1 de la LOMLOPJ, dispone que corresponde a la Comunidad Autónoma del País Vasco dictar las normas que establezcan la forma de disfrute y el procedimiento de concesión de licencias y permisos al personal al servicio de la Administración de Justicia destinado en el ámbito territorial de esta Comunidad Autónoma.

La política de personal de las CCAA se coordinará con la de la Admón. del Estado a través de la Comisión de Coordinación de la Función Pública para elaborar el plan de oferta de empleo público y establecer medidas de ejecución de las bases del régimen estatutario de los funcionarios.

A modo de resumen, podemos diferenciar diversos cuerpos que operan en el ámbito de la "administración al servicio de la Administración de la Justicia":

a) Los/as Secretarios/as Judiciales, sobre los que las Comunidades Autónomas no pueden intervenir normativamente, ni siquiera mediante el recurso a desarrollos reglamentarios, al depender directamente del Ministerio de Justicia.

b) El personal funcionario de los Cuerpos de Gestión procesal y administrativa, Tramitación procesal y administrativa, Auxilio judicial y Médicos forenses, sobre los cuáles la LOPJ nos ofrece un redacción confusa y aparentemente contradictoria, de cuyo análisis sistemático debo inferir finalmente, que si permite la participación normativa de las Comunidades Autónomas con competencias transferidas al respecto. La aparente falta de coherencia proviene del hecho de configurarlos como cuerpos nacionales, lo cual no deja de ser lógico debido a su proyección geográfica más allá de los límites autonómicos concretos, disponiendo que "se regirá por las normas contenidas en esta Ley orgánica, en las disposiciones que se dicten en su desarrollo y, con carácter supletorio en lo no regulado expresamente en las mismas, por la normativa del Estado (nótese, no de las Comunidades autónomas) sobre Función Pública", y sin embargo, se dispone en la misma norma, que "los funcionarios que prestan sus servicios en las Oficinas judiciales, a excepción de los Secretarios/as Judiciales, sin perjuicio de su dependencia funcional, dependen orgánicamente del Ministerio de Justicia o de las Comunidades autónomas con competencias asumidas en sus respectivos ámbitos" (artículo 439.4), y que las competencias sobre todo el Personal al servicio de la Administración de Justicia "corresponden en los términos establecidos en esta Ley al Ministerio de Justicia o, en su caso, a las Comunidades autónomas con competencias asumidas en todas las materias relativas a su estatuto y régimen jurídico, comprendidas la selección, formación inicial y continuada, provisión de destinos, ascensos, situaciones administrativas, jornada laboral, horario de trabajo y régimen disciplinario" (artículo 471.1).

Por último, me gustaría comentar como actualmente, en virtud de la aplicación del principio o de transparencia previsto en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, las Comunidades Autónomas y Entidades locales remitirán al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas información relativa los gastos de personal, con mención a los órganos de dependencia, retribuciones, clases de personal, dotaciones o plantillas entre otra información, considerando esta previsión de carácter básico y una aplicación de lo dispuesto en los artículos 149.1.13ª y 156.1 de la Constitución.

Por lo tanto, como hemos podido observar, la situación ha ido evolucionando hacia una enorme confusión y complejidad, a lo que contribuye de forma notoria la dualidad competencial entre Estado y Comunidades

Autónomas para la gestión de medios personales y materiales, contribuyendo la LOMLOPJ a restringir de forma notable las competencias de las Comunidades Autónomas en cuestiones claves como la aprobación de las RPTs y de la oferta pública de empleo, convocatorias de los concurso-oposición para el ingreso, separación y jubilación del personal funcionario, y otras cuestiones similares.

Por otra parte, la LOMLOPJ insiste en el concepto de homogeneidad de la Oficina Judicial, que incluye las unidades administrativas de apoyo, lo cual no viene exigido por el principio o de unidad judicial o por la distribución competencial, y que puede suponer una importante limitación a las competencias reglamentarias y de gestión de las Comunidades Autónomas, que sólo se justifica en el caso de los/as Secretarios/as Judiciales, por su mayor relación con el ejercicio de la potestad jurisdiccional, en la medida en que llegan a realizar actuaciones judiciales de decisión (impulso judicial) o incluso de pre configuración de la decisión (dación de cuenta material). Pero en los demás casos, sería más acertado reservar al Estado sólo la competencia de regulación del estatuto del Personal al servicio de la Administración de Justicia, no en términos de uniformidad, sino de homogeneidad, cumpliendo igualmente un función de coordinación de las Comunidades Autónomas, al tiempo que facilitar la movilidad del personal funcionario por todo el Estado, lo cual es una garantía para el mismo, que sólo se puede ver limitada por la necesidad de especialización o conocimientos del Derecho y lengua propia de las Comunidades Autónomas .

1.1. La LFPV y la futura Ley de Empleo Público de Euskadi

Debo tener presente que el EBEP transforma la antigua institución de la Función Pública en la más actual de Empleo Público, con el fin de agrupar a todo el personal de las Administraciones Públicas de base territorial, optando así por subrayar el ámbito objetivo ("Empleo Público") con preferencia al subjetivo ("Empleado Público"), y ello a pesar de su denominación.

Podemos cuestionarnos por qué la mayor parte de las Comunidades Autónomas no han adaptado su regulación de la Función Pública a el EBEP, y no olvidando que, dentro de los Estatutos de Autonomía –los llamados de segunda generación- las Comunidades Autónomas deben respetar la regulación básica estatal, y desarrollarla legislativamente dentro de unos límites muy concretos. Es necesario recordar en este punto, que el EBEP tiene normas de aplicación directa, y otras que deben ser desarrolladas mediante el recurso a esas competencias normativas de las Comunidades Autónomas.

Es importante destacar, para poder entender el desarrollo que efectuaré posteriormente y por qué en algunos epígrafes aludiré a la aplicación de la LFPV, que la Disposición Adicional Décimo Cuarta de esta disposición regula que se aplicará esta ley a los funcionarios con habilitación de carácter nacional se entenderá referida a los aspectos dimanantes de su relación orgánica con la corporación respectiva, y sin perjuicio y a reserva de las normas específicas que les fuera de aplicación en los extremos derivados de su relación de servicio con la Administración del Estado, razón por la que en ocasiones, para integrar el régimen jurídico de las condiciones laborales del PAJE me remitiré también al EBEP o a la LOPJ. En su art. 2 establece que en última instancia se aplicará con carácter supletorio a todo el personal al servicio de las Administraciones Públicas vascas no incluido en su ámbito de aplicación.

1.2. Diferencias entre el modelo de gestión de los recursos humanos en la Administración de Justicia y en el EBEP

Desde la propia Constitución Española se hace ya una clara diferenciación entre el personal de la Administración Pública y el Personal al servicio de la Administración de Justicia, de forma que el primero se regula en el Título IV, "del Gobierno y de la Administración", vinculado a artículo 103, y el segundo, en el Título VI, "del Poder Judicial", vinculado al artículo 122.1 ("Administración de Justicia"), regulado a través de normas procesales, impensables en el Personal al Servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos, por su íntima conexión y carácter instrumental al servicio del óptimo ejercicio de la función jurisdiccional a la que coadyuva. De hecho, se ha entendido también que podría justificarse la necesidad de su regulación a trabajo de normativa estatal y no autonómica, en base a la reserva competencial para el Estado del desarrollo de la norma-

tiva procesal (ex artículo 149.1.6 de la Constitución Española).

El ámbito de la Administración Pública se rige por una fuerte tendencia descentralizadora, con una reducción importante de la Legislación básica sobre Función Pública para dejar un amplio margen a las Comunidades Autónomas en el diseño de las Políticas de su personal.

Sin embargo, en la Administración de Justicia el modelo de gestión de los Recursos Humanos está fuertemente centralizado, que sólo se ha visto ligeramente flexibilizado y adaptado al Estado autonómico a través de la LOMLOPJ, mediante el nuevo diseño de las Oficinas Judiciales.

El objetivo de los compromisos asumidos en el Pacto de Estado para la Justicia de 28 de mayo de 2001 era actualizar el estatuto del personal de la Administración de Justicia y adecuarlo a los cambios proporcionados ya por la LMRFP, sustituyendo por ejemplo las anteriores plantillas por las RPTs, o reconociendo complementos similares al de productividad, existente para el resto del funcionariado.

Este pacto fue el resultado de los acuerdos políticos a que llegaron los dos partidos que los habían negociado (PSOE y Poderes Públicos), y que dio lugar a la modificación de la LOPJ, ampliándola con dos nuevos libros a través de la LOMLOPJ ; el Libro V ("De los Secretarios/as Judiciales y de la Oficina Judicial"), y el Libro VI ("De los cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia y de otro personal"), que establece el régimen jurídico del funcionariado al servicio de la Administración de Justicia y de otros colectivos específicos a las que trata de asimilar en cuanto la regulación aplicable (cuerpo de médicos forenses, facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, de gestión procesal y administrativa, de técnicos especialistas del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, de tramitación procesal y administrativa y de auxilio procesal, de ayudantes de laboratorio y de otro personal al servicio de la Administración de Justicia).

Por una parte, el cuerpo de Secretarios/as Judiciales se perfilaba como un cuerpo único dependiente directamente del Ministerio de Justicia y que dirige los aspectos técnico procesales del resto del personal, al tiempo que éste, se categoriza en cuerpos nacionales nuevos, con un nuevo estatuto jurídico, y sobre lo que las Comunidades Autónomas disponen de una mayor competencia para su gestión, habida cuenta de que la LOPJ no reconocía competencia alguna a las Comunidades Autónomas respecto de este personal, permitiendo así los primeros traspasos de personal a las Comunidades Autónomas que habían asumido competencias sobre la materia .

Se aplicará el principio o de "coordinación y cooperación entre Administraciones" (art. 435), y dentro de la Oficina Judicial se distinguen dos unidades; las unidades procesales de apoyo directo y los servicios comunes procesales, siendo dirigidas por el Secretario/a Judicial, del que dependerá el resto del personal.

Este personal, a tenor del art. 470.2 de la LOPJ se configura como un cuerpo nacional, y la competencia para su gestión la ostenta el Ministerio de Justicia "o, en su caso, las Comunidades Autónomas con competencias asumidas", abarcando cualesquiera materias relativas a su régimen jurídico, es decir, tales como selección, formación inicial y continua, provisión de destinos, ascensos, situaciones administrativas, jornada laboral, horario de trabajo y régimen disciplinario. No obstante, el Tribunal Constitucional, en su sentencia 105/2000 (FJ 5), ha interpretado que cuando la Ley se expresa en este sentido ("en su caso") debo entender que para que las Comunidades Autónomas tengan realmente competencia sobre estas materias es necesario que sea por aplicación de las cláusulas subrogatorias de sus Estatutos o porque se haya asumido esa competencia en virtud de un título válido constitucionalmente y materializado en un Real Decreto de traspasos.

Otra diferencia entre ambos tipos de personal, la encontramos en el tipo de fuente al que se remite al Constitución española de 1978 para garantizar su desarrollo normativo; así mientras que en el caso del personal al servicio de la Administración de Justicia, se requiere el desarrollo del art. 122 de la Constitución española de 1978 a través de una Ley Orgánica (así la LOPJ), sin embargo, el art. 103.3 de la Constitución española de 1978, referido al personal de la Administración Pública sólo exige una Ley de carácter ordinario, siendo mucho más fácil en éste último caso, por esta razón, la descentralización y participación de las Comunidades Autónomas en su desarrollo normativo, de forma que en el caso del personal al servicio de la Administración de Justicia, las Comunidades Autónomas sólo pueden intervenir en el mismo siempre que no alteren los rasgos esenciales de su Estatuto perfilados a través de la LOPJ , entendiendo por ello parte de la doctrina, que ni siquiera mediante la aplicación de las cláusulas subrogatorias podrían las Comunidades Autónomas asumir competencias legislativas

para regular el Estatuto jurídico del personal al servicio de la Administración de Justicia.

Esta cuestión has sido analizada por el Tribunal Constitucional, que distingue una doble dimensión en el concepto de Administración de Justicia, uno amplio y uno estricto, correspondiendo al primero la función de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, y que corresponde al Poder Judicial, lo mismo que el gobierno de éste al Consejo General del Poder Judicial (Vid. artículos 117.5 y 122.2 Constitución española de 1978), siendo sobre éstos sobre los que se proyecta la competencia exclusiva del Estado (Vid. art. 149.1.5 Constitución española de 1978), mientras que cuando nos referimos a los medios materiales y humanos al servicio de la Administración de Justicia, trascendemos este núcleo esencial, y sobre éstos (Vid. art. 122.1 de la Constitución española de 1978) si pueden asumir competencias las Comunidades Autónomas.

Así, ha entendido el Tribunal Constitucional que las Comunidades Autónomas pueden participar en la regulación de la "adquisición y pérdida de la condición de funcionario/a, promoción, derechos y deberes, responsabilidad y régimen disciplinario, e incluso, en la creación e integración de cuerpos y escalas funcionariales".

Pero no podemos olvidar que el mismo Tribunal Constitucional ha estimado que debe ser la LOPJ la que regule el contenido esencial de su estatuto, lo cual ha provocado la limitación de la capacidad normativa de las Comunidades Autónomas, porque las LOPJ los convierte en cuerpos nacionales, que, como tales, precisarán de una normativa homogénea a nivel estatal.

El Tribunal Constitucional tuvo ocasión de poner en práctica esta doctrina constitucional en relación a nuestra Comunidad Autónoma de Euskadi en su Sentencia del Tribunal Constitucional 294/2006, de 11 de octubre, como consecuencia del conflicto positivo de competencia planteado por el Gobierno en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 309/2000, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el II Acuerdo con las organizaciones sindicales sobre la modernización en la prestación del Servicio Público de la Justicia y su repercusión en las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de Justicia, declarando que así como la Comunidad Autónoma del País Vasco podía asumir funciones de coordinación relativas a este personal, sin embargo, no podía crear permisos nuevos, diferentes de los previstos en la LOPJ o en la normativa funcionarial, al entender que al formar parte de esta Ley en la regulación de estos cuerpos nacionales, forman parte de su estatuto jurídico, añadiendo que las competencias a asumir por las Comunidades Autónomas en virtud de la aplicación de las cláusulas subrogatorias sólo pueden ser de ejecución simple y reglamentaria, y no de carácter legislativo, correspondiendo éstas últimas exclusivamente al Estado, en virtud del art. 122.1 de la Constitución española de 1978 ("la LOPJ determinará el estatuto jurídico del personal al servicio de la Administración de Justicia").

Así, se entiende el Tribunal Constitucional que cuestiones como la selección, formación y perfeccionamiento, así como ascensos y situaciones administrativas presentan una dimensión supra autonómica, y se deben regular a nivel estatal, sin perjuicio de poder colaborar las Comunidades Autónomas mediante técnicas de colaboración, de forma que si bien éstas pueden participar en la aprobación inicial de las RPTs, reflejando las necesidades de personal al servicio de la Administración de Justicia sobre el que asuman competencias, sin embargo, la aprobación de la oferta de empleo público corresponderá al Ministerio de Justicia, si bien se entiende el art. 522.2 de la LOPJ que el Ministerio de Justicia sólo puede apartarse de las RPTs propuestas por la Comunidad Autónoma por razones de legalidad, y no de oportunidad, dando lugar a un modelo "bipolar o esquizofrénico" de gestión de los Recursos Humanos, de dudosa constitucionalidad, y que se podría concebir como una injerencia perturbadora en la capacidad de gestión de su propio personal por parte de las Comunidades Autónomas, contraria no sólo al principio o de optimización del gasto público y eficiencia administrativa, con un instrumento de gestión tan poco operativo y flexible, sino también a la configuración del Estado Autonómico en la propia Constitución española de 1978.

En cualquier caso, todo dependerá de la Ley Orgánica que desarrolle la materia, lo cual no resultará fácil en el caso de los Secretarios/as Judiciales, cuerpo único de carácter nacional, sobre el cuál es competente el Ministerio de Justicia, tal y como lo formula el art. 440 de la LOPJ, y si tenemos en cuenta que el resto del personal al servicio de la Administración de Justicia depende y está subordinado a las potestades directivas del Secretario/a Judicial, entenderemos claramente que las posibilidades de actuación normativa de las Comunidades Autónomas son bastante limitadas, máxime, con el fortalecimiento del papel asumido por los Secretarios/as Judiciales con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de Reforma de la Legislación Pro-

cesal para la implantación de la Nueva Oficia Judicial (LRLPNOJ) , y con la Ley Orgánica 1/2009, complementaria de la Ley de reforma de la Legislación procesal para la implantación de la Nueva Oficia Judicial.

En relación al otro tipo de personal al servicio de la Administración de Justicia¸ previsto en el art. 473 de la LOPJ, puede ser de tipo funcionarial o laboral, pero sólo se puede recurrir a él para desarrollar funciones auxiliares en actividades concretas que no sean las propias de los cuerpos funcionariales y que requieran conocimientos técnicos o especializados.

Por lo tanto, se admite, siguiendo la lógica del art. 15 de la LMRFP (anterior al EBEP), el recurrir a la contratación laboral, si bien, excepcionalmente, a saber, "cuando no existan cuerpos o escalas de funcionarios cuyos miembros tengan la preparación técnica necesaria para el desempeño de determinadas actividades específicas o para la realización de actividades propias de oficios, así como de carácter instrumental, correspondientes a áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos o instalaciones u otras análogas."

Sólo se pueden ocupar por funcionarios/as de los cuerpos de personal al servicio de la Administración de Justicia los puestos de trabajo de la Oficina Judicial (Vid. art. 435.4 LOPJ).

Podrá acceder también el personal de la Administración Pública estatal o autonómica a los puestos de trabajo en la "unidades administrativas" y "oficinas comunes de apoyo", entendiéndose, a tenor del art. 439 de la LOPJ, que son "unidades administrativas" las que, sin estar integradas en la Oficina Judicial, se constituyen en el ámbito de la organización de la Administración de Justicia para la jefatura, ordenación y gestión de los Recursos Humanos de la Oficina Judicial sobre los que son competentes, así como sobre los medios informáticos, nuevas tecnologías y demás medios materiales, y ello, aunque se trate de tareas permanentes. En estos casos, su régimen jurídico será el derivado de la aplicación del EBEP, y en la normativa de la Función Pública autonómica, cohabitando por lo tanto, varios tipos de personal con un régimen muy dispar, que en la medida en que genere una situación de agravio comparativo, por verse afectado por condiciones laborales menos ambiciosas o favorables, en lo que respecta a jornada, horario, retribución, permisos…, y será el germen de movimientos y reivindicaciones actuales a favor de una homologación con relación al resto del personal de la Administración Pública de Euskadi (o de otras Comunidades Autónomas), y que no parece que vaya a triunfar mientras el Ministerio de Justicia mantenga una actitud tan autista y endogámica como la actual.

En la Comunidad Autónoma del País Vasco, el 6 de mayo de 2010 se firmó un Acuerdo con PAJE, fruto de la negociación colectiva, vinculado al proyecto de implantación de la Nueva Oficina Judicial y Fiscal en la Comunidad Autónoma del País Vasco, en el que el Gobierno Vasco asume un compromiso a realizar en el marco temporal de 3 años (2010-2013), periodo en el que se pensaba culminar el proceso de homologación del PAJE al Personal al Servicio de la Administración de la CAE .

El concepto de homologación es un concepto más amplio que el de equiparación, porque se trata de abarcar todos los aspectos del Acuerdo, tanto retributivos, de jornada, horarios, etc…para aplicar las mismas condiciones laborales del Personal al Servicio de la Administración de la CAE a personal dependiente del Ministerio de Justicia, que pretende reducir la interinidad, adecuando mejor las plantillas.

Se genera por lo tanto un problema estructura en la dirección y gestión de este tipo de personal, agravado por la concurrencia de tres niveles diversos competentes; el Ministerio de Justicia, el Consejo General del Poder Judicial y las Comunidades Autónomas, situación que queda óptimamente reflejada en la redacción del art. 454 de la LOPJ, que dispone que las competencias de organización, gestión, inspección y dirección del Secretario/a Judicial las tendrá que realizar éste "asegurando en todo caso la coordinación con los órganos de Gobierno del Poder Judicial y con las Comunidades Autónomas con competencias transferidas", con las que deben colaborar, cumpliendo al mismo tiempo, las órdenes que a tal efecto reciban de sus superiores jerárquicos, es decir, del Ministerio de Justicia, que podrá emitir por esta vía, directrices, camufladas de presuntas medidas de cooperación con las Comunidades Autónomas, previendo incluso la posible constitución de Comisiones Mixtas, integradas por Secretarios/as Judiciales y representantes de las Comunidades Autónomas competentes.

Toda esta situación se ha visto abocada a una mayor confusión, si aún cabe, como consecuencia de la nota publicada por el Gabinete de Prensa del Ministerio de Justicia el día 14 de noviembre de 2013, y en la que anunciaba que este Ministerio homologará los días de libre disposición de los funcionarios de la Administración de

Justicia al régimen general de los funcionarios del Estado, y todo ello, como consecuencia del anuncio realizado por el ministro de Hacienda y Administraciones Públicas en el pasado Pleno de los Presupuestos Generales del Estado para 2014, consistente en la posibilidad de recuperar alguno de los días de libre disposición (conocidos como moscosos) en función de la mejora de las circunstancias económicas, ante lo cual el Ministerio de Justicia ha decidido homologar a los funcionarios de la Administración de Justicia al régimen general del resto de funcionarios del Estado, y para ello, ha decidido dejar sin efecto la instrucción firmada ese mismo día por la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia, en virtud de la cual se reordenaban los procesos de nombramiento de personal interino por bajas laborales y se compensaba con tres días de libre disposición adicionales a los funcionarios del territorio Ministerio de Justicia.

En virtud de ese acuerdo provisional, que así queda sin efecto, se procedía a una compensación por la que no se cubrirían las bajas inferiores a tres meses que se produjeran en los juzgados. De esta forma, el Ministerio de Justicia quedará a la espera de conocer los términos exactos en los que, en su caso, se adopte finalmente la modificación por parte del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas con carácter general para todos el personal funcionario, y que se extenderá a todo el ámbito de la Administración de Justicia.

Y más confusa es aún, la redacción final de esta nota, en la que se aclara que "el territorio Ministerio está formado por las Comunidades Autónomas que no tienen transferida la competencia de Justicia (Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura, Murcia y Baleares) así como Ceuta y Melilla, la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo".

Se trata, no sólo de un sistema complejo, sino también anacrónico, tal y como lo califica la propia Exposición de Motivos de la LOMLOPJ. Ya en esta reforma se intentó solucionar en parte, de forma que se preveía que, en la medida en que la especialidad lo permitiera, se equiparaban al Personal de la Administración General del Estado en cuanto a las situaciones administrativas, permisos, licencias, derechos y deberes y régimen disciplinario, aunque con un régimen de incompatibilidades más estricto, debido a las singularidades del Servicio Público afectado.

Igualmente, se avanzó en este sentido en el régimen retributivo, reconociendo complementos similares a los previstos en la LMRFP, vinculados al puesto de trabajo y en los que podían participar las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

Otra diferencia entre ambos modelos ha consistido en la introducción más tardía de instrumentos más modernos de gestión del personal ya utilizados para el Personal de la Administración General del Estado, como en el caso de las RPTs, que sólo se adoptan en la reforma del 2003, y que pasan a sustituir al anterior sistema de plantillas

Para concluir, y parafraseando a Josefa Cantero Martínez, el proceso de reformas estatutarias actual quizás debería provocar un replanteamiento de esta filosofía y lógica de fuentes aplicable a ambos modelos, simplificando un sistema cada vez más complejo, debido a la intensificación, cuantitativa y cualitativamente de las competencias asumidas por las Comunidades Autónomas en materia de Justicia en sus nuevos Estatutos de Autonomía, incorporando incluso a veces, cláusulas que limitan la acción de la LOPJ, siendo esta tarea, la de valorar la relación entre ambos tipos de fuentes una asignatura pendiente y tentadora, pero que no voy a abordar en este momento por exceder con creces al propósito de esta tesis, aunque no me resisto a cerrar este epígrafe sin señalar la necesidad, a mi juicio, de acometer nuevos diseños organizativos de ordenación y gestión de este personal, lo cual se deberá hacer a través de una Ley Orgánica necesariamente, por imperativo del art. 122 de la Constitución española de 1978, toda vez que un elemento esencial en la agilización y modernización de la Justicia es su personal.

2. APLICACIÓN DEL DERECHO LABORAL Y DEL DERECHO ADMINISTRATIVO

En fin, debe señalarse también que las particularidades de régimen jurídico de los trabajadores asalariados de la Administración quedan de manifiesto también desde el punto de vista de las instituciones y mecanismos de aplicación del derecho. En relación a los mecanismos jurisdiccionales de aplicación del derecho, porque la

dimensión de acto administrativo presente en toda decisión adoptada por la Administración empleadora en materia laboral – vgr., el acto de celebración del contrato de trabajo no sólo es un acto laboral sino que es simultáneamente también un acto administrativo–, no sólo da lugar a una especie de fractura de los órdenes jurisdiccionales competentes para resolver las cuestiones y conflictos que puedan plantearse – el social y el contencioso administrativo –, sin que resulte fácil determinar cuándo es competente cada uno, sino que determina que las cuestiones de carácter administrativo –las condiciones de validez administrativa del acto–, ventiladas por la jurisdicción contencioso-administrativa, terminan proyectando sus efectos, de enorme trascendencia, sobre el plano laboral. Piénsese, por ejemplo, en cómo la anulación de la convocatoria de las pruebas de acceso del personal laboral de la Administración por la jurisdicción contencioso administrativa, basada en el incumplimiento de las normas y condiciones establecidas por el Derecho administrativo, determina la extinción de los contratos de trabajo celebrados sobre la base de la convocatoria de referencia. En general, mediante la llamada doctrina de los «actos separables» –la parte administrativa y previa de la actuación laboral de la Administración pública empleadora–, las condiciones administrativas de validez de la actuación de la Administración empleadora, controladas por la jurisdicción contencioso-administrativa, condicionan el nacimiento mismo de los efectos jurídico-laborales de la referida actuación, impidiendo que ésta puedan producir efectos cuando la decisión de la Administración empleadora incumple los requisitos del Derecho administrativo.

Debe decirse que en el ámbito del trabajo asalariado al servicio de las Administraciones públicas también operan de manera peculiar los mecanismos administrativos de control y exigencia de aplicación y cumplimiento de la normativa laboral. Ciertamente, la Ley 42/1997, de 14 de noviembre (RCL 1997, 2721) de Ordenación de la Inspección de Trabajo, incluye dentro del ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a la Administración pública (art. 4.1). Sin embargo, hay muestras de una especie de voluntad de no someter a la Administración pública empleadora al mismo régimen de control inspector que afecta a las entidades empleadoras privadas. No porque, por ejemplo, se excluya del ámbito de control de la Inspección de Trabajo a la Administración militar, pues esta exclusión afecta también a las entidad empleadoras privadas del citado sector (art. 2.2 del RD 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de trabajo y Seguridad Social), sino porque el art. 3.3 del RD 138/2000 indica –o indicaba– que «las actuaciones inspectoras en centros o dependencias de la Administración pública se preavisará a quien se encuentre al frente del centro a inspeccionar». Semejante previsión, que vaciaba por razones obvias de contenido el control de la Inspección de Trabajo en las Administraciones públicas, era una muestra clara de la falta de una voluntad decidida de someter las relaciones de trabajo en las Administraciones públicas al control de la Inspección de Trabajo. Pero lo cierto es que fue anulado por la STS (contencioso-administrativa) de 10 de febrero de 2003 (RJ 2003, 2262). Ello no quiere decir, sin embargo, que las Administraciones públicas estén sometidas al control de la Inspección de Trabajo de la misma manera que lo están las entidades empleadoras privadas. En materia de prevención de riesgos, señaladamente, el RD 707/2002, de 19 de julio (RCL 2002, 1929), en desarrollo del art. 45.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), ha aprobado un procedimiento especial de actuación de la Inspección de Trabajo en cuya virtud la constatación del incumplimiento de la normativa preventiva no se sanciona mediante multa sino que determina simplemente la puesta en funcionamiento de medidas correctoras, con intervención en su caso de los órganos superiores de la Administración pública.

Los Principios que rigen la organización y el funcionamiento de las Administraciones públicas limitan las posibilidades de transacción en caso de litigio y el espacio de los medios extrajudiciales de solución de conflictos. Para la solución de conflictos colectivos existe no obstante habilitación legal para que las Administraciones públicas y las organizaciones sindicales acuerden la creación de procedimientos de mediación o arbitraje, con independencia de las atribuciones reconocidas a las comisiones paritarias de los convenios colectivos (art. 45 EBEP). Está prevista la posibilidad de incorporar al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) la solución de conflictos entre empleados públicos y sus respectivas Administraciones (DA 3ª ASAC de 2012).

Las reclamaciones judiciales en materia laboral frente al Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos deben ir precedidas de reclamación previa o, en caso, agotamiento de la vía administrativa previa (art. 69.1 LJS y arts. 120 y ss. Ley 30/1992)

2.1. El nuevo marco laboral después de tres años de reformas

Desde su aprobación en el año 1980, el Estatuto de los Trabajadores, cuerpo básico de nuestro ordenamiento laboral, ha sufrido numerosas reformas. Pero ninguna de ellas había alterado hasta ahora el esquema básico con el que nació, ni en la configuración de los derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo, desde su nacimiento hasta su extinción, ni tampoco en el diseño del sistema de negociación colectiva, muy estable en su estructura y en la relación entre los distintos niveles de negociación.

Sin duda alguna, y la coincidencia es absoluta entre todos los que nos dedicamos a cultivar este ámbito del derecho, desde el ejercicio profesional o desde el mundo académico, las reformas aprobadas en el año 2012 –Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, Ley 3/2012, de 6 de julio, y Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio-, pero con algún prólogo en el año 2011 –Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio- y algún epílogo en el año 2013 – Real Decreto 5/2013, de 15 de marzo-, han dado lugar a un nuevo marco laboral, con una transformación completa de una buena parte de las instituciones centrales del Derecho del Trabajo, desde la regulación del despido a la estructura de la negociación colectiva, con consecuencias sobre el mercado de trabajo que todavía es pronto para valorar, pero que con seguridad serán muy importantes.

Si a ello se añade que también en el ámbito de la Seguridad Social las modificaciones, en el mismo periodo de tiempo, han sido de indudable magnitud, a través fundamentalmente de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y del ya citado y reciente Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, afectando a materias tan relevantes como la regulación de la jubilación, ordinaria y anticipada, o la protección por desempleo, en el nivel contributivo y en el asistencial, y que en el ámbito procesal contamos con una nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, que aunque más continuista también supone cambios relevantes, podemos concluir que en sólo tres años una buena parte del edificio del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social se ha construido de nueva planta, y que el esquema conceptual que conocíamos y con el que hemos venido trabajando durante tres décadas ya no nos sirve, lo que obliga a los profesionales de este ámbito a reciclar sus conocimientos y adaptarse cuanto antes a esta nueva situación.

Es imposible, y sería una tarea impropia de un artículo de opinión, ofrecer siquiera una esquema o resumen de todas las novedades introducidas en las citadas normas – y en otras que aunque con menor trascendencia han afectado también al ámbito laboral, como la muy reciente Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores-. Pero sí pueden al menos identificarse las líneas de tendencia que permiten hablar, con propiedad y sin exageración alguna, de un nuevo marco laboral, caracterizado por una mayor adaptabilidad del contrato de trabajo a las situaciones cambiantes de la entidad empleadora, tanto en el ámbito regulador del propio contrato, en el que se amplían de manera notable los poderes de disposición de la entidad empleadora, como en la configuración de la negociación colectiva, que sale reforzada del proceso de reformas pero también más vinculada, para ser eficaz, a su papel de mecanismo de respuesta a las necesidades de la organización empresarial en cada momento, mediante la reconfiguración del conjunto de derechos y obligaciones de los trabajadores de una manera más dinámica que como la hemos conocido.

Las reformas de estos últimos años no han tenido gran incidencia en el ámbito de la contratación laboral. Más allá de la creación por la Ley 3/2012, de 6 de julio, del denominado contrato de apoyo a los emprendedores, de ámbito premeditadamente limitado al restringirse su utilización a entidad empleadoras de menos de 50 trabajadores, la estructura de contratación laboral no ha sufrido variaciones relevantes, ni ha salido indemne del terremoto reformista de los últimos años. No deja de ser significativo que la cuestión que posiblemente ha merecido más literatura en el ámbito económico, recuérdese la todavía no terminada polémica sobre la implantación del contrato único, defendido sobre todo desde ambientes económicos pero con poca recepción entre los expertos laboralistas, no haya tenido reflejo en reformas legales significativas. La razón de esta inactividad gubernamental y legislativa posiblemente se encuentre en la dificultad del empeño, pues no es sencillo, a pesar de las simplificaciones que a veces se escuchan, alterar el esquema clásico de separación entre contrato indefinido y contratos de duración determinada, en cuanto, más allá de su utilización inadecuada, o incluso fraudulenta en ocasiones, responden a la naturaleza permanente o transitoria de la necesidad empresarial en cada caso. Por ello, las posibles reformas futuras en esta materia, si se producen, tendrían que incidir no tanto en la desaparición de los tipos de contrato actuales sino en la progresiva homogeneización de las consecuencias de su extinción, causa seguramente del desmesurado uso de la contratación temporal para dar respuesta a necesidades empresaria-

les claramente permanentes. Quizá con el complemento de un tratamiento más flexible del contrato a tiempo parcial, que no ha alcanzado entre nosotros el desarrollo y extensión que es común en otros países de la Unión Europea.

Si a día de hoy se hace un balance de las reformas de los últimos años, y en particular de las acometidas en el año 2012, la transformación más eficaz e importante de las introducidas por la Ley ha sido la nueva regulación de la denominada flexibilidad interna. Tanto la modificación sustancial de condiciones de trabajo como la inaplicación del convenio colectivo o la suspensión de contratos o reducción de jornada, se han utilizado por las entidad empleadoras con éxito para adaptar, sin duda a la baja, las condiciones de trabajo a situaciones empresariales de crisis o falta de competitividad, de una manera ágil y con indudable comprensión por los tribunales laborales, en el entendimiento de que su utilización, aun intensa, ha servido de cauce alternativo a la pérdida de empleo y, por tanto, es digna de protección. Es imposible cuantificar el efecto sustitución que tales medidas de flexibilidad interna pueden haber tenido como alternativa al despido, pero basta el conocimiento directo de la gestación de algunos de tales procesos para aventurar que dicho efecto ha sido muy significativo. A lo que ha de añadirse que la utilización de la flexibilidad interna como medio de adaptación a las cambiantes necesidades y situaciones empresariales nos acerca al modo en que otros países han hecho frente a la crisis sin destrucción apreciable de empleo; en particular Alemania es un ejemplo de esta forma de abordar un ajuste de capacidad productiva y condiciones de trabajo que, aunque con menos intensidad, se ha producido en toda Europa en los últimos años.

La regulación del despido colectivo también ha soportado una notable transformación, aunque de efectos prácticos, en términos de alteración de comportamientos de entidades empleadoras y representantes de los trabajadores, menos relevantes de lo que pudiera parecer. La supresión de la autorización administrativa para la ejecución del despido colectivo ha obligado a una recomposición en el papel de los distintos intervinientes en el proceso. De un lado, se ha revalorizado la importancia y dinamismo del periodo de consultas como auténtico proceso de negociación colectiva, en el que las posiciones de la entidad empleadora y de los representantes pueden tener consecuencias definitivas para la calificación del despido y para la determinación de los derechos y obligaciones de los trabajadores individuales afectados por el mismo. Con la particularidad añadida de que dicho periodo de consultas tiene un carácter reglado muy exigente en cuanto a las formas y la documentación que ha de ser facilitada por la entidad empleadora para promover una discusión eficaz e informada, hasta el punto de que los pronunciamientos de nulidad de muchos de los despidos colectivos acometidos desde la atribución al orden social de la jurisdicción de la revisión de los mismos únicamente pueden explicarse por la falta de "cultura" anterior en el cumplimiento de esos requisitos de forma y por el defectuoso entendimiento de la trascendencia y fines del periodo de consultas como periodo real de negociación. Por otro lado, sin duda alguna, el juez laboral ha pasado a tener un protagonismo evidente en su función revisora de la decisión empresarial, haya o no venido precedida de un acuerdo colectivo, al que inexplicablemente la Ley no dota de valor alguno como presunción ante el cuestionamiento de la causa por los terceros no firmantes de tal acuerdo. La defectuosa articulación inicial entre la impugnación colectiva del despido y los procesos individuales que pueden plantear los trabajadores afectados, que parecía promocionar la duplicidad de procesos, se ha mejorado recientemente con la modificación puntual del artículo 124 de la LRJS a través del Real Decreto Ley 11/2013, de 2 de agosto.

En fin, en este repaso de urgencia a las líneas de transformación más relevantes de las que definen el nuevo marco laboral, no puede dejarse de citar la nueva regulación de la ultractividad del convenio colectivo, que no tiene por finalidad devaluar la negociación colectiva sino hacerla más ágil, impidiendo comportamientos negociales que conduzcan a la denominada "petrificación" del convenio. La limitación a un año del periodo de supervivencia del convenio colectivo denunciado y vencido, que tiene por finalidad compeler a las partes a su sustitución por otro, haciendo real el carácter por naturaleza temporal de dicho instrumento normativo, ha dado lugar sin embargo a una interesante y compleja polémica doctrinal, ya con algún pronunciamiento judicial, sobre los efectos de la pérdida de vigencia del convenio colectivo en los contratos de trabajo de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, debate de cuyo resultado puede depender la propia efectividad de la reforma en esta materia.

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Habida cuenta que una de las conclusiones del presente trabajo de investigación es defender que en la medida de lo posible la materialización del principio o de ITOHM en el PAJE debería llevarse a cabo a través de un PI incorporado como cláusula convencional en la negociación colectiva, o al menos, a través de medidas de ITOHM reguladas convencionalmente, es clave como tarea previa, clarificar los condicionantes de la negociación colectiva en el ámbito de la AJE, e igualmente, los agentes legitimados para llevarla a cabo, dependiendo del diverso tipo de personal que presta sus servicios en este ámbito.

En el ámbito de la Administración de Justicia conviven dos modelos diferenciados de Negociación Colectiva, sometidos a regímenes jurídicos diferenciados, cuales son el funcionarial y el laboral, correspondiendo al primero el Capítulo IV del Título III del EBEP, y al segundo, el Título III del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014), si bien en este último caso, existen algunas singularidades relativas al personal laboral que presta sus servicios en la Administración Pública –en comparación al resto de trabajadores/as por cuenta ajena-, tal y como ha señalado SALA FRANCO T.

Se ha entendido por el Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo que el fundamento del derecho a la Negociación Colectiva es diferente en ambos casos; en el caso del personal laboral, lo encontramos en el art. 37.1 de la Constitución española de 1978 y en el Título III del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014), mientras que el del personal funcionario, es un "derecho de configuración legal", cuyo origen está en la LRFPNC (Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas), y actualmente en el EBEP, que una vez reconocido, forma parte del "contenido adicional" del derecho fundamental a la libertad sindical del personal funcionario, tutelable vía recurso de amparo.

Existirá además una negociación conjunta para algunas cuestiones en la Mesa General de Negociación.

El producto de esta negociación serán los Pactos y Acuerdos, aplicables al personal funcionario en principio o, aunque algunos también serán aplicables al personal laboral mediante el recurso a la negociación conjunta, de eficacia limitada a las partes firmantes en el caso del personal laboral, pero de eficacia general en el caso del personal funcionario, no pudiendo, salvo excepcionalmente, ser modificados por despido reglamentario de la AJE; y los Convenios Colectivos, aplicables al personal laboral, de eficacia general o erga omnes.

Sin embargo, a tenor del artículo 38.8 del EBEP debo entender que los Pactos que sean fruto de la negociación conjunta tendrán una eficacia dual, es decir, la que tienen los Pactos para el personal funcionario, y la propia de los Convenios Colectivos para el personal laboral.

Los acuerdos tienen una eficacia diferente a los Pactos, y deben ser aprobados por los Órganos de Gobierno de las diversas Administraciones Públicas (en nuestro caso, el Gobierno Vasco), debiendo a veces remitir al Consejo de Ministros su aprobación mediante el recurso a una norma con rango de Ley. De hecho, a veces inciden sobre materias reservadas a la Ley, por lo que no tienen eficacia directa, sino que hay que esperar a que el preacuerdo conseguido se materialice en una disposición con rango de Ley.

En cualquier caso, todos ellos pueden ser impugnados. En el caso de los Convenios Colectivos, ante la jurisdicción social, y en el caso de los Pactos y Acuerdos, será competente la jurisdicción contencioso-administrativa, por motivos formales o materiales, reconociéndose la legitimación para ello a las personas directamente afectadas, las organizaciones sindicales y terceros que puedan ver afectados sus derechos e intereses.

En materia de resolución extrajudicial de conflictos (mediación y arbitraje), se ha entendido que en el caso del personal laboral en algunos ámbitos es posible recurrir a la resolución extrajudicial de conflictos colectivos, equiparándose a estos efectos la Administración Pública a la entidad empleadora privada, mientras que en el caso del personal funcionario, el EBEP limita esa posibilidad a problemas de desacuerdos en los procesos de negociación o de interpretación o aplicación de los pactos y acuerdos, pero sólo una vez agotada la vía de acudir primero a las Comisiones Paritarias de Seguimiento, al ser una de sus funciones solucionar los problemas de interpretación y aplicación de estos pactos y acuerdos .

Recientemente, el día 27 de febrero de 2015, se ha publicado el Real Decreto Ley 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social, que contiene diversos apartados relativos al derecho de negociación colectiva en la Administración Pública .

A través de sendas modificaciones en el EBEP (EBEP) y en el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, se da respuesta a tres iniciativas de reforma normativa para la mejora de los mecanismos de participación y negociación colectiva en el ámbito de la Administración General del Estado (AGE) planteadas por las Mesas Generales de Negociación en sesión conjunta celebrada el pasado 31 de julio de 2014.

Las modificaciones previstas en el mismo entran en vigor el primero de marzo de 2015, teniendo, por tanto, efectividad de cara a la próxima celebración de elecciones sindicales en la AGE cuyo proceso electoral está previsto que se inicie el 30 de abril, celebrándose las elecciones el 18 de junio de 2015.

En relación a la Composición y constitución de las Mesas de Negociación (art. 5.Uno RDL), través de la nueva redacción del artículo 35.1 del EBEP se incluyen como materias de negociación las que en conjunto y de forma global afectan a las distintas tipologías de personal que concurren en la Administración, esto es, no solo las que, como hasta ahora, afectan al personal funcionario sino también las que incumben a ese personal, al estatutario y al laboral.

En cuanto a las Mesas de negociación en ámbitos específicos distintos de los previstos en el artículo 34.4 del EBEP (art. 5.Dos RDL), mediante la inclusión en el EBEP de una nueva disposición adicional (la decimotercera), se regula la constitución de Mesas de Negociación del personal docente no universitario, del personal de la Administración de Justicia y del personal estatutario de los servicios de Salud, que permitirán la negociación de sus condiciones de trabajo teniéndose en cuenta sus respectivos ámbitos de negociación en su conjunto y no el de una Administración Pública determinada como sería el caso de las Mesas Sectoriales reguladas en el artículo 34.4 del mismo texto legal.

El impulso y coordinación de la negociación colectiva, adoptando las medidas oportunas, compete a la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas que estará representada en las Mesas que acaban de citarse a través de la Dirección General de la Función Pública (disp. adic. sexta RDL).

Por lo que se refiere a la determinación de las unidades electorales en la AGE y en la Administración de Justicia (art. 6 RDL), el Real Decreto-Ley 20/2012, introdujo en materia de negociación colectiva, representación y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas una serie de modificaciones, entre las que constaba una nueva ordenación de las unidades electorales en el ámbito de la Administración General del Estado y Organismos Autónomos (art. 12 RDL 20/2012; vid. art. 14 RDL 20/2012 –con efectos desde 1 de agosto de 2012– en relación con el personal laboral que presta servicios en el exterior) cuyos efectos se producirán cuando venzan los mandatos electorales actualmente vigentes, entrando en vigor, en todo caso, a partir del 1 de marzo de 2015, fecha en que todos los mandatos en vigor o prorrogados se extinguirán como consecuencia de la elección de los nuevos órganos de representación, elección que deberá producirse en el plazo de 10 meses desde la fecha indicada.

Pues bien, con la nueva redacción dada por el RDL que se presenta al artículo 12 del Real Decreto-Ley 20/2012 se introducen cambios que persiguen aclarar y completar la configuración de las unidades electorales, no sólo en la Administración General del Estado y Organismos Autónomos, sino también en la Administración de Justicia, de forma que en su redacción actualmente vigente en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 39.4 del EBEP, en el ámbito de la Administración General del Estado se elegirá una Junta Personal en cada una de las Unidades Electorales que se mencionan, para a continuación incluir también los entes u organismos públicos, no incluidos expresamente, para todos los servicios que tenga en una misma provincia, entre los cuales se incluirá el Personal al servicio de la Administración de Justicia, que entiendo yo, sea dependiente del Ministerio de Justicia, no quedando suficientemente claro si pretende extenderse esta previsión también al Personal al servicio de la Administración de Justicia que presta sus servicios en Comunidades Autónomas con la competencia transferida; las Unidades Electorales provinciales previstas en la letra d), es decir las que entiendo se identifican con el Personal al servicio de la Administración de Justicia dependiente del Ministerio de Justicia, que no alcanzasen el

mínimo de 50 funcionarios, éstos ejercerán su representación en la Junta de Personal de del Organismo o Ente público que corresponda; en la Administración de Justicia, se elegirá una Junta de Personal en cada provincia; en las elecciones a representantes del personal laboral en el ámbito de la Administración General del Estado y de la Administración de Justicia, no transferida, constituirá un único centro de trabajo las dependientes de la Administración de Justicia.

3.1. La Negociación Colectiva del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia

La negociación colectiva del personal funcionario se regula en los artículos 31-46 del EBEP y tiene las siguientes notas diferenciales: la legitimación sólo se reconoce a la representación sindical y no a las Juntas de Personal ni Delegados/as de Personal; las unidades de negociación se fijan por la Ley; la negociación es obligatoria para la Administración Pública en relación a las materias enumeradas en el artículo 37.1 del EBEP; son Mesas de cierta estabilidad.

El artículo 33 del EBEP dispone la obligatoriedad de negociar con los sindicatos la Administración Pública las condiciones de trabajo definidas en el artículo 37 de la misma como "materias objeto de negociación", del personal funcionario en las correspondientes mesas de negociación. De forma que si la Administración Pública dicta disposiciones unilateralmente relativas a materias enumeradas en el artículo 37 mencionado, sin haber intentado una negociación con los sindicatos, se habrán dictado con violación de un derecho fundamental, y por lo tanto, supondrá la nulidad de las disposición adoptada, lo cual podría entenderse también aplicable para el caso de que la Administración Pública elabore unilateralmente el PI del PAJE sin haber convocado a los sindicatos previamente para su negociación en la correspondiente mesa, como en el caso objeto del presente estudio.

El artículo 37.2.a) del EBEP entiende que no están incluidas dentro de esta obligación las materias relativas a la organización de la propia Administración Pública, salvo que éstas afecten a las condiciones laborales del personal funcionario, siempre que afecte a su régimen o su contenido .

Así se ha entendido por la Jurisprudencia que la Administración Pública no puede unilateralmente modificar las RPTs o aprobar plantillas que supongan una modificación de las RPTs.

Anteriormente, ya he mencionado como, a tenor del art. 456 de la LOPJ, la normativa de la Función Pública sólo se podría aplicar a este personal de forma supletoria, y cuando su normativa específica así lo determine, y sin embargo, la LRFPNC lo incluye en la mesa de Negociación Colectiva, lo que se pudo considerar en su momento como una esperanza o primer paso hacia la homologación de su régimen jurídico con relación al del personal de la Administración Pública, pero la LRFPNC era consciente de que la competencia normativa sobre su régimen jurídico correspondía al Ministerio de Justicia, en desarrollo de la LOPJ y Reglamentos Orgánicos aplicables, por lo que les adjudicó órganos de representación unitaria exclusivos, así como una mesa sectorial de Negociación Colectiva, abordando los temas no desarrollados en la Mesa general, no siendo esta mesa totalmente libre para decidir la distribución de contenidos entre ambas mesas, porque a veces, la propia LOPJ remite a la Negociación Colectiva, que se debe entender, "sectorial", la regulación de algunos aspectos del régimen jurídico de este personal para adecuarlo a las singularidades de sus funciones, lo cual seguía boicoteando el pretendido proceso de homologación, por lo que se intentaba conseguir esta homologación no por una vía formalmente directa, sino por una indirecta, como lo era la de estar presentes los mismos sindicatos en ambas mesas, y ello, aunque no tuvieran implantación real en el sector, por estimarse injustificadas las diferencias existentes.

El art. 496.e) de la LOPJ, prevé el reconocimiento al personal al servicio de la Administración de Justicia del "derecho a la Negociación Colectiva, a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo, para lo cual se establecerán los marcos adecuados que permitan una mayor y más intensa participación de los representantes de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, a través de grupos de trabajo, mesas o cualquier otro foro de diálogo y negociación", limitándose esta Ley a estableces las cuestiones sobre las que puede versar esta Negociación Colectiva, todo lo cual se debe hacer "en los términos establecidos por la Constitución española de 1978 y las Leyes", que en aquel momento, en el año 2003, se entendían referidos a la LRFPNC, pero que actualmente debo entender sustituida, a estos efectos, por el EBEP, con las excepciones previstas en la LOPJ.

En cualquier caso, así como la mesa sectorial es claramente competente sobre el cuerpo de secretarios/as judiciales, con relación al resto de personal al servicio de la Administración de Justicia, aunque tiene también carácter de cuerpo nacional, sin embargo, se distingue a estos efectos, entre los que prestan sus servicios en las Comunidades Autónomas con competencias transferidas, y los que los prestan en las Comunidades Autónomas que no tienen estas competencias, asumiendo la representación de los primeros la mesa sectorial que se constituya a nivel autonómico (pero sólo para aquellos aspectos cuya regulación no haya sido reservada a Ley Ministerio de Justicia, en cuyo caso, se reconducirá su negociación a la mesa sectorial estatal), y la de los segundos, la que exista a nivel estatal.

Por otra parte, debo mencionar que es obligatoria la constitución de la mesa sectorial en las Comunidades Autónomas con competencia transferida, en virtud de los artículos 488.3, 496, 500.4, 501.2, 502.5, 516.B.2º.a), 519, 522.2 y 528.2 de la LOPJ, y ello, a pesar del art. 34.4.b) del EBEP, que remitía a las Mesas Generales para su constitución.

La mesa sectorial está constituida por la representación del personal funcionario y de la Administración Pública correspondiente. En relación a la representación funcionarial, se reconoce legitimación para negociar a los sindicatos más representativos a nivel estatal y autonómico y a los sindicatos sectoriales que acrediten el 10 % como mínimo de los miembros de las Juntas de Personal del personal incluido en el ámbito de representación correspondiente.

El artículo 33.2 del EBEP especifica que la suficiente representatividad la deben acreditar los sindicatos en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución, por lo que los que no sean los más representativos a nivel estatal o autonómico, deben acreditar su representatividad en el ámbito territorial y funcional de la mesa de negociación.

La representación sindical dispondrá de un máximo de quince miembros en la mesa, que se repartirán entre las organizaciones sindicales en función de los resultados obtenidos en las elecciones a representantes unitarios del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, debiendo reservar un puesto a los sindicatos más representativos a nivel estatal y autonómico, cuando su implantación real en la Administración de Justicia no les dé acceso a esa vocalía.

Es importante en este punto recordar que si la mesa no se constituye válidamente, la Administración podrá regular unilateralmente las condiciones laborales del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, en uso de la facultad reconocida en el artículo 38.7 del EBEP, y que esto podría suceder si como consecuencia de que alguno de los sindicatos con notable implantación abandone la mesa, el resto no "representa, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate", a saber, la mitad más uno de los miembros de las Juntas de Personal.

En Euskadi, la representación de la Administración de Justicia en la mesa, la ostentará quien detente la titularidad del Departamento homólogo al Ministerio de Justicia.

En cuanto a la delimitación del ámbito objetivo de la negociación colectiva, debo remitirnos a los 448 y siguientes de la LOMLOPJ, que diferencia el mismo según se trate de cualquiera de estos dos cuerpos que mencionaré a continuación, para establecer que serán negociables las siguientes materias: en el caso del cuerpo de los/as **Secretarios/as Judiciales,** las bases de las convocatorias para ingresar en el Cuerpo, la forma de disfrute de las vacaciones y el procedimiento para su concesión, el complemento de productividad, la identificación de los puestos de trabajo que generen el complemento general de puesto, la atribución de complementos específicos inicialmente y las retribuciones por sustituciones en caso de desempeñar conjuntamente otras funciones, la determinación de la cuantía del complemento de productividad y del número de funcionarios/as con derecho a percibirlo, la remuneración por servicio de guardia, la regulación de los puestos de trabajo que les son asignados, la duración de la jornada anual de trabajo efectivo y de las jornadas desempeñadas en régimen de dedicación especial, así como sus especificidades, las compensaciones horarias y cómputos especiales, cuando suponga superar la jornada habitual, la distribución de la jornada y fijación de horarios, la determinación del número de los/as Secretarios/as Judiciales que prestarán el servicio de guardia, de forma presencial o en situación de disponibilidad, así como la organización y distribución de horario; en el caso del Funcionariado correspondiente a

los **Cuerpos de Medicina Forense, de Facultativos/as del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, de Gestión Procesal y Administrativa, de Técnicos Especialistas del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, de Tramitación Procesal y Administrativa, de Auxilio Judicial y de Auxiliares de Laboratorio del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses,** las cuestiones negociables son: las bases de convocatorias de selección de personal funcionario de carrera, la asignación a funcionarios/as de nuevo ingreso de puestos de trabajo no incluidos en concursos de traslados, la duración de la jornada, tanto la general en cómputo anual, como las que se deban cubrir en régimen de dedicación especial, las compensaciones horarias y cómputos singulares cuando por atender a gestiones procesales urgentes e inaplazables se supere la jornada prevista inicialmente, la distribución de la jornada y determinación horaria de la misma, la fijación del número de funcionarios/as a prestar el servicio de guardia, de forma presencia o bajo régimen de disponibilidad, y la organización y distribución del horario a realizar, la forma de disfrutar las vacaciones y el procedimiento para concederlas, el complemento de productividad, así como los criterios para repartirlo entre los diversos programas y la valoración de los factores que influirán en los mismos, la remuneración por servicio de guardia y el reconocimiento del complemento específico, las RPTs del Funcionariado de carrera y los proyectos de reordenación de personal.

Para completar esta delimitación del ámbito objetivo de la negociación colectiva del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia es necesario delimitar el **ámbito territorial** de la negociación colectiva, para lo cual debo recurrir a la regulación contenida en el EBEP, a tenor de la cual, "serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, la aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas, la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios, las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos, las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño, los planes de Previsión Social Complementaria, los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna, los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas, las propuestas sobre derechos sindicales y de participación, los criterios generales de acción social, las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales, las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley, los criterios generales sobre ofertas de empleo público, las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los/as empleados/as públicos/as", al tiempo que **quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación** las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización, y cuando tengan repercusión sobre condiciones de trabajo del personal funcionario contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Estatuto, la regulación del ejercicio de los derechos de la ciudadanía y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas, la determinación de condiciones de trabajo del personal directivo, los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica, la regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

Se plantea en este punto una cuestión controvertida, cual es la de la interpretación del artículo 37.2.a) del EBEP, al excluir de la negociación colectiva preceptiva las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización, salvo que tengan repercusión sobre condiciones laborales del Funcionariado previstas en el artículo 37.1, en cuyo caso sí procederá la negociación colectiva con carácter obligatorio.

Por otra parte, en relación a la delimitación competencial entre Estado y Comunidades Autónomas, se tendrá en cuenta ésta para decidir si una materia debe ser objeto de negociación en la mesa estatal o autonómica, y si correspondiese a la estatal, no se podrá negociar a nivel autonómico una regulación diferente a la estatal, ni siquiera para mejorarla.

No debo olvidar que en principio o no podrán ser objeto de esta negociación las materias sometidas a reserva legal, si bien el artículo 38.3 del EBEP prevé que si los Acuerdos ratificados tratan sobre materias sometidas a re-

serva de Ley que, en consecuencia, sólo pueden ser determinadas definitivamente por las Cortes Generales o las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, su contenido carecerá de eficacia directa. No obstante, en este supuesto, el órgano de gobierno respectivo que tenga iniciativa legislativa procederá a la elaboración, aprobación y remisión a las Cortes Generales o Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas del correspondiente proyecto de Ley conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado.

Cuando exista falta de ratificación de un Acuerdo o, en su caso, una negativa expresa a incorporar lo acordado en el Proyecto de Ley correspondiente, se deberá iniciar la renegociación de las materias tratadas en el plazo de un mes, si así lo solicitara al menos la mayoría de una de las partes.

Excepcionalmente, si no se logra acuerdo alguno en la negociación, la Administración Pública competente podrá unilateralmente determinar las condiciones laborales aplicables a tenor del artículo 38.7 del EBEP, que dispone que "en el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios con las excepciones contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del presente artículo", pudiendo también las partes designar de común acuerdo a un tercero para dirimir el conflicto y que emitirá en ese caso una resolución de obligado cumplimiento, tal y como dispone el artículo 45 del EBEP .

No puedo concluir este epígrafe sin mencionar la posibilidad introducida por el artículo 16 del Real Decreto-Ley 20/2012 de **suspender los pactos, acuerdos y convenios aplicables al personal del sector público,** cuando contengan cláusulas contrarias al Título I de este Real Decreto-Ley, no siendo necesario para ello que la Administración Pública se someta a procedimiento alguno, siendo las materias afectadas las relativas a permisos, vacaciones, límites a complementos retributivos, Incapacidad Temporal, derechos sindicales y suspensión de la paga extraordinaria de Navidad de 2012 . Y no olvidemos que el Real Decreto-Ley habla de "suspender", por lo tanto, que dejarán de tener efecto durante un tiempo, de forma provisional, sin perjuicio de recuperar posteriormente su vigencia, tal y como manifiesta su propia Exposición de Motivos, que mantiene que esta medida "tiene carácter temporal o está prevista su aplicación solo cuando concurran circunstancias excepcionales, quedando supeditada su vigencia a la subsistencia de a difícil coyuntura económica actual que afecta a la sostenibilidad de las cuentas públicas o a que razones de interés público hicieran necesaria su aplicación en el futuro".

3.2. La Negociación Colectiva del personal laboral al servicio de la Administración de Justicia

La prestación de servicios en el ámbito de la Administración de Justicia por parte de personal laboral es excepcional, pero se admite en aquellos casos en los que no existan cuerpos o escalas de funcionarios cuyos miembros tengan la preparación técnica necesaria para el desempeño de determinadas actividades específicas o para la realización de actividades propias de oficios, así como de carácter instrumental, correspondientes a áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos o instalaciones u otras análogas, en cuyo caso, podrá prestar servicios retribuidos en la Administración de Justicia personal contratado en régimen laboral.

Este personal se regirá por las disposiciones legales y reglamentarias, por el convenio colectivo que les sea de aplicación y por las estipulaciones de su contrato de trabajo, debiendo aplicarse también el artículo 7 del EBEP, según el cual, el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

En materia de negociación colectiva se mantiene la dualidad de regímenes jurídicos por el EBEP, aplicando a este personal el Título III del ET, y no el Capítulo IV del Título III del EBEP, tal y como podemos deducir del artículo 32 del EBEP ("se regirán por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este Capítulo que expresamente les son de aplicación"), sin perjuicio de que el EBEP reconozca "de facto", que no legalmente, la existencia de una negociación colectiva conjunta, aunque esta premisa no haya sido muy bien acogida jurisprudencialmente.

Se ha planteado doctrinal y jurisprudencialmente, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 20/2012, si era posible aplicar la previsión contenida en el artículo 38.10 del EBEP que permite suspender la aplicación de los acuerdos y pactos del personal funcionario "cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público " a los Convenios Colectivos del personal laboral, entendiéndose mayoritariamente que la Administración Pública no estaba autorizada para hacerlo, al no preverlo expresamente, por lo que para el personal laboral tendremos que aplicar el artículo 82.3 del ET, o renegociar el Convenio Colectivo ex artículo 88 E.T. . Pero en el caso de negociación colectiva conjunta, deberíamos entender que la Administración Pública podría suspender el acuerdo o pacto para el personal funcionario y seguir aplicándolo para el personal laboral.

Sin embargo, con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 20/2012 se extiende esta facultad de la Administración Pública de suspender los Convenios Colectivos también al personal laboral en el artículo 32 del EBEP, autorizándolo "por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas", pudiendo suspender o modificar el cumplimiento de Convenios Colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público , debiendo informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación. De esta forma, se corrigió el doble régimen jurídico que sorprendía tanto a parte de la Doctrina, entendiendo el Tribunal Supremo que esta posibilidad es perfectamente legal, siempre que la Administración Pública justifique y documente adecuadamente su procedencia. Pero entiende también el Tribunal Supremo que si se produce la Resolución administrativa de suspensión o modificación de los Convenios Colectivos sin informar previamente a las organizaciones sindicales o sin motivarlo adecuadamente, ésta deviene nula de pleno derecho por vulneración del derecho a la libertad sindical.

Es importante que no se confunda este procedimiento con el previsto para aquellos casos en que la Administración Pública, actuando como entidad empleadora, procede a modificar las condiciones de trabajo en el sector público ex artículos 41 u 82.3 del ET, en cuyo caso no actúa para proteger el interés público, no pudiendo por ello, en este caso adoptar unilateralmente esta decisión.

En relación al personal laboral de la Administración Pública se ha planteado por parte de la Doctrina que no deberían admitirse los **pactos extra estatutarios** como modalidad negocial, debido a que la Administración Pública está obligada a actuar conforme a las leyes, y en la medida en que estos pactos se desarrollan en base a procedimientos e instrumentos no previstos en ellas, supondría admitir su actuación "discrecional", o incluso "arbitraria", traspasando incluso el límite del respeto al principio o constitucional de "igualdad de trato". Sin embargo, un sector doctrinal importante ha defendido la legalidad de la negociación extra estatutaria para el personal laboral en base al respeto de la libertad sindical, opción esta última asumida por el Tribunal Constitucional y por el Tribunal Supremo.

Otra cuestión polémica que se plantea en relación al personal laboral de la AJE, es la derivada del hecho de que la reforma operada por la Ley 3/2012 fomente la descentralización de la negociación colectiva en la entidad empleadora privada y que introduzca medidas de flexibilidad interna, debido a que gran parte de estas modificaciones no serán aplicables al personal laboral de la AJE, y ello a pesar de la remisión a la normativa laboral por el EBEP.

En relación a la primera cuestión, una de las consecuencias de la reforma en la entidad empleadora privada ha sido la de establecer la preferencia del convenio de entidad empleadora sobre el sectorial, lo cual no es aplicable en la Administración Pública, debido a la estructura negocial prevista en el EBEP para el personal funcionario y que se proyecta también sobre el personal laboral, para aproximar los procesos de negociación colectiva, garantizando una mayor uniformidad en la regulación de las condiciones laborales, siendo inusual que alguna de las parte solicite una negociación "supra empresarial", pudiendo admitir como mucho una figura similar al "convenio grupo de entidad empleadoras" (para dos o más Administraciones Públicas) pero no por ello sectorial, por lo que al no plantearse el escenario apropiado no podemos hablar de la preferencia del Convenio Colectivo de entidad empleadora frente al sectorial.

De hecho, una parte de la doctrina niega la posibilidad de la existencia de "convenios supra empresariales",

en el ámbito de la Administración Pública, ante la existencia de una unidad de dirección jurídica, económica y administrativa, y por ello, en la práctica más que negociar convenio colectivo sectoriales se negocias como mucho "convenio colectivo de grupo de entidad empleadoras" entre los sindicatos y la representación de cada una de las Administraciones Públicas.

Sí es cierto, no obstante, que en algunos casos de Administraciones Públicas que no han negociado su propio convenio colectivo, se podría aplicar a su personal laboral el convenio colectivo del sector que les sea aplicable.

Por otra parte, en la AJE, sería perfectamente aplicable, lo mismo que en otras Administraciones Públicas, la posibilidad de **descolgarse,** no ya del convenio colectivo supra empresarial, cuya posibilidad hemos descartado, sino incluso del propio "convenio de empresa", cuando se acrediten razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En esta cuestión, es importante aclarar que el descuelgue no podría afectar a los complementos retributivos del personal laboral al venir determinados directamente en las RPTs, por lo que para alterarlos sería necesario modificar éstas, pero sí podría afectar sin embargo, a la jornada, horario, distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo por rendimientos, a funciones que excedan de los límites de la movilidad funcional del art. 39 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014), o a las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social (complementos por incapacidad temporal o planes de pensiones), y no olvidemos que todas éstas son condiciones laborales sobre las que se intenta influir para favorecer la corresponsabilidad .

En relación a las **"razones económicas"** alegadas, y ante la falta de precisión legal, en el ámbito de la Administración Pública deberemos aplicar por analogía lo previsto para utilizar el despido en la Administración Pública por estas causas, es decir, una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes, presumiéndose su concurrencia en el caso de llegar a un "acuerdo" la representación legal de la plantilla y la representación de la Administración Pública afectada, pero en cualquier caso, este acuerdo adoptado nunca podría suponer la inaplicación de las obligaciones previstas en el convenio colectivo para eliminar la discriminación por razón de género, o de las previstas en su caso, en el PI .

Otro problema que se nos genera en la Administración Pública es que, así como en la entidad empleadora privada, si no se alcanza este acuerdo, se podría acudir a la Comisión Paritaria del convenio colectivo, y en el caso de fracasar, a los procedimientos de **solución extrajudicial de conflictos colectivos,** vía mediación o arbitraje, previos o excluyentes de la vía judicial, lo cierto es que los Acuerdos que los prevén suelen excluir expresamente de su aplicación a las Administraciones Públicas, amén de que suelen estos Acuerdos que los regulan ser negociados por asociaciones empresariales que no admiten en sus filas a las Administraciones Públicas, y que además abogan claramente por la reducción o eliminación de gran parte de las Administraciones Públicas, con el conflicto de intereses consiguiente.

Además dejar en manos del arbitraje la solución del conflicto, supondría dejar en manos del árbitro, de un tercero, la gestión del interés público, para lo cual no sería competente, pudiendo su laudo incluso contradecir el "interés público", lo cual sería gravé al no poder impugnarlo, en caso de estimarlo así, en la vía judicial, a diferencia de lo que sucede con cualquier acto o Resolución de la Administración Pública que es siempre impugnable ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

Por todo ello, se confía en que estos problemas aplicativos puedan ser resueltos en base a la previsión de la Disposición Adicional 1ª del Real Decreto-Ley 7/2011, que dispone que "las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito y de Comunidad Autónoma adoptarán antes del 30 de junio de 2012 las iniciativas que correspondan para la adaptación de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art. 83 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014) a las previsiones contenidas en el Real Decreto-Ley 7/2011".

3.3. La Negociación Colectiva conjunta de todo el personal al servicio de la Administración de Justicia

La negociación colectiva de las condiciones laborales del personal funcionario está limitada por unos Prin-

cipios previstos expresamente en el artículo 33.1 del EBEP, como son los "Principios de legalidad, cobertura presupuestaria, buena fe negocial, publicidad, transparencia y obligatoriedad", y que aunque no se determine expresamente, son aplicables también a la negociación colectiva del personal laboral de la Administración Pública porque informan la actuación de ésta.

Me voy a detener aquí para comentar las implicaciones que puede tener el principio o de cobertura presupuestaria y la polémica suscitada en la Jurisprudencia constitucional y del Tribunal Supremo en relación a la cuestión de si la **"legislación de crisis"** tiene virtualidad suficiente para primar sobre los Convenios Colectivos.

El Tribunal Constitucional ya se pronunció sobre esta cuestión en su ATC 85/2011, de 7 de junio, FJ 8, en relación a la aplicación del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, indicando que "del art. 37.1 CE no emana ni deriva la supuesta intangibilidad o inalterabilidad del convenio colectivo frente a la norma legal, incluso aunque se trate de una norma sobrevenida" puesto que "en virtud del principio o de jerarquía normativa, es el convenio colectivo el que debe respetar y someterse no sólo a la Ley formal, sino, más genéricamente, a las normas de mayor rango jerárquico y no al contrario". En consecuencia, "los preceptos legales cuestionados no suponen una 'afectación' en el sentido constitucional del término, del derecho a la negociación colectiva reconocido en el art. 37.1 CE, en cuanto ni regulan el régimen general de dicho derecho, ni la intangibilidad del convenio colectivo se configura como uno de sus elementos esenciales, por lo que no han franqueado el límite material que al decreto-ley impone el art. 86.1 CE de no afectar a los derechos, deberes y libertades del título I CE" (ATC 85/2011, de 7 de junio, FJ 8).

Esta conclusión, alcanzada con respecto al Real Decreto-ley 8/2010, resulta trasladable en idénticos términos al Decreto-ley 2/2010, de 28 de mayo, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público andaluz, según el Tribunal Supremo, en relación al cual era planteable también una cuestión de inconstitucionalidad debido a la reducción de las retribuciones del personal laboral del sector público que generaba, tratando de imponerse a la negociación colectiva vigente al respecto. El Tribunal Supremo en su Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª de lo Social) de 15 de octubre de 2014, recaída en el recurso de casación –modalidad común o tradicional- número 199/2013 recuerda la doctrina asentada por el Tribunal Constitucional en la que éste estimaba que "el RDL 8/2010 no regula el régimen general del derecho a la negociación colectiva, ni la fuerza vinculante de los convenios; aparte de que, en todo caso, el convenio debe someterse a la Ley , de mayor rango jerárquico, añadiendo que del art. 37.1 CE "no emana ni deriva la supuesta intangibilidad o inalterabilidad del convenio colectivo frente a la norma legal, incluso aunque se trate de una norma sobrevenida", concluyendo por lo tanto el Tribunal Supremo "que la rebaja salarial provocada por aplicación del citado RDL 8/2010 resultaba ajustada a derecho, por provenir de una ley, fuente de derecho prevalente sobre el convenio; entendiendo el Tribunal Supremo que no se estaba en estos casos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que debiera seguir el procedimiento del art. 41 ET, ni del art. 82.3 ET", y que esta misma lógica será aplicable cuando una Comunidad Autónoma mediante el recurso a de una normativa autonómica, con carácter urgente y excepcional, ante la situación de graves crisis económica vigente, imponga condiciones laborales a su personal, tanto personal funcionario como personal laboral, que contradiga •"in peius" la regulación convencional, y todo ello en base al principio o de jerarquía normativa, ex artículo 9.3 de la Constitución Española, pero también a los artículos 3.1 (prelación de la Ley sobre el Convenio Colectivo), y 85.1 ET (que determina que los Convenios Colectivos pueden regular las condiciones laborales pero con sometimiento a las leyes).

Sin embargo, y avanzando ya una de las conclusiones de mi trabajo, yo estimo que esta doctrina no sería tan fácilmente aplicable cuando la situación se torna más compleja, y no nos estemos enfrentando sólo a la dicotomía ley & Convenio Colectivo, sino a que lo que esté en juego sea la propia pervivencia del PI del PAJE, como consecuencia de la aplicación de esta lógica.

Seamos conscientes de que nos podremos encontrar en un futuro con tres planteamientos escénicos diversos, en los que la negociación colectiva juegue un papel esencial [a) PI "negociado", pero no incluido finalmente en el Convenio Colectivo, acuerdo o pacto; b) PI que se incorpora como una cláusula convencional adicional al Convenio Colectivo], o el tercer planteamiento, que discurriría al margen de la negociación colectiva, como en el vigente PI del PAJE, en el que el PI se elabora unilateralmente por la AJE.

En todos estos planteamientos hipotéticos se podría pretender aplicar esta teoría jurisprudencial, y a conse-

cuencia de ello, dejar en manos de la legislación presupuestaria coyuntural (y no olvidemos que frecuentemente esta legislación se regula utilizando legislación extraordinaria y de urgencia que prescinde de todos los consensos y filtros legislativos necesarios para que nadie cuestione su dudosa constitucionalidad, como en el caso de las denominadas "leyes de acompañamiento") la vigencia o no de un instrumento esencial para erradicar la discriminación por razón de género, y por lo tanto para garantizar un derecho fundamental a la igualdad formal y material, ex artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española, no teniendo sentido que se nos exija que la regulación de su contenido esencial se efectúe a través de una Ley orgánica, y al mismo tiempo se permita dejar inoperativa e inservible esta regulación, ex LOI, al condicionar la vigencia de uno de los instrumentos concebidos como claves por esta Ley, a saber, el Plan de Igualdad, por una Ley ordinaria, como sería la Ley presupuestaria.

A esta conclusión, podríamos llegar aplicando el mismo principio o de jerarquía normativa y reserva material, en función del cual la Ley orgánica debería prevalecer sobre la Ley ordinaria, aunque ésta deba de prevalecer sobre la negociación colectiva cuando sea necesario para garantizar el "interés público" (porque en otro caso, la negociación colectiva podría modificar la Ley siempre que lo hiciese para mejorar las condiciones laborales del personal), y sobre la potestad reglamentaria (que sería la que se utilizaría en el caso de elaborar unilateralmente la AJE el Plan de Igualdad, al margen de la negociación colectiva).

Estimo que la misma lógica debería de aplicarse en relación a la posibilidad introducida por las últimas reformas de que esta misma legislación, también por razones de "extraordinaria y urgente necesidad para hacer frente a la situación de crisis económica actual" pueda suspender y modificar los Convenios Colectivos, acuerdos y pactos del personal, cuando a consecuencia de todo ello se esté afectando a un Plan de Igualdad, en el que la regulación de las condiciones laborales es sólo un "instrumento" y no un fin en sí mismo, debido a que su finalidad y función es la erradicación de la discriminación por razón de género.

Y aún en el caso de no compartir la tesis que acabo de exponer, no deberíamos de olvidar que estas leyes "presupuestarias", en la medida que "extraordinarias y urgentes" deben de ser temporales, por lo que nos suscitan a su vez otros interrogantes, como el de cuál debería ser el mecanismo de control de su temporalidad, el caso de que desaparezcan o cambien las circunstancias que las justificaron (en el caso de que tengan vocación de permanencia), o por ejemplo, ¿qué sucederá cuando dejen de estar vigentes?; ¿debo entender que entonces los Planes de Igualdad y Convenios Colectivos, que han estado "suspendidos" o "hibernando", deben recuperar su vigencia, o sería necesario volver a iniciar todo el procedimiento de negociación y elaboración de los mismos?

En el ET también encontramos algunos artículos de los cuales se podrían deducir para aplicarlos a la negociación colectiva del personal laboral; así el artículo 85 obliga al Convenio Colectivo a respetar lo dispuesto en las leyes (principio o de legalidad); el artículo 90 exige formalizar por escrito el Convenio Colectivo, bajo sanción de nulidad, sometiéndolo a determinada tramitación administrativa y publicación oficial (principio o de publicidad y transparencia); y el artículo 89 obliga a las partes a negociar conforme al principio o de buena fe negocial. Los Principios de transparencia y cobertura presupuestaria no son mencionados en la normativa laboral pero se sobreentiende que deben aplicarse en la medida en que vinculan a una de las partes negociantes, a saber, la Administración Pública.

El único principio o que no se aplica a la negociación colectiva del personal laboral es el de obligatoriedad, siendo las partes legitimadas las que determinan el contenido a negociar, ex artículo 85 del ET.

En relación a la polémica suscitada por la cuestión de si por razones presupuestarias se puede limitar o sustraer de la negociación colectiva la remuneración salarial del personal laboral de la Administración Pública, en la Doctrina nos encontramos opiniones divergentes: así mientras que un sector doctrinal ha entendido que supone un trato desigual entre trabajadores/acoso sexual laborales de la Administración Pública y de la entidad empleadora privada que vulnera el derecho a la igualdad y que además afecta al contenido esencial de la negociación colectiva, por ser los salarios un núcleo mínimo irreductible de la misma, mientras que otro sector doctrinal ha entendido que por tratarse de una negociación colectiva desarrollada en el ámbito de la Administración Pública está justificado que ésta se someta a los límites presupuestarios en base a títulos competenciales que facultan a los poderes públicos para tomar medidas de política económica y presupuestaria para contener el gasto público, siendo esta última la opción validada por el Tribunal Constitucional que entiende que no se vulneran los artículos 14 y 37.1 de la Constitución Española, de forma que considera el Tribunal Constitucional que las Leyes

Presupuestarias son normas de derecho necesario de rango jerárquico superior que se deben respetar por la negociación colectiva en el ámbito de la Administración Pública.

En el artículo 36 del EBEP se dispone que "1.se constituye una Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas. La representación de éstas será unitaria, estará presidida por la Administración General del Estado y contará con representantes de las Comunidades Autónomas, de las Ciudades de Ceuta y Melilla y de la Federación Española de Municipios y Provincias, en función de las materias a negociar. La representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Entidad empleadora, en el conjunto de las Administraciones Públicas. 2. Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 de este Estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las Comunidades Autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública. Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año. 3. Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las Comunidades Autónomas, Ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales una Mesa General de Negociación. Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior sobre representación de las Organizaciones Sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación. Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las Organizaciones Sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate."

Por lo tanto, se deben constituir obligatoriamente estas mesas de negociación conjuntas, tanto en el ámbito estatal como autonómico.

Sin embargo, se ha entendido que en sentido estricto, esta obligación no se extiende al ámbito de la Administración de Justicia, donde se podrían constituir, pero no con carácter obligatorio, y sólo en relación a materias relativas a condiciones laborales que sean objeto de un tratamiento unitario en la legislación, y por extensión, en la negociación colectiva.

Debo recordar la importante limitación que constriñe a la negociación colectiva actualmente en virtud de la aplicación de la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que dispone que "a los efectos de lo previsto en el artículo 32 y 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público."

Me gustaría destacar que la coletilla "entre otras" supone legitimar a la Administración Pública para que en un futuro prevea nuevas causas, diversas a las mencionadas en el párrafo anterior, y que justifiquen igualmente, si se identifican por la Administración Pública con una causa grave de interés público, la suspensión o modificación de los acuerdos y pactos del personal funcionario, o de los Convenios Colectivos del personal laboral, si bien se ha entendido por la Doctrina que la Administración Pública deberá en ese caso justificar su necesidad y excepcionalidad, así como la inexistencia de otras medidas alternativas menos agresivas, para alcanzar el mismo objetivo. La Doctrina ha entendido que se debe acreditar que se trata de una situación en la que se produce una alteración de las circunstancias económicas vigentes, que son diferentes a las existentes en el momento de suscripción del acuerdo o Convenio Colectivo, que exigen adoptar un Plan o medidas de ajuste o reequilibrio de las cuentas

públicas o de carácter económico-financiero ; esta alteración debe ser extraordinaria e imprevisible en el momento en el que se suscribió; que sean medidas proporcionales a lo necesario para garantizar el interés público; y que la finalidad de las mismas sea la corrección del déficit público o garantizar la estabilidad presupuestaria.

En la Disposición Final Octava del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, se prevé que "las entidades que conforman el sector público deberán efectuar una adecuada gestión, en el marco de la legislación vigente, de las materias relacionadas con la creación, modificación o supresión de órganos de representación, secciones y delegados sindicales, especialmente en lo que afecta a los créditos horarios, cesiones de estos créditos y liberaciones que deriven de la aplicación de normas o pactos que afecten a la obligación o al régimen de asistencia al trabajo. Todo ello con respeto de los derechos sindicales y de representación reconocidos en la legislación vigente, y como, en aplicación de las normas vigentes en materia de transparencia, las entidades mencionadas en el párrafo anterior, deberán informar al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas u organismo autonómico competente en relación con estas materias, sin perjuicio de la protección de datos de carácter personal.

Igualmente, se prevé la suspensión o no aplicación de convenios colectivos y acuerdos para el personal laboral y funcionarial de la Administración Pública por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

3.4. La problemática pérdida de "ultraactividad" de los convenios colectivos

Debo diferenciar a estos efectos, los procesos de negociación del personal funcionario, del personal laboral, y los procesos de negociación conjunta.

En relación al personal funcionario, una vez agotado el periodo de vigencia de un pacto o acuerdo, es cierto que el art. 38.11 del EBEP dispone que se prorrogarán de año en año si no media denuncia expresa de una de las partes, y su art. 38.12, dispone que su vigencia, una vez concluida su duración, se producirá en los términos que éstos hayan establecido, pero lo cierto es que no podrían pactar una "ultra actividad" que se imponga a la facultad que se le reconoce a la Administración Pública, en caso de fracasar los nuevos intentos de negociación, de regular unilateralmente las condiciones laboral del personal funcionario, y en su caso, las del personal laboral también, si derivan de una mesa de negociación conjunta, lo que implicará en la práctica, la pérdida de vigencia del instrumento anteriormente negociado.

Sin embargo, en el caso de la Negociación Colectiva del personal laboral, la Administración Pública no podría imponer sus condiciones ante el fracaso de la Negociación Colectiva, debiendo de respetar la vigencia de la misma en los términos del art. 86.3 del ET (Vigente hasta el 01 de enero de 2014).

La reforma laboral de 2012 dispone que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo o se haya dictado un laudo arbitral para solucionarlo, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia, aplicándose, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que sea de aplicación, no debiendo olvidar que en la Administración Pública no se admite la existencia de un convenio colectivo supra empresarial, y se entiende que sólo se suscriben convenio colectivo de entidad empleadora, o como mucho, "de grupo de entidad empleadoras", de forma que después del año mencionado, podemos entender aplicables tres posibles soluciones para la regulación de las condiciones laborales del personal laboral: a) que al no existir convenio colectivo de ámbito superior aplicable, se quedan sin convenio colectivo, y por lo tanto se les aplicará la regulación de mínimos prevista en el ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014) y en el EBEP, ex art. 7 del EBEP, b)Estimar que el contenido del convenio colectivo que pierde su vigencia se incorpora al contrato individual del personal afectado, teniendo entonces eficacia contractual individual, y no normativa o general, c) o considerar que el convenio colectivo sigue vigente, pero como pacto extra estatutario de eficacia limitada.

Entiende parte de la doctrina, que la única tesis admisible en el sector público sería la primera, admitiendo

una "ultractividad indefinida", resaltando esta misma doctrina también lo singular que resulta que, sin distinguir entre cláusulas normativas y obligacionales, se deje a las partes la posibilidad de determinar qué contenido del convenio colectivo se mantiene vigente mientras duren las negociaciones del posterior, pudiendo incluso modificar parte del mismo para adaptarlas a la nueva situación, todo lo cual contrasta con la solución prevista en la Negociación Colectiva del personal funcionario o en la que se produzca en la mesa conjunta, en la que, como ya he mencionado, puede finalmente la Administración Pública asumir el protagonismo en la regulación unilateral de las condiciones laborales ante el fracaso de la Negociación Colectiva.

3.5. La tutela jurisdiccional del derecho a la igualdad a través del control de la negociación colectiva y de los Planes de Igualdad

La razón por la que abordo esta cuestión en el presente epígrafe es para que adquiramos conciencia de que la tutela jurisdiccional del derecho a la igualdad mediante el recurso al control de la negociación colectiva estatutaria y extra estatutaria podría afectar al Plan de Igualdad, cuando éste no sólo se haya negociado, sino que además se haya incorporado al Convenio Colectivo estatutario o al acuerdo o pacto, en la medida en que se podría dar la circunstancia de que el Convenio Colectivo o acuerdo en el que está enmarcado el PI podría ser discriminatorio, aunque no lo sea el Plan de Igualdad; podrían serlo ambos o podría ser el propio Plan de Igualdad, aun cuando no lo sea el Convenio Colectivo o acuerdo en el que está enmarcado, pero que en ese caso, se contagiaría de su carácter discriminatorio, por ser el PI una cláusula convencional adicional.

Debo de partir de una máxima, "la negociación colectiva está sujeta al control de legalidad, al principio de jerarquía normativa, y a la Constitución Española, y dentro de ella, a los derechos fundamentales, y por lo tanto, al derecho a la igualdad", sin que pueda prevalecer ningún tipo de discriminación, lo que ha sido interpretado por el Tribunal Constitucional, ya en el año 1987, en sentido de operar en el mismo ámbito territorial y funcional de un mismo Convenio Colectivo, en el cual no se pueden estableces diferencias irrazonables entre los trabajadores/as, entendiéndose que esta máxima es aplicable también a la negociación colectiva "extra estatutaria".

No podemos obviar no obstante el hecho de que muchas de las discriminaciones por razón de género se producen en la misma regulación convencional, siendo los órganos judiciales los encargados de efectuar sobre control de legalidad, y en esa medida, vigilar o fiscalizar que no se admita la validez de las cláusulas convencionales o de Convenios Colectivos o acuerdos o pactos que generen discriminaciones por razón de género. Esta función de velar por su sometimiento a la legalidad ya se la encomendó en su momento el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, y actualmente, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LJS).

La LOI, si bien es cierto que encomienda un papel extraordinariamente importante a la negociación colectiva para desarrollar, adaptar o integrar sus contenidos, sin embargo, y a pesar de que se refiere intensamente al control judicial de la discriminación por razón de género, no vela por regular la adaptación de los procedimientos previstos en aquel momento por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral para el control de su legalidad, lo que obstaculizaba en la práctica la realización del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres mediante el recurso a la negociación colectiva. Lo único que encontramos en la misma es una llamada a la intervención de la Autoridad Laboral para que vele "por el respeto al principio de igualdad en los Convenios Colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo", la cual puede solicitar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o del Organismo de Igualdad correspondiente de la Comunidad Autónoma, que en el caso del PAJE, será EMAKUNDE. Pero además, la Autoridad Laboral, cuando impugne un Convenio Colectivo ante los órganos judiciales por incurrir en discriminación "debe informar" a estos mismos órganos.

A nivel comunitario, nos encontramos con varias Directivas, en las que, si bien es cierto que no se refieren expresamente a la "vía judicial" como forma de control, debido a la diversidad de sistemas jurídicos en los ordenamientos internos, sin embargo, sí que se exige a los Estados Miembros que velen por que se declaren nulas, anulables o modificables, las cláusulas convencionales, las de acuerdos salariales o las de contratos individuales que sean contrarias al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, lo mismo que les obliga a adoptar medios eficaces para garantizar el principio de igualdad retributiva.

Con la vigencia del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, se interpretó que eran tres las vías a través de las cuales se podía impugnar un Convenio Colectivo, acuerdo o pacto que resultase discriminatorio por razón de género: 1) impugnación de oficio por la Autoridad Laboral, controlando su legalidad, en el caso de los Convenios Colectivos de eficacia general, cuando se presentaban para su registro, depósito y publicación, pero también durante la vigencia del mismo, al no imponer un plazo los artículos 161 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral para estos procedimientos, 2) impugnación judicial de los Convenios Colectivos, acuerdos o pactos por los agentes sociales (sindicales y empresariales), diferenciando si la impugnación era para hacer valer su ilegalidad, en cuyo caso estaban legitimados los sindicatos y organizaciones patronales de ámbito igual o superior al conflicto, o si se impugnaba por lesionar gravemente intereses de terceros, en cuyo caso se legitimaba al Ministerio Fiscal o "terceros", no identificándose como tales al personal del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo o acuerdo. Con la entrada en vigor de la LJS, se entiende que estas impugnaciones deben tramitarse necesariamente mediante el recurso al procedimiento de conflicto colectivo, 3) a través de demandas individuales, que en caso de ser estimadas, la sentencia provocaría la inaplicación del Convenio Colectivo o cláusula convencional afectada al caso individual presentado pero el resto del personal podría seguir siendo afectado por el mismo, hasta que interpusiesen sus demandas individuales.

CAPÍTULO II. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

("El macro-escenario"...)

Subcapítulo I. Antecedentes históricos[20] y normativos

En 1791, dos años después de la proclamación de la Declaración de los Derechos del Hombre y de la ciudadanía, OLYMPE DE GOUGES redactó la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana, afirmando la igualdad de derechos de las personas de ambos sexos. En el siglo XIX, John Stuart Mill declaró que la desigualdad entre hombres y mujeres era "uno de los principales obstáculos para el progreso de la humanidad" y reclamó "perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros".[21]

En España, hemos presenciado diversos intentos de aproximación a una regulación que plasmase el derecho de igualdad formal, aunque no material[22]; Ley de 24 de julio de 1873 (conocida como Ley BENOT), que expresaba una incipiente idea de protección, limitando de un modo más riguroso que a los varones la jornada de trabajo y el trabajo nocturno de mujeres y niños; el Reglamento de policía minera de 17 de julio de 1879, prohibiendo a las mujeres el trabajo en el interior de las minas; la Ley de 13 de marzo de 1900 (la conocida como Ley DATO), cuyas novedades más relevantes fueron la efectiva protección de la mujer en el embarazo y la maternidad; el RD de 25 de enero de 1908, que listaba las industrias y trabajos prohibidos a los niños menores de 16 años y a las mujeres menores de edad (23 años en la fecha); Ley de la Silla de 1912 que obligaba a disponer en cada establecimiento no fabril de un asiento para cada empleada que ésta podía utilizar cuando lo permitía la ocupación; el Real Decreto-Ley de 15 de agosto de 1927 prohibiendo el trabajo nocturno de las mujeres; el Decreto de 26 de julio de 1957 conteniendo una larga serie de trabajos prohibidos a las mujeres, normas todas ellas que no han sido derogadas sino hasta la entrada en vigor de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Se trata de leyes formalmente protectoras de la mujer, pero no en su fondo, y más bien contribuían a limitar aún más el acceso de las mujeres al mercado laboral.

En realidad, la primera regulación formal del principio de Igualdad entre hombres y mujeres la encontramos en España en la Constitución de 9 de diciembre de 1931, de la II República, que recogió la proclamación de la igualdad genérica de su artículo 2 – "Todos los españoles son iguales ante la Ley" -, o la de su artículo 25 – "No podrán ser fundamento de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas" y la de su artículo 40 – "Todos los españoles, sin distinción de sexo, son admisibles a los empleos y cargos públicos según su mérito y capacidad, salvo las incompatibilidades que las leyes señalen". En la misma fecha un Decreto declaró la nulidad de las cláusulas de las Bases y Reglamentos de Trabajo de los contratos laborales que impusieran la prohibición de contraer matrimonio a las obreras y empleadas o consideraran el matrimonio como causa extintiva del contrato para las mujeres, y dos años después, la Orden de 11 de diciembre de 1933 proclamaba que "el principio general es el de la igualdad de labores y de retribución para hombres y mujeres".

Con el Régimen Franquista experimentamos un retroceso, y así tuvimos en vigor el Fuero del Trabajo de 9 de marzo de 1938 según la cual "El Estado se compromete a ejercer una acción constante y eficaz en defensa del trabajador, su vida y su trabajo. Limitará convenientemente la duración de la jornada para que no sea excesiva, y otorgará al trabajo toda suerte de garantías de orden defensivo y humanitario. En especial prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica". Posteriormente, la Ley de 22 de julio de 1961 acogió expresamente el principio de no discriminación por razón de sexo[23] o estado civil – artículo 4.1 – y el "principio de igualdad de retribución de los trabajos de igual valor" – artículo 4.2 -, mediante el recurso a una fórmula sorprendentemente más avanzada que la inicial del artículo 119 del Tratado de Roma.

20 Vid. BEUVOIR, S., "El segundo sexo", Ed. Siglo XXI, Buenos Aires, 1981.

21 Vid. STUART MILL J., The subjection of women (1.869) (traducida al castellano como La esclavitud o La subyugación o El sometimiento de las mujeres (1869), y citada en la Exposición de Motivos de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).

22 Vid. NOGUERA FERNÁNDEZ A., "Las formas de igualdad en la historia constitucional", Diario La Ley, ISSN 1138-9907, Nº 8443, 2014.

23 Vid. PÉREZ DEL RÍO, T., "El principio de no discriminación por razón de sexo", en LOUSADA AROCHENA, J.F. y MOVILLA GARCÍA, M., Derechos fundamentales y contrato de trabajo, 1as Xornadas de Outono de Dereito Social, Granada, 1998.

Con la proclamación en el año 1978 de la Constitución Española, se recoge el ***derecho a la igualdad formal*** en su artículo 14; la obligación de los Poderes Públicos de orientar sus políticas[24] y adoptar las medidas necesarias para garantizar la materialización efectiva de este derecho (***derecho a la igualdad material***[25]), en su artículo 9.2, y finalmente en su artículo 35.1, y que como tal, es cierto que no se configura como derecho fundamental, sino como principio orientador de las Políticas de los Poderes Públicos, se regula la interdicción de la discriminación por razón de género en el Derecho del Trabajo.

Se ha entendido que con posterioridad a la promulgación de la Constitución Española, se pueden distinguir **tres periodos** o fases en la evolución de nuestro sistema institucional, normativo y fáctico hasta llegar a la plasmación del principio de "mainstreaming[26] de género"[27] en la LOI[28]. Así en una primera fase, se intenta luchar contra la ***discriminación directa*** *(disparate treatment),* dando lugar a la constitución de Organismos especializados de igualdad, como el ***Instituto de la Mujer*** en 1983.

El reconocimiento del derecho de las mujeres a tener los mismos derechos y oportunidades que los hombres para educarse, trabajar, formar núcleos familiares y participar en las decisiones políticas y económicas, es una conquista social del siglo XX, favorecido por el desarrollo de los principios democráticos de justicia, libertad e igualdad y de las demandas del colectivo femenino.

La Constitución española, el 6 de diciembre de 1978, consagró el principio de ***Igualdad formal*** ante la Ley entre las mujeres y los hombres y la no discriminación por razones de raza, sexo o religión, y su reconocimiento como principios inspiradores del ordenamiento jurídico de nuestro país.

Sin embargo, la práctica evidenciaba que, para que las mujeres accedieran a la ***igualdad de oportunidades,*** era preciso cambiar las actitudes y comportamientos, las formas de vida y las estructuras sociales que son una barrera para el pleno desarrollo de las mujeres como personas con derecho a participar activamente en la cultura, el trabajo y la política de un país, razón por la que un grupo de mujeres progresistas y feministas impulsó la creación de un organismo dentro de la Administración española, similar al que existía en otros países de Europa y del mundo, responsable de elaborar políticas de igualdad, proponérselas al Gobierno y coordinar las acciones de los diferentes ministerios en este ámbito.

Esta demanda dio como resultado la elaboración del proyecto de ley de creación del Instituto de la Mujer, creado por la Ley ***16/1983, de 24 de octubre,*** publicada en el Boletín del Estado el día 26 de octubre, como organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura, para el desarrollo de los principios constitucionales recogidos en los artículos 9.2 y 14, de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.

Se establecieron dos ***líneas de actuación*** bien diferenciadas: la primera para impulsar la creación de servicios de ***información*** y de atención y el desarrollo de programas de formación a las mujeres. Y la segunda dirigida al fomento de ***actuaciones*** para promover y coordinar políticas específicas dirigidas a las mujeres desde la Administración.

También sacó a la luz el problema de los malos tratos y realizó estudios sobre la situación de las mujeres en España, cuyos resultados fueron difundidos.

Pronto esas acciones se vieron complementadas con una importante actividad internacional, reforzada, sin duda, por la adhesión de España a la Comunidad Europea.

24 Vid. BUSTELO, M., "La Evaluación de las Políticas de género en España", Ed. Catarata, Madrid, 2004; CAMPI LLO IBORRA, N. (Coord.), "Género, ciudadanía y sujeto político. (En torno a las Políticas de Igualdad)", Institut Universitari d' Estudis de la Dona, Universidad de Valencia, 2000.

25 Vid. CASTRO ARGUELLES, M.A. y ÁLVAREZ ALONSO, D., "la igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo", Thompson, Civitas, Pamplona, 2007.

26 Vid. INSTITUTO DE LA MUJER, "Mainstreaming de género: marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas"", Serie Documentos, núm. 28, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001.

27 Vid. CONSEJO DE EUROPA, "Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)", Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie Documentos, núm. 28, 1999.

28 Vid. Quintanilla, Beatriz. "Transversalidad de Género". En Igualdad de género y relaciones laborales. De Valdés Dal-Ré, Fernando y Quintanilla Navarro, Beatriz (Dirs). Ministerio de Trabajo y Fundación Francisco Largo Caballero. Madrid, 2008.

Subcapítulo II. La política institucional para la igualdad: los Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres

El nacimiento del Instituto de la Mujer supuso el comienzo de una política institucional para la igualdad de oportunidades que se concretó en sucesivos ***Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM),*** destinados a eliminar las diferencias por razones de sexo y a favorecer que las mujeres no fueran discriminadas en la sociedad, y que crearon un marco referencial que señalaba ***objetivos*** a cumplir por parte de todos los agentes implicados, y que, por tanto, exigía la realización de un ***seguimiento*** durante su periodo de vigencia.

A partir de los informes de seguimiento, se llevaron a cabo las ***evaluaciones*** de dichos planes, con dos objetivos fundamentales: conocer, por un lado, el ***grado de ejecución*** de las acciones previstas y, por otro, las ***actividades*** que se habían llevado a cabo para su cumplimiento por parte de los distintos órganos de la Administración General del Estado.

El I PIOM (1988-1990) se presentó al Consejo de Ministros en septiembre de 1987 y suponía una estrategia política para mejorar la situación social de las mujeres a través de 120 medidas agrupadas en seis áreas: Igualdad en el ordenamiento jurídico; Familia y protección social; Educación y cultura; Empleo y relaciones laborales; Salud; Cooperación internacional y asociacionismo, y se hizo siguiendo el modelo de los programas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la Comunidad Europea, a la que España se incorporó en 1986. Los estudios realizados en este tiempo fueron el fundamento de las medidas de acción propuestas en el primer plan.

El II PIOM (1993-1995) tuvo como finalidad básica la adopción de medidas para avanzar desde la igualdad formal hacia la igualdad real, es decir, la promoción y el desarrollo de medidas de acción positiva, principalmente, en los ámbitos de la educación, la formación y el empleo. Las 172 actuaciones específicas de este segundo plan pueden considerarse como medidas políticas puestas en marcha con el fin de conseguir los cambios estructurales que permitieran a las mujeres su libre desarrollo y una participación activa en el mundo de la cultura, del trabajo y de la política.

El III PIOM (1997-2000) supuso la introducción del principio de igualdad en todas las políticas del Gobierno y la promoción de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social, con el fin de que se convirtieran en agentes copartícipes de la toma de decisiones, dado que, sin su participación, es imposible alcanzar los objetivos de igualdad y desarrollo. En este Plan se asumen los compromisos adquiridos de la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing, así como las orientaciones del IV Programa de Acción Comunitario.

El IV PIOM (2003-2006), basado en las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005), buscaba potenciar el mainstreaming de género, promoviendo, en aquellas áreas donde fuera necesario, políticas específicas de igualdad de oportunidades, es decir, acciones positivas. La creación de la Secretaría General de Políticas de Igualdad y la aprobación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y del plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.

En la VIII Legislatura, que comenzó en marzo de 2004, el Gobierno socialista hizo una apuesta por acometer la implantación de la igualdad en todos los ámbitos de la sociedad, comenzando con la conformación de un gabinete paritario, y creando la Secretaría General de Políticas de Igualdad dentro del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a la que se adscribió el instituto de la Mujer.

La Secretaría General de Políticas de Igualdad fue la unidad administrativa que, junto con el Instituto de la Mujer, impulsó la aprobación de las dos leyes más significativas de esta legislatura: La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género (LVG) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres (LOI). Sin duda, ambas leyes han sido las de mayor alcance en el desarrollo del derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres en España hasta este momento, además de ser unas iniciativas pioneras dentro del marco de legislación de los países de la Unión Europea, dado que establecen de forma general la introducción del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en todas las estructuras de la sociedad.

En la legislatura que comienza en 2008 se crea el Ministerio de Igualdad, al que se adscribe el Instituto, a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, correspondiéndole la propuesta y ejecución de las políticas del Gobierno en materia de igualdad, la lucha contra toda clase de discriminación y contra la violencia de género. Posteriormente, y por razones de austeridad, el Ministerio pasa a ser Secretaría de Estado de Igualdad, dependiendo del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Tras la reestructuración administrativa de diciembre de 2011 y, a través del Real Decreto 200/2012 del 23 de enero, por la que se crea la nueva Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad se asigna la dirección del Instituto a la dirección general para la Igualdad de oportunidades.

Con la entrada en vigor de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, el Instituto de la Mujer desaparece como tal organismo que fue creado en 1983. El primer cambio visible es la denominación, pasando a llamarse ***Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.*** Sin embargo el cambio más radical es la integración de las competencias de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades y la aglutinación de finalidades, entre las que se incluyen "la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

A su vez, el Consejo Rector del Instituto de la Mujer desaparece en favor de la ***Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades,*** al que se adscribe también el Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.

Estas medidas se enmarcan en las llamadas "**políticas de racionalización** de las administraciones públicas" que viene aplicando el Gobierno de España, y que han supuesto **recortes en todas las políticas de igualdad** (hasta de un 70% en ámbitos como la comunicación contra la violencia de género). Los **partidos de la oposición y las entidades de mujeres han declarado su indignación** ante "este retroceso" que califican como la "muerte definitiva "de las políticas de igualdad en la Administración central, ya que mientras se difuminan los objetivos y se añaden más competencias, se reducen los recursos.

El ***Instituto de la Mujer*** había sido creado en 1983 como organismo destinado a promover la igualdad de género y el progreso de las mujeres y que bajo la dirección de **Carlota Bustelo** estuvo adscrito al Ministerio de Cultura (en una primera etapa). Su acción fue cobrando relevancia con la creación y coordinación de **Planes de Igualdad** que sucesivamente iba aprobando el Gobierno, así como el liderazgo de las acciones por la igualdad en España, incluso de representación en organismos y conferencias internacionales.

En esta legislatura **el histórico organismo ya había reducido su presupuesto,** proyectos y visibilidad, enmarcado en una Secretaría de Estado que también asumía otras competencias (servicios sociales).

Por el contrario, durante la etapa del extinto ***Ministerio de Igualdad*** tuvo especial relevancia en el ámbito formativo o de promoción de las entidades de mujeres, entre otras medidas (además de la acción del conjunto del Ministerio a través de sus Direcciones Generales).

En una segunda fase, se superó este concepto para afrontar otro más complejo, cual es el de ***discriminación indirecta*** *(disparate impact),* para lo cual se desarrollan diversas políticas de Igualdad de Género, orientadas fundamentalmente al mercado laboral; y en la última fase, se pretende hacer permeable a todo el sistema normativo e institucional al principio de "mainstreaming de género".

Después de la transición, España no puede permanecer ajena a las transformaciones operadas a nivel internacional, y es precisamente en esta esfera, la internacional, donde encontramos por aquella época el germen de conceptos que resultarán esenciales en el Derecho Discriminatorio actual, como el de ***"mainstreaming o transversalización",*** que constituye el principio clave inspirador de la lógica desarrollada normativamente por nuestra vigente LOI.

Se adopta por primera vez, como concepto y estrategia, el término de ***"mainstreaming de género"*** en la III Conferencia Internacional de Mujeres celebrada en Nairobi en 1985, consolidándose la transversalidad de género a nivel mundial, en ***1995,*** en la ***IV Conferencia Internacional de Mujeres,*** celebrada en ***Pekín (Beijing),*** de la

que emana una Plataforma de Acción que concibe esencial para lograr la igualdad material conseguir sistemas nacionales más democráticos y un orden mundial más justo, al tiempo que acuña términos que serán luego esenciales, como "empoderamiento", "transversalidad" y "diversidad".

El término "mainstreaming de género" provocó la creación de Organismos especializados y desarrollo de normativas y Políticas adecuadas en los Estados, acogiéndolo la Unión Europea en 1991 en su ***III Programa de Acción Comunitario para la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres,*** que lo define como "una política en la que los esfuerzos de promoción de la igualdad no se limitan a la ejecución de medidas específicas a favor de las mujeres, sino que se movilizan explícitamente –con vistas a la igualdad- todas las acciones y políticas", dando lugar a lo que se conoce como ***estrategia dual,*** consistente en la adopción de forma simultánea de medidas específicas de Igualdad de Género junto con estrategias políticas más globales en materia de Igualdad de Género.

El principio de transversalidad de género se convierte en vinculante para los Estados Miembros en 1997 con la **Resolución del Parlamento Europeo A4-0251/97** y la aprobación del **Tratado de Ámsterdam** al disponer que la Unión Europea tendrá "como misión promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y en todos los programas", todo lo cual se fomenta mediante el recurso a los Fondos Estructurales.

En el año **2000,** la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea,** reconoce el principio de igualdad de género en sus artículos 21 y 23, y en la **Estrategia Marco (2001-2005)** se recoge la necesidad de afrontar de forma estructural la discriminación entre mujeres y hombres.

La Comisión Europea en el año **2002,** aprobó una comunicación sobre la ***"Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2002-2006 para la elaboración de informes anuales sobre los avances realizados hacia la igualdad entre los sexos y las orientaciones para la integración de factores de la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas políticas".***

En España, hasta el año **2006,** hemos tenido cuatro Planes de Igualdad nacionales estratégicos, incorporando el III PI por primera vez, de forma específica, la transversalidad de género, y respondiendo a los criterios de la Plataforma de Acción de la Conferencia de Pekín, siendo el IV Plan el que incorpore como área específica, la introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas con el objeto de3 cooperar con las Administraciones Públicas e Instituciones, para introducir la perspectiva de género en todos los planes y estrategias políticas.

Igualmente, se ha recurrido a diferentes ***instrumentos*** para aplicar en España la transversalidad de género; así en el año 2004 se creó la ***Secretaría General de Políticas de Igualdad,*** con rango de Subsecretaría, cuya función esencial era la introducción de la igualdad de género en el conjunto de las políticas públicas. El mismo año, la incorpora la ***LVG,*** incorporando la transversalidad en los ámbitos material, instrumental y subjetivo. En el año 2006, en el primer capítulo del documento que tiene que enviar el Estado Español a la Unión Europea, *"Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Marco Estratégico Nacional de Referencia",* solicitado a todos los Estados Miembros para situar la planificación de los Fondos Estructurales entre 2007-2013, se hace referencia a la misma, haciendo alusión a los avances conseguidos en materia de sensibilización hacia la Igualdad de Género, pero reconociendo su fracaso en la operatividad de la estrategia dual cofinanciada por estos Fondos, al estimar que *"ha tenido un enfoque pobre y militado, que ya la estrategia dual: transversalidad y acciones específicas dirigidas a mujeres se han convertido en un ejercicio complejo para el que las entidades gestoras no han estado preparadas".*

Posteriormente al ET, además de menciones específicas en el propio articulado del ET (incluso en su redacción original de 1980), tal y como tendrá oportunidad el/la lector/a de leer en el epígrafe correspondiente, se intentó viabilizar las previsiones constitucionales a través de diversos desarrollos normativos de diferente índole, tales como los siguientes: en el 2003 se aprobó la Ley 30/2003, "sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas del Gobierno", mencionando expresamente la Conferencia Internacional de Mujeres de Pekín así como los instrumentos por los que la Unión Europea se ha vinculado con

este mismo objetivo[29]; la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, dedicó un capítulo específico a las "Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato", trasponiendo a nuestro ordenamiento las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/Constitución Española; con la aprobación de la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, se establecen actuaciones que contribuyen a disminuir la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana: empleo, entidad empleadora, conciliación de la vida laboral y familiar, investigación, solidaridad, deporte, violencia de género, etc.

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 por el que se aprueba el **Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado,** establece un conjunto de medidas para eliminar los obstáculos existentes y garantizar la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y desempeño del servicio público.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española.

En cumplimiento del artículo 77 de la citada Ley Orgánica 3/2007 en todos los Ministerios se encomienda a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia.

En el Real Decreto 1370/2007, se crea la **Comisión Interministerial de Igualdad** entre Mujeres y Hombres, como órgano colegiado interministerial adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para supervisar la integración, de forma activa, del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la actuación de la Administración General del Estado, además de coordinar a los distintos departamentos ministeriales en relación con las Políticas y las medidas de Igualdad de Género.

Por Acuerdo de Consejo de Ministros de 27 de abril de 2007 se determinan los órganos directivos de los diferentes departamentos ministeriales que desarrollarán las funciones de las Unidades de Igualdad previstas en la citada Ley Orgánica 3/2007. En nuestro Departamento, se encomendó a la Secretaría General Técnica el desarrollo de dichas funciones.

Por Real Decreto 1729/2007 se impone la elaboración de un Informe Periódico relativo a la efectividad del Principio de Igualdad de Mujeres y Hombres que deberá ser elaborado por la Secretaría General de Políticas de igualdad y se emitirá cada dos años.

Por Acuerdo de Consejo de Ministros de 14 de diciembre de 2007 se aprueba el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, que viene a ser el "sucesor" de los anteriores Planes de Igualdad estratégicos estatales. El Plan se inspira en dos principios: no discriminación e igualdad, y desarrolla cuatro principios rectores: la redefinición del modelo de ciudadanía, el empoderamiento de las mujeres, la transversalidad de la perspectiva de género y la innovación científica y tecnológica.[30]

La Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I PI entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Autónomos ha dado cumplimiento al artículo 64 de la reiterada Ley Orgánica 3/2007 que establece que el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres que establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para

29 Estima parte de la doctrina que "estos informes resultan aún insuficientes, ya que "suelen ceñirse a la enumeración de las referencias expresas que puede incluir cada norma al principio de igualdad y la no discriminación y, en el mejor de los casos, se reconoce la necesidad de trabajar intensamente para poder contar con indicadores y planteamientos metodológicos que permitan la elaboración de informes de impacto de género más acordes con la necesidad de garantizar la contribución normativa a la erradicación de la discriminación de género." Vid. Quintanilla, Beatriz. "Transversalidad de Género". En Igualdad de género y relaciones laborales. De Valdés Dal-Ré, Fernando y Quintanilla Navarro, Beatriz (Dirs). Ministerio de Trabajo y Fundación Francisco Largo Caballero. Madrid, 2008.

30 La L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007) ya preveía que "El Gobierno, en las materias que sean de competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo".

su consecución.

La Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella. El artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá entre otros principios el compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Junto con esta normativa estatal, las **Comunidades Autónomas** competentes también han procedido a desarrollar sus propias leyes de igualdad autonómicas, similares a la nuestra, **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres;** así en Navarra, la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre; en Castilla y León, la Ley 1/2003, de 3 de marzo; en la Comunidad Valenciana, la Ley 9/2003, de 2 de abril; en Galicia, la Ley 7/2004, de 16 de julio –. Las propias CCAA han dictado, posteriormente, normas complementarias de las Leyes para la Igualdad, como lo ha hecho la CAPV al aprobar el Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar – BOPV de 27 de julio-.

El papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres en la sociedad está experimentando una importante transformación. La mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, su acceso a todos los niveles educativos, su mayor acceso a la formación y a la cultura y, en menor medida, a los ámbitos de toma de decisiones, están generando unos cambios sociales favorables para el avance en el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres; cambios que no hubieran sido posibles sin la aportación fundamental de los movimientos feministas y sin el esfuerzo de todas aquellas mujeres que desde el anonimato han trabajado en favor de los derechos de las mujeres.

Sin embargo, los datos sobre el mercado laboral[31], la participación sociopolítica, la realización del trabajo doméstico, la violencia contra las mujeres, la pobreza, etc., siguen mostrando la existencia de una jerarquización en las relaciones y la posición social de los hombres y las mujeres[32] que tiene su origen en los estereotipos y patrones socioculturales de conducta en función de sexo que asignan a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, sobre la base de una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social[33]. Además, hay un importante número de mujeres que sufren una múltiple discriminación, ya que, junto a la discriminación por razón de sexo, padecen otras discriminaciones derivadas de factores como la raza, origen étnico, lengua, edad, discapacidad, patrimonio, orientación sexual, etc. Todo ello está condicionando, en muchos casos, el ejercicio pleno de los derechos inherentes a la ciudadanía por parte de las mujeres.

El reto en estos momentos está en garantizar la aplicación práctica y efectiva del derecho a la igualdad reconocido formalmente en los textos legales, y, en este sentido, esta Ley plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Por otra parte, va siendo creciente el consenso social con relación a la aceptación del derecho a la igualdad de las mujeres por lo que respecta al empleo, a la participación socio política, a la autonomía económica, al disfrute del tiempo de ocio, etc., así como sobre la necesidad, la conveniencia y la justicia de que los hombres participen más y sean corresponsables de las obligaciones del ámbito doméstico. Una sociedad en la que mujeres y hombres tengan una participación igualitaria en los ámbitos público y doméstico, en la que se articule una relación no jerarquizada entre mujeres y hombres y entre la reproducción y la producción, en la que el valor del trabajo no dependa de si es realizado por mujeres u hombres, y en la que se haga un mejor uso de las potencialidades de todas las personas y colectivos, es, hoy por hoy, el modelo planteado como deseable desde la teoría y colectivos

31 Vid. AA.VV., "Indicadores laborales básicos de la situación de la mujer en España y sus regiones", Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2004.

32 Vid. Situación de las mujeres en el Mercado de Trabajo, 2012. Documento elaborado por: Subdirección General de Análisis del Mercado de Trabajo Secretaría de Estado de Empleo.

33 Vid. "Mujer y mercado de trabajo", Secretaría General de Empleo, MITIN, 2009; "Reconciliation berween work, prívate and family life in the European Union", Eurostat, European Comission, 2009 Edidition; "Annual report on equality between women and men of the European Commission [COM (2009) 694 final {and statistical annex: SEC (2009) 1706.

feministas e instituciones que trabajan por la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, y que se va expresando en el discurso tanto individual como colectivo. Todo ello ofrece una oportunidad excelente para adoptar una Ley dirigida a incorporar la perspectiva de género a las políticas públicas.

Así mismo, el desarrollo de los ***planes de acción positiva*** durante más de una década ha aportado experiencia y avances importantes en la propia Administración. Han facilitado la implantación y el desarrollo de las políticas de igualdad en los tres niveles de la Administración pública vasca, la creación de estructuras para la puesta en práctica de las mismas, el establecimiento de mecanismos estables de coordinación y colaboración intrainstitucional e interinstitucional, la capacitación de personas para el avance en dichas políticas, así como que la igualdad de mujeres y hombres esté presente en la agenda política actual. No obstante, no es menos cierto que todavía queda un trabajo importante por hacer para conseguir que la igualdad de mujeres y hombres sea un objetivo estratégico y prioritario por parte de todos los poderes y administraciones públicas vascas, y esta Ley pretende incidir también en dicha cuestión.

Es por ello que se han desarrollado diversas leyes de Igualdad de Género, proceso influido por el convencimiento la igualdad de mujeres y hombres, además de ser un derecho humano, es una necesidad estratégica para la profundización en la democracia y para la construcción de una sociedad vasca más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

Un buen ejemplo de todo ello, en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco son las medidas, Planes y políticas de igualdad que se intentan impulsar desde el Gobierno Vasco a través de ***Emakunde,*** Instituto Vasco de la Mujer, que es un Organismo Autónomo del Gobierno Vasco, y que recientemente, en el verano de 2014, ha presentado su Plan de Actuación para la presente legislatura, y que obedece a las cifras o resultados (basado en datos recogidos en el 2012) que se desprenden del Informe de Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en la CAE, y que evidencian que se ha incrementado la participación de las mujeres en el mercado laboral hasta alcanzar el 49,1% a la vez que se reduce la tasa de actividad de los hombres (hasta el 61,1%), aunque manteniendo una diferencia de 12 puntos entre unas y otros; que las mayores diferencias en la tasa de actividad se producen a partir de los 45 años, cuando la presencia de las mujeres en el trabajo productivo se reduce de forma brusca; que las mujeres continúan constituyendo en 2012 el 82,4% del empleo parcial; que las mujeres suponen un porcentaje minoritario de la entidad empleadorariado o incluso de las cooperativas (menos del 40% en todos los casos); que la participación de mujeres en las instancias económicas es minoritaria: en las tres entidad empleadoras vascas que cotizan en el IBEX 35 las mujeres ocupan, como máximo, el 25% de los consejos de administración (y en ningún caso la presidencia), y entre las entidades financieras con sede en la CAE, de media sólo una de cada cinco personas de los órganos de decisión más importantes de las mismas es mujer; que se mantiene una segregación educativa en las etapas superiores que colaboran a mantener la segregación en el mercado laboral[34]; que se ha incrementado la participación de las mujeres en la política, aunque sigue siendo menor en el ámbito municipal[35]; que las mujeres siguen dedicando más tiempo a las tareas del hogar (2,2 horas frente a 1,4 de los hombres), al cuidado de hijas e hijos menores (4,6 horas frente a 2,9) y al cuidado de personas dependientes (2,9 frente a 1,4); que las mujeres son las que más solicitan la excedencia para el cuidado de hijas e hijos (94,8%), para el cuidado de familiares (84,1%), y prestaciones por maternidad (94,5%); que en 2012 se registraron 4.977 victimizaciones de mujeres por violencia de género, violencia ejercida en su mayor parte por parte de la pareja o ex pareja.[36]

En base a todo ello, el último Plan de actuación presentado por Emakunde se vertebra en base a los siguientes ejes; Gobernanza para la Igualdad[37], Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres[38], Organización social

34 Algunas áreas presentan un claro predominio de mujeres, como Ciencias de la Salud o Arte y Humanidades, mientras que los hombres conforman más del 70% del alumnado de Ingenierías y Arquitecturas, así como de los títulos de FP.

35 En las elecciones de 2011, cerca de cuatro de cada diez personas elegidas eran concejalas, aunque la presencia de mujeres en alcaldías se sitúa casi en la mitad de esta proporción (22%).

36 La mayor parte de los agresores se sitúan en la franja de edad entre los 31 y los 40 años, aunque hay también un porcentaje importante de agresores más jóvenes: el 28,7% tiene menos de 31 años.

37 Creación y fortalecimiento de las unidades y estructuras para la igualdad (además de las subvenciones para la realización de diagnósticos o planes de igualdad, destaca la creación este año de una Red de entidades públicas para la igualdad de mujeres y hombres…); la creación y fortalecimiento de las estructuras de coordinación para la igualdad; la integración de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios (destaca el acuerdo alcanzado con EUSTAT para la puesta en marcha del cálculo de Índice de la igualdad de género europeo); la incorporación de la perspectiva de género en las actividades formativas (se imparte formación en igualdad, se apoyan los estudios de postgrado sobre igualdad y violencia contra las mujeres y se impulsa la incorporación de la perspectiva de género en la formación en la administración); la integración del principio de igualdad en la normativa, el impulso de la inclusión de cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios; y la incorporación de la perspectiva de género en los órganos de consulta y participación, tratando de incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con un consejo u órgano de participación ciudadana para la igualdad, entre otras acciones.

38 Impulsando proyectos coeducativos en las escuelas (Programa coeducativos Nahiko) y apoyando al departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura en el desa-

corresponsable y Erradicación de la violencia contra las mujeres.[39]

En el ámbito estatal, a mediados de septiembre de 2014, debo mencionar que se ha presentado el Informe Sombra CEDAW. Este Informe responde se elabora dentro del proceso de seguimiento y evaluación de la aplicación de la Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada en 1979 y ratificada por 187 países, entre ellos España que lo hizo en 1984, en función de lo cual el Estado español se comprometió a desarrollar políticas encaminadas a eliminar cualquier tipo de discriminación contra las mujeres tomando las medidas necesarias a todos los niveles del Estado.

Entre las obligaciones del Estado figuran la de informar sobre la aplicación de los artículos de la Convención mediante un informe cuatrienal que es presentado ante el Comité de la CEDAW El gobierno español presentó el informe gubernamental (2008-2013) ante la ONU en septiembre de 2013. A su vez, el Comité de la CEDAW interpela a la sociedad civil de los Estados para que elabore sus propios informes (conocidos como Informe Sombra) con el fin de mejorar el conocimiento y comprensión de la realidad en materia de igualdad más allá de la visión gubernamental.

La principal conclusión del Informe Sombra es que en el Estado español la Igualdad ha sido desmantelada, con recortes en presupuestos y en instituciones, además de una falta de evaluación de los organismos especializados en la violencia de género.

Se analizan muchos aspectos, la violencia de género, la educación, el empleo y los derechos económicos, la cultura, la salud y los derechos reproductivos de las mujeres, entre otras[40].

rrollo del Plan Director para la Coeducación, se refuerza el trabajo dirigido a los medios de comunicación (Comisión Asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación BEGIRA), se consolida el realizado para implicar a los hombres (Iniciativa Gizonduz), además de mantener la diversas actuaciones de sensibilización dirigidas a la ciudadanía en su conjunto (Campañas, Foro para la Igualdad, Premio Emakunde…); apoyando los proyectos dirigidos a aumentar la autoestima de las mujeres y la toma de conciencia de género en el marco de la convocatoria de apoyo a las asociaciones de mujeres, así como a través de la sensibilización y difusión de información acerca de sus derechos y los recursos existentes. En lo relativo al empoderamiento colectivo, seguirá incidiendo sobre todo en el ámbito laboral a través del impulso para la puesta en marcha de políticas de igualdad en las entidad empleadoras. Y en lo que respecta al empoderamiento social y político, Emakunde centrará sus actuaciones en el fortalecimiento de la participación sociopolítica de las asociaciones de mujeres, a través del apoyo económico a sus actividades y la sensibilización y formación, así como a través del refuerzo a la capacidad de interlocución política de las asociaciones en la Comisión Consultiva. En relación al eje de la Organización social corresponsable, las líneas de actuación de Emakunde se centran, principalmente, en la sensibilización con la iniciativa Gizonduz y el trabajo en las escuelas a través del Programa coeducativo Nahiko, a través del trabajo con las entidad empleadoras en la realización de sus diagnósticos y planes para la igualdad, y en las distintas campañas de sensibilización que se llevarán a cabo.

39 Contempla dos programas, sensibilización y prevención, por un lado, y detección y atención, por otro. En lo referente a la sensibilización y prevención, se trabaja para contribuir al cambio de los valores que sustentan y perpetúan la violencia contra las mujeres. En 2014, algunas de las actuaciones son la difusión a los medios de comunicación de las recomendaciones elaboradas en el marco de la Comisión Begira en torno al tratamiento de la violencia contra las mujeres, liderar el programa de prevención de la violencia entre jóvenes Beldur barik, evaluar la eficacia y alcance de los recursos y programas existentes en la CAE en materia de violencia contra las mujeres o diseñar y desarrollar un Plan de actuación sobre Mutilación Genital Femenina. En lo referente a detección y atención, se incluyen como objetivos estratégicos la detección precoz de la violencia contra las mujeres y la información sobre la misma, y la garantía de protección y atención integral a las mujeres que están o han estado en esta situación. Algunas de las actuaciones previstas para la presente legislatura son promover la elaboración y el seguimiento de los Protocolos Locales contra la violencia de género, difundir el protocolo de acoso sexual y sexista en el trabajo y formación para su adopción y aplicación, poner en marcha un programa de Formación en materia de igualdad, detección precoz y atención de la violencia para los distintos colectivos profesionales (sanitario, trabajo social, ertzaintza, de empleo, abogacía, judicatura…) implicados en la atención a mujeres víctimas violencia, así como la concesión de subvenciones a entidades que promuevan iniciativas de información, formación, sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres, entre otras acciones.

40 Vid. también para obtener información cuantitativa actualizada sobre la situación de mujeres y hombres en España, "Mujeres y Hombres en España", 2014, Ed. Instituto Nacional de Estadística (INE) en colaboración con el Instituto de la Mujer (http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout).

Subcapítulo III. Marco normativo sobre igualdad de género

1. NORMATIVA INTERNACIONAL[41]

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la ***Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.*** En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995[42].

En relación a los textos normativos supranacionales, son dignos de mención, Constitución de la ***OIT*** de 1919 y todos sus Convenios y Recomendaciones[43], Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 1979.

Lo que sorprende es el escaso tratamiento en los textos normativos de la OIT de las medidas de ***"corresponsabilidad",*** y cuando lo tratan es para plasmar la maternidad como responsabilidad de la mujer, lo cual se podría entender en las normas más antiguas que se basaban en un modelo tradicional y ya superado de familia, pero que no se comprende en la normativa más reciente[44], no olvidando que este tipo de regulaciones más que favorecer a las mujeres les han perjudicado favoreciendo la perpetuación de roles y de la desigualdad de género en el mercado laboral[45].

2. NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea[46]. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas[47] las políticas[48] y acciones de la Unión y de sus miembros[49].

Con anterioridad el artículo 16 de la ***Carta comunitaria de los derechos sociales de los trabajadores***[50] dispone que debe garantizarse la igualdad entre hombres y mujeres; el ***Protocolo sobre Política Social de 1992*** lo configuró como uno de los objetivos de la comunidad.

La doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la ***discriminación indirecta***[51] se plasma normativamente en el Tratado de Ámsterdam al modificar el artículo 119 del Tratado de Roma[52]. Actualmente se encuentra regulada en el artículo 2.2 de la ***Directiva 2002/73/CE*** de 23 de septiembre de 2002, por la que se modifica la Directiva 76/2007/CE relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el

41 Vid. DURÁN LAGUNA P., "La Igualdad de Género en el contexto internacional", en Estudios interdisciplinares sobre igualdad", Iustel, Madrid, 2009.
42 Vid. FERNÁNDEZ LOPEZ, María Fernanda, "La prohibición de discriminación en el marco internacional y el derecho de la Unión Europea". 2007.
43 Vid. AA.VV., "La Igualdad de Género como eje del trabajo decente", Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª reunión, 2009.
44 Vid. regulación sobre el permiso de maternidad en el Convenio núm. 3 (1919); núm. 103 (1952); núm. 183 (2000) y Recomendación de la OIT núm. 191 (2000) que recoge la necesidad de ampliar la duración del permiso por maternidad a 18 semanas, y que sin embargo, algunos países, como España, incumplen, pues sólo lo tenemos previsto para el caso del parto múltiple.
45 Vid. CASTELLANO BURGUILLO E., "Acercamiento a la metodología para proponer medidas para la conciliación de vida personal y profesional desdel Derecho Comparado: adaptabilidad al ámbito español", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 53 y siguientes.
46 Vid. LOMBARDO, E., "El mainstreaming de género en la Unión Europea", Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Aequalitas), vol.10-15, Mayo-Diciembre 2003, págs. 6-11.
47 Vid. LÓPEZ LÓPEZ, J. ""Corresponsabilidad" familiar y políticas legislativas sobre Igualdad", Temas Laborales, núm. 67, pág. 54; GAETA, L. y ZOPPOLI, L., "Il diritto diseguales. La legge sulle azioni positivé", GiapPI cychelli, Torino, 1992, pág. 10, que habla de "un derecho desigual sin desigualdades".
48 Vid. TUR AUSINA R., "Las Políticas de igualdad en Europa: Unión Europea y Consejo de Europa", en "Estudios interdisciplinares sobre igualdad", Iustel, Madrid, 2009; FERNÁNDEZ DE GATTA SÁNCHEZ D., "La igualdad en la Unión Europea; un principio bien entendido y aplicado", en Diario La Ley, núm. 7207, 2009.
49 Vid. Su art. 6.
50 Vid. BARRIOS BAUDOR, G.L., MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., "La protección social en la Unión Europea: de la Constitución Europea al Tratado de Lisboa", RMTI, núm. 92, 2011; MIRANDA BOTO, J.M., "Las competencias de la Comunidad Europea en materia social: panorama y perspectivas de futuro", RMTI, núm. 92, 2011; RODRÍGUEZ –PIÑERO y BRAVO FERRER, M., "Constitución europea, política social y método abierto de coordinación", Revista Relaciones Laborales, Tomo II, 2005.
51 Vid. SSTJCE Bilka y Dafnoss.
52 Vid. PÉREZ DEL RÍO, T., "El principio de no discriminación por razón de sexo", en LOUSADA AROCHENA, J.F. y MOVILLA GARCÍA, M., Derechos fundamentales y contrato de trabajo, 1as Xornadas de Outono de Dereito Social, Granada, 1998, pág. 143; Vid. BARBERA, M., "Léccezione e la regola, ovvero L'egualianza come apología dello status quo", en AAVV, Donne interpretación quota, Feltrinelli, Milano, 1999, pág. 128.

acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones laborales.[53]

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida.

Son referentes básicos los siguientes textos normativos: el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950, Carta Social Europea de 1961, Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea de 1957 en versión consolidada tras los Tratados de Ámsterdam de 1997 y de Niza de 2001, ***Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000[54],*** así como las Directivas, Recomendaciones y Decisiones de la Comunidad Europea, así como numerosas Directivas; v.gr. por la Directiva 75/117/ CEE, relativa al principio de igualdad de retribución entre los trabajadores de ambos sexos; la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, posteriormente modificada por la Directiva 2002/73/CE; la Directiva 86/613/CEE, que aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres a los trabajadores que ejercen una actividad por cuenta propia; la Directiva 97/80/CE relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo; las Directivas 79/7/CEE y 86/378/CEE para el respeto de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el marco de la organización de los regímenes nacionales de Seguridad Social, y la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Sin olvidar la Directiva 92/85/CEE relativa a la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia o la Directiva 96/34/CE referida a los permisos parentales. Más recientemente, hay que citar la Resolución del Consejo de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que ha derogado, con efectos del 15 de agosto de 2009, las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80 CE; de la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de reforma de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y, en menor grado, la Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 2006/54/CCE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, considerando el recurso a las ***medidas de acción positiva.***

En el año 2010, nos encontramos con la ***Directiva 2010/18,*** que regula el permiso por paternidad, reconocido en exclusiva al padre, con un periodo que puede oscilar entre 4 meses y 8 años (a determinar por los Estados Miembros y que será el menos importados en los ordenamientos nacionales, incurriendo incluso algunos en ilegalidad, al no incorporar el rasgo de que fuese intransferible[55].

En el año 2010, en ***Gran Bretaña*** se adopta también una normativa importante. El propósito principal de la Ley es codificar la matriz complicada de numerosos de leyes y los reglamentos, que forma la base de la Ley contra la discriminación en Gran Bretaña. Este fue, principalmente, la Equal Pay Act 1970, la Ley de Discriminación Sexual 1975, la Ley de relaciones raciales de 1976, la Ley de Discriminación por Discapacidad de 1995 y los tres principales instrumentos legales que amparan la discriminación en el empleo por motivos de religión o creencias, orientación sexual y edad. Requiere la igualdad de trato en el acceso al empleo, así como los servicios públicos y privados, independientemente de las características protegidas de edad, discapacidad, cambio de sexo, el matrimonio y la unión civil, raza, religión o creencia, el sexo y la orientación sexual. En el caso del género, hay protecciones especiales para las mujeres embarazadas. Sin embargo, la Ley permite a las personas transexuales

53 Vid. CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.), "La igualdad de trato en el Derecho Comunitario Laboral", Aranzadi, Pamplona, 1997, pags. 97-114.

54 Vid. TERRADILLOS ORMAETXEA, Edurne. Los derechos fundamentales sociales en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2011, no 92, p. 53-73.

55 Vid. CASTELLANO BURGUILLO E., "Acercamiento a la metodología para proponer medidas para la conciliación de vida personal y profesional desdel Derecho Comparado: adaptabilidad al ámbito español", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 60.

a ser excluidos de los servicios específicos de género, si eso es "un medio proporcionado para alcanzar una finalidad legítima". En el caso de la discapacidad, los empleadores y los proveedores de servicios tienen la obligación de realizar ajustes razonables a sus lugares de trabajo para superar las barreras que experimentan las personas con discapacidad. En este sentido, la Ley de Igualdad de 2010 no cambió la Ley, pero combatía la discriminación indirecta, el acoso, la Igualdad retributiva... Con excepciones limitadas de la Ley no se aplica a Irlanda del Norte[56].

En el 2011, el Consejo de Europa ha adoptado el **segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).** En este Pacto, el Consejo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, luchar contra la segregación en el mercado laboral, promover una mejor conciliación de la vida para las mujeres y los hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

El ***Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas*** ha desarrollado igualmente Jurisprudencia relevante desde el conocido Asunto Defrenne I en 1970.

El ***Tribunal Europeo de Derechos Humanos*** se ha pronunciado también ante la necesidad de eliminar las desigualdades basadas en roles de género tradicionalmente atribuidos a las mujeres.

Todo este marco ha influido no sólo en la normativa española sino también en la de otros Estados Miembros cercanos; en el Reino Unido la Sex Discriminación Act de 1975, reformada en 2001 y 2005, de aplicación también en Escocia y Gales; en Irlanda del Norte, la Sex Discriminación Order de 1976; en Suecia, la Equal Opportunities Act de 1991, reformada en 2000; en Noruega, la Gender Equality Act, de 1978; en Islandia, la Act on the Equal Status and Equal Rights of Women and Men, de 2000; en Holanda, la Equal Treatment Act de 1994; en Dinamarca, la Gender Equality (Consolidation) Act de 2002.

2.1. La invocación comunitaria a la participación de los agentes sociales en la realización de la ITOHM

La Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE, del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al Empleo, la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, considera esta participación esencial para garantizar la igualdad material[57], por lo que en su art. 8.ter, intenta incentivar los convenios colectivos, acuerdos, Planes de Igualdad o códigos de conducta o de buenas prácticas, si bien es cierto que, seguramente para respetar el principio de libertad de entidad empleadora, no impone la obligación de negociar, sino que sugiere a los Estados Miembros que incentiven esta negociación. Sin embargo, algunos Estados Miembros, como el francés, impusieron una auténtica obligación de negociar Planes de Igualdad[58] (en caso de imposibilidad, al menos consultar a las Organizaciones Sindicales), aunque curiosamente, en los diez años posteriores sólo se habían negociado treinta Planes de Igualdad.

Esta Directiva, además de imponer la obligación de la entidad empleadora de informar a la representación legal de trabajadoras/es periódicamente sobre datos estadísticos y medidas adoptadas en materia de igualdad, sugiere también a los Estados Miembros que adopten procedimientos para controlar el carácter discriminatorio de los convenios colectivos.

56 Vid. ALLEN, R. y CRANSNOW, R., "Family rights at work. A guide to Employment Law", Jordan Publishing Limited, 2012, págs. 15 y siguientes.

57 Vid. AA.VV., "La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres", Colección Informes CES, Madrid, 2003, pág. 27; DE MIGUEL DE LA CALLE, P., "Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Acceso al Empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. La modificación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 42, pág. 147; FERNÁNDEZ DOCAMPO B., "La participación de los trabajadores en el Derecho Social Comunitario", Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006; MENDOZA NAVAS, N., "La construcción de instrumentos de representación en el nivel transnacional: El Comité de Entidad empleadora Europeo y la experiencia española", en AA.VV., (BAYLOS GRAU A., Coord.), La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva, Ed. Bomarzo, Albacete, 2003.

58 Vid. Ley nº1983-365 de 13 de junio, relativa a la igualdad profesional entre los hombres y las mujeres (Loi Roudy)que impuso esta obligación en el ámbito entidad empleadorarial; imponiendo esta obligación también en el ámbito sectorial la Ley nº2001-397 de 9 de mayo (Loi Génisson), y el Acuerdo Interprofesional de Negociación Colectiva 2004 relativo "A la mixité et égalité professionnelle entre les hommes et les femmes".

2.2. La Confederación Europea de Sindicatos y su influencia en la evolución de la negociación colectiva y en la elaboración de los Planes de Igualdad

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) se creó en 1973 para promover los intereses de los trabajadores/as a nivel europeo y para que los represente en las instituciones de la UE.

El proceso de integración europea, el euro, la Constitución Europea, y el creciente impacto de la legislación de la UE sobre la vida cotidiana, ha cambiado el escenario en el que los sindicatos operan. Para defender y negociar para sus miembros eficazmente a nivel nacional, deben coordinar las actividades y políticas de toda Europa. Para influir en la economía y la sociedad en general, tienen que hablar con una sola voz y actuar conjuntamente a nivel europeo. Este es el desafío que la Confederación Europea de Sindicatos, el de lograr una UE con una fuerte dimensión social que salvaguarde el bienestar de todos sus ciudadanos/as. Comprometidos con la construcción de un movimiento sindical unificado a escala europea, que ya contaba con un gran número de nuevos afiliados sindicales en Europa Central y Oriental antes de la ampliación de la UE en mayo de 2004.

En la actualidad, la CES tiene 85 miembros en las Confederaciones Sindicales Nacionales de 36 países europeos, así como 10 federaciones industriales europeas, lo que hace un total de 60 millones de miembros, además de las organizaciones observadoras en Macedonia, Serbia y Bosnia y Herzegovina. Otras estructuras sindicales como EUROCADRES (el Consejo de Personal Profesional y Gerencial Europea) y EFREP / FERPA(Federación Europea de Jubilados y Personas Mayores) funcionan bajo los auspicios de la CES. Además, la CES coordina las actividades de los 44 CSIR (Consejos Sindicales Interregionales), que organizan la cooperación sindical a nivel transfronterizo.

La CES es uno de los interlocutores sociales europeos y es reconocida por la Unión Europea, por el Consejo de Europa y de la AELC como única comercio intersectorial organización representante sindical a nivel europeo.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) cuenta actualmente con 85 organizaciones miembros, de un total de 36 países de Europa Occidental, Europa Central y del Este, y 10 Federaciones Europea de Sindicatos. Con todo, la CES representa los intereses de los sindicalistas a nivel europeo.

El **objetivo** primordial de la CES es promover el modelo social europeo y de trabajar por el desarrollo de una Europa unida, de la paz y la estabilidad en los trabajadores/as y que sus familias puedan disfrutar de todos los derechos humanos y civiles y los altos niveles de vida. El **modelo social europeo** representa una sociedad que combina el crecimiento económico sostenible, con cada vez mejores estándares de vida y, como el pleno empleo, la protección social, la igualdad de oportunidades, empleos de calidad, la inclusión social y un proceso abierto y democrático de políticas que implique plenamente a la ciudadanía de trabajo en las decisiones que les afectan.

La CES considera que la consulta de los trabajadores/as, la negociación colectiva, el diálogo social y las buenas condiciones de trabajo son clave para promover la innovación, la productividad, la competitividad y el crecimiento en Europa.

La CES ha jugado un papel clave en la formulación de proyectos de ley vitales de la UE como la Directiva sobre comités de entidad empleadora europeos (1994) y la Directiva sobre la información y consulta (2002), y en la elaboración de la Carta Europea de los Derechos Fundamentales y el Tratado de Lisboa.

Al mismo tiempo, la CES negocia con los empleadores a nivel europeo a través del ***"diálogo social europeo"***. Tras el reconocimiento formal de la UE de pleno derecho de los interlocutores sociales a negociar acuerdos marco a nivel europeo, la CES ha firmado tres acuerdos intersectoriales Marco Europeo con sus homólogos europeos los empleadores, que han sido ratificados por el Consejo de Ministros y aplicado las Directivas en: permiso parental (1996), el trabajo a tiempo parcial (1997), y los contratos de duración determinada (1999). Los sindicatos y los propios empleadores están implementando nuevas ofertas a nivel europeo en el marco del sistema de diálogo social "autónoma", que abarca las condiciones de tele trabajadores/as (2002), el estrés relacionado con el trabajo (2004), el acoso y la violencia en el trabajo (2007) y el trabajo integrador mercados (2010). Por último, la firma de los marcos de acción, como el marco de acciones para el desarrollo del aprendizaje permanente de competencias y cualificaciones (2002) y por la igualdad entre hombres y mujeres (2005) es igualmente destacables.

La igualdad de género de y en el mercado laboral ha aumentado en la agenda en los últimos 50 años. El empleo femenino aumentó del 51% en 1997 al 62% en 2011, y fue mayor en el sector público predominantemente femenino, pero en empleos a tiempo parcial y se sitúa en el 75%. Sólo el 65,6% de las mujeres con hijos menores de 12 años de trabajo, en comparación con el 90,3% de los hombres. La brecha salarial media es del 17%, que van de los extremos de un 5% a 31%. En Europa, más del 70% de los empleos mal remunerados son ocupados por mujeres. Las niñas tienen más éxito en la escuela que los varones, las mujeres representan casi el 60% de los graduados, pero la segregación de género en el mercado laboral sigue siendo y los hombres siguen siendo mejor pagados en el promedio. El nivel superior de puestos de trabajo en los ámbitos financieros y empresariales sigue siendo dominado por los hombres, mientras que las mujeres representan sólo el 12% de los directivos de la entidad empleadora y sólo el 3% de los presidentes.

Muchas iniciativas que se han planteado para abordar estas cuestiones se encuentran relacionadas con los **sindicatos** en Europa, teniendo en cuenta que 38 millones - 45 % - de todos los miembros del sindicato son mujeres. Por lo tanto, la igualdad de género es un problema no sólo para la sociedad en su conjunto, pero en particular para los sindicatos. Por lo tanto, gran parte del cambio en la legislación europea en los últimos años ha sido en respuesta a la presión sindical.

Se concreta en la legislación de la UE, en especial el art. 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, el art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), y la Directiva 2006/54/CE, así como diversos documentos políticos europeos que empiezan con la Estrategia de Lisboa[59] en el año 2000 y continuando con la estrategia Europa[60] 2020[61] dela la Carta de la Mujer de la Unión Europea que fortalece los esfuerzos de la UE para construir una perspectiva de género en todas sus políticas para los próximos cinco años, mientras que promueve la adopción de medidas específicas.

A la luz de la ***Estrategia Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres,*** que representa el programa de trabajo de la Comisión Europea sobre la igualdad de género para el período ***2010-2015*** sobre la base de las seis prioridades temáticas (la misma independencia económica, la igualdad de retribución para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, igualdad en la toma de decisiones, dignidad, integridad y fin de la violencia de género, la igualdad de género en las acciones exteriores, cuestiones horizontales: los roles de género, la legislación y la gobernanza)tratan de apuntalar el trabajo del Consejo de Europa en cuanto a la aplicación de las ***Recomendación CM / Rec (2007) 13 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la perspectiva de género en la educación.*** Ellos, además, tienen como objetivo apoyar la política de la OIT sobre igualdad de género y la integración de la perspectiva y de subrayar la labor de la Comisión de la ONU sobre la Condición de la Mujer.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 20081) considera la escasa representación de las mujeres en los sindicatos un fenómeno global. En el sector de la Administración Pública, las mujeres constituyen la mayoría de la afiliación sindical, sin embargo, están insuficientemente representadas en el liderazgo.

Las investigaciones recientes sobre el tema muestran que hay una serie de barreras a la plena participación de las mujeres en el liderazgo sindical. Estos incluyen: las culturas sindicales en general valoran la participación de hombres y desalientan la participación de las mujeres, los estereotipos negativos de la mujer, la falta de confianza de la mujer en su capacidad de liderazgo y la falta de conocimiento acerca de la unión o de estructuras de toma de decisiones, por lo que, finalmente, se demuestra que las estructuras sindicales replican la de forma mimética, la desventaja sufrida por las mujeres en el mercado laboral.

Los sindicatos afiliados a la CES, la CSEE con sus organizaciones miembros se han comprometido a tomar medidas en el marco del Marco de Acción de los interlocutores sociales europeos a partir de 2005 y el ***Programa de Acción de la CES sobre la Igualdad de Género,*** de 2012, siendo sus **principales áreas de trabajo** de los sindicatos en materia de igualdad de género en Europa la igual remuneración por igual trabajo o trabajo de igual valor, la

59 Vid. CABEZA PEREIRO, J. y BALLESTER PASTOR, M.A., "Lecciones para el futuro del Empleo en la estrategia post-Lisboa a partir de 2010", RMTI, núm. Extraordinario, 2010; MARTÍN YÁÑEZ, N.M., "La coordinación de las políticas de Empleo a la luz del Tratado de Lisboa", RMTI, núm. 92, 2011; MIRANDA BOTO, J.M., "La incidencia del Tratado de Lisboa en el ámbito social", TL, núm. 97, 2008.

60 Vid. CABEZA PEREIRO, J., "Estrategia europea, Estado Autonómico y política de Empleo", en AA.VV., XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2007; CABEZA PEREIRO, J. y BALLESTER PASTOR, M.A., "La estrategia europea para el Empleo 2020 y su repercusiones en el ámbito jurídico laboral español", MTI, Madrid, 2010.

61 Vid. FERNÁNDEZ PROL, F., "Europa 2020; apuntes desde una óptica de género", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012; TERRADILLOS ORMAETXEA, E., "Los derechos fundamentales sociales en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea", RMTI, núm. 92, 2011.

eliminación de la brecha de la representación de género, conciliación de la vida incluyendo las hojas relacionadas con la familia cuidadora pagados (por ejemplo, la maternidad / paternidad / padres / filial), abordar el vínculo entre la violencia de género y los derechos laborales. Todas estas áreas son muy importantes para lograr la igualdad de género en la práctica. Sólo con el compromiso de todas las partes interesadas se puede abordar este problema social transversal.

Por lo tanto, es realmente de suma importancia para luchar contra los estereotipos de género en la educación y la segregación por género en el mercado laboral, especialmente en tiempos de crisis económica y financiera, cuando la austeridad del gobierno y sus planes tienen un impacto negativo en las condiciones de trabajo la intervención proactiva de todos estos agentes sociales. Para superar la crisis y alcanzar los objetivos establecidos en la Estrategia Europa 2020, es necesario tanto para fortalecer la dimensión de género en el crecimiento y el empleo, así como para tener en cuenta el impacto de la crisis sobre las mujeres y los hombres. Es importante combatir en solidaridad cualquier desventaja de género adicionales provocados por la crisis económica y financiera, en particular en materia de salario, las condiciones de trabajo y la seguridad laboral.[62] Es en este contexto que la igualdad de género mediante la cooperación entre los sindicatos y el gobierno es cada vez más importante.

Este enfoque se ha centrado en una sociedad donde las personas aprenden cómo dar forma a la sociedad y sus vidas, para actuar en solidaridad con los otros, en lugar de simplemente cumplir con las demandas del mercado de trabajo y promover la independencia económica igual para hombres y mujeres.

En el **Informe del Comité de la CES Mujeres (19 al 20 de marzo de 2013)**[63], se constata que el género principal de desigualdades experimentado genera preocupación sobre: la brecha salarial de género, la violencia contra las mujeres, y la conciliación de la vida privada y familiar. La crisis ha agravado la brecha salarial de género y la conciliación de la vida familiar y el aumento del desempleo entre las mujeres, en particular, entre las mujeres jóvenes. Las personas trabajan en empleos precarios. Cada vez más trabajadores/as sobre cualificados/as ocupan puestos de trabajo para los que no se requiere tanta cualificación. Existe una amplia creencia de que existe discriminación hacia las mujeres jóvenes en el proceso de contratación

Se presentó el proyecto sobre el impacto de los recortes sobre la mujer en el sector público. Su presentación refleja las conclusiones del estudio del Parlamento Europeo. Cuando el nivel de las condiciones de trabajo privado / público son similares para hombres y mujeres, las diferencias en la brecha salarial entre hombres y mujeres son más bajos, la dificultad es que a menudo hay un predominio masculino en la conformación de las condiciones de trabajo y organización del trabajo. La solución no debe ser que el sector privado se degrada sino que el sector público debe actualizarse. No existe un estudio de impacto sobre los recortes de beneficios sociales en las mujeres a nivel de la UE.

Claudia Menne, Secretaria Confederal de la CES, presentó la posición de la CES, centrándose en que los líderes europeos han optado por la política de austeridad de forma equivocada; la CES pide un cambio - no en contra de la la integración, la CES pide otro tipo de gobernanza económica y destaca la importancia del diálogo social[64]. Calidad de vida y la calidad del trabajo es el lema. La CES presentó los resultados de una Encuesta del 08 de marzo de 2013, en la que señala que lo importante es reflejar la "retirada silenciosa" de las mujeres del mercado laboral, por ejemplo, las mujeres que dejan de trabajar por maternidad y no vuelven al trabajo o las mujeres que continúan trabajando en el sector del voluntariado.

Respecto del diálogo social los cuatro temas están en un punto muerto, no hay acuerdo.

La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, presentó también el Informe sobre el impacto de la crisis económica sobre la igualdad de género y los derechos de las mujeres (2012/2301 (INI)). Es un Informe muy importante, que emite una Propuesta de Resolución al Parlamento Europeo, y que trata las siguientes cuestiones.

Considerando que la Unión Europea se enfrenta a la mayor crisis económica y financiera desde la Gran Depre-

62 Vid. SERRANO GARCÍA Juana Mª, "La igualdad en la crisis del empleo", Colección Textos de Intervención, Ed. Bomarzo, 2013.

63 Elisabeth Morin-Chartier,Vice-Presidente de la Comisión FEMM, presentó el informe a partir del estudio del PE sobre el *impacto de la crisis económica sobre la igualdad de género y los derechos de las mujeres.*

64 (véase CES Pacto Social para Euope).

sión de la década de 1930, una crisis agravada por las llamadas medidas de austeridad que han sido impuestas a los Estados miembros por las instituciones de la UE en el contexto de las políticas de gobernanza económica (SGP, Semestre Europeo, el Pacto por el Euro Plus, pacto fiscal) y los programas de "asistencia financiera", y que las tasas de desempleo de todos los Estados miembros, y en especial a los Estados miembros del sur, han aumentado de manera significativa como resultado de esta crisis, mientras que los efectos de esta crisis son especialmente graves para las personas vulnerables, y en particular para las mujeres, que se ven afectadas directamente -por la pérdida de sus puestos de trabajo o los recortes salariales o la pérdida de la seguridad laboral- e indirectamente a través de los recortes presupuestarios en los servicios públicos y el bienestar, y que, en ese mismo sentido, es imprescindible, entre otras cosas, que la dimensión de la igualdad de género en el manejo de la crisis y el desarrollo de soluciones deba ser examinada muy seriamente.

Mientras que el derecho al trabajo es una condición previa esencial para que las mujeres puedan disfrutar de los mismos derechos efectivos, la independencia económica y la realización profesional, mientras que la crisis actual no es sólo una crisis financiera y económica, sino también una crisis de la democracia, la igualdad, para el bienestar social y por la igualdad de género, y también está siendo utilizado como una excusa para retrasar o incluso detener los esfuerzos cruciales para combatir el cambio climático y los retos ambientales futuros.

Considerando que la crisis de crédito, de la cual deriva la actual recesión, fue un desastre creado por el hombre, mientras que la mayoría de las respuestas nacionales e internacionales a la misma, que no han podido tomar la perspectiva de género en consideración suficiente, también se han decidido por los hombres, mientras que es importante que las mujeres, que son generalmente mejor cualificadas que los hombres, participen plenamente en el proceso de toma de decisiones en las esferas política, económica y financiera, así como los acuerdos entre los interlocutores sociales.[65]

Mientras que el aumento de riesgo de pobreza es estrecha y directamente vinculada a la destrucción de las funciones sociales significativas realizadas por el Estado, como se ve, por ejemplo, con la reciente destrucción de los sistemas públicos de seguridad social en una serie de Estados miembros, junto con los recortes en prestaciones sociales clave (subsidios familiares, prestaciones de desempleo, prestaciones por enfermedad e ingresos mínimos de integración social).

Mientras que los estudios recientes han demostrado que sólo el 5% de los tomadores de decisiones en las instituciones financieras de la UE son mujeres, mientras que los 27 gobernadores de los bancos centrales de los Estados miembros son hombres, al tiempo que los estudios de género han demostrado que las mujeres administran de una manera diferente, evitando riesgos y centrándose más en una perspectiva a largo plazo.

Mientras que en el comienzo de la crisis económica ha tenido un impacto mayor en los hombres que en las mujeres, mientras que el desempleo ha aumentado desde entonces a un ritmo diferente para hombres y mujeres, mientras que las mujeres no se vieron afectadas inicialmente por la crisis, pero ahora cada vez más sienten sus efectos (mayores, y el aumento del número de empleos precarios y a tiempo parcial, una mayor amenaza de despido, salarios más bajos, reducción de la cubierta de protección social, etc), y se verán afectadas de forma más duradera, y que esta fase está mucho peor documentada y hay una falta de confianza y datos estadísticos comparables sobre el mismo, y, en consecuencia, el impacto de la crisis en las mujeres tiende a ser subestimado.

Mientras que en una situación de crisis política, el mercado laboral tiende a centrarse en influir en el nivel general de empleo, y no en las mujeres económicamente inactivas.

Mientras que las medidas de austeridad impuestas por la troika (BCE, la Comisión y el FMI), así como la política económica y las medidas de supervisión de las finanzas públicas decididas por la Comisión y el Consejo están minando el estado de bienestar, la profundización de las brechas en la sociedad, y generando aún mayores injusticias sociales y económicas, incluyendo las desigualdades de género.

Considerando que debe tenerse en cuenta que las mujeres desempleadas a menudo no se incluyen en las estadísticas oficiales y que las desigualdades de género en cuanto a las tasas de inactividad a menudo subesti-

65 Vid. AA.VV., "Estrategias para la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos públicos", Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2009.

mada ya que las mujeres tienden con mayor frecuencia a retirarse del mercado de trabajo por diversas razones (el embarazo, las responsabilidades familiares, la falta de tiempo) y para realizar un trabajo no remunerado o informal, a menudo en el hogar o el cuidado de familiares a cargo o al servicio de la economía sumergida, mientras que actualmente existen pocos estudios sobre el impacto de los recortes en el gasto público en materia de igualdad de género.

Mientras que los recortes presupuestarios de los gobiernos que aplican planes de austeridad están afectando sobre todo el sector público y los servicios de bienestar social, que son prestados fundamentalmente por mujeres y de los que se benefician principalmente las mujeres - que constituyen cerca del 70% de los empleados del sector público -, sino también el sector privado, y las mujeres se están convirtiendo en las principales víctimas de las medidas de austeridad, mientras que hasta la fecha ningún país ha evaluado el impacto de los recortes propuestos en el gasto público y de las consecuencias de la consolidación fiscal a partir de una perspectiva de género, ya sea el impacto de las distintas medidas o su impacto acumulativo.

Mientras que las mujeres son más dependientes de los beneficios sociales éstos se están reduciendo como parte de las medidas de austeridad. Una situación de crisis como la actual requiere profundas reformas estructurales del mercado de trabajo. Mientras que para las mujeres una caída en el número de puestos de trabajo frecuentemente va de la mano del reajuste de los horarios de trabajo, incluidas las horas de trabajo y a menudo implican diferentes turnos, mientras que es muy probable que la recuperación se hará sentir más rápidamente en el sector industrial, con lo que se favorecerá la recuperación del empleo masculino, que se recuperará más rápido que el empleo femenino, mientras que las medidas de austeridad en los servicios públicos tienden a tener un efecto más duradero en el empleo femenino, poniendo así en peligro la a largo plazo el progreso que se ha logrado en el ámbito de la igualdad de género.

Considerando que la crisis está provocando el aumento de la explotación de las mujeres, tanto en el marco legal y la economía ilegal, mientras que sus efectos tendrán un impacto a largo plazo en las mujeres que tienen una trayectoria no lineal (incluyendo los de tiempo parcial temporal mal pagado, intermitente, atípico, o incluso el empleo informal), a menudo con el trabajo a tiempo parcial impuesto, dando lugar a las mujeres que tienen un registro de las contribuciones de pensiones incompletos, y en un mayor porcentaje de mujeres en riesgo de pobreza, mientras que las mujeres pueden terminar con derecho únicamente a una pensión muy pequeña y por lo tanto sean empujadas por debajo de la línea de pobreza, y que existe el riesgo de la aparición de un conjunto de "generación perdida" de jóvenes, hombres y mujeres, privados de oportunidades de trabajo, el empleo seguro y, a menudo, las oportunidades educativas debido de las dificultades económicas.

Considerando que la crisis se suma a la dificultad de conciliar los roles profesionales y familiares, mientras que el impacto sobre el empleo de tener hijos es diferente entre hombres y mujeres, mientras que la tasa de participación laboral de las madres es un 12% inferior a la de las mujeres sin hijos, mientras que el tasa de empleo de los padres es un 8,7% superior a la de los hombres sin hijos.

La dimensión de género no se ha tenido en cuenta en las políticas e iniciativas previstas encaminadas a salir de la crisis. Mientras que el empleo femenino se ve afectado por los estereotipos de género, como la idea de que el desempleo masculino es un problema "más grave" que el femenino, añadiendo a la colección ya significativa de los estereotipos de género que impactan negativamente en las posibilidades de empleo de las mujeres, mientras que en la práctica el enfoque el desempleo masculino es diferente al desempleo femenino, ya que los hombres siguen siendo considerados como los jefes de familia y las mujeres como las principales cuidadoras de la familia;

Aproximadamente el 23% de la ciudadanía de la UE estaban en riesgo de pobreza o exclusión social en 2010, y el empobrecimiento de la población afecta a las mujeres, sobre todo, ya que muy a menudo se enfrentan a una combinación de dificultades, como en el caso de las mujeres mayores que viven solas y familias mono parentales (en su mayoría encabezadas por mujeres), y que estas son las dificultades para mantener un trabajo o encontrar uno nuevo en estas circunstancias, las dificultades para encontrar una vivienda adecuada, teniendo la responsabilidad de dependientes (niños, padres y enfermos o personas con discapacidad), y las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar derivada de la falta de estructuras y variaciones en las políticas nacionales sobre la materia entre los 27 Estados miembros de apoyo adecuados. Los recortes en los servicios y beneficios han puesto en peligro la independencia económica de las mujeres, ya que los beneficios suelen constituir una fuente

importante de sus ingresos y que las mujeres tienden a utilizar los servicios públicos más que los hombres.

Un número creciente de mujeres están tomando el trabajo informal y no remunerado (voluntaria o no) con menos protección social con el fin de escapar de la crisis y que, según un estudio de la OCDE, el trabajo doméstico representa el 33% del PNB de los países miembros de la OCDE. La política de austeridad y crisis actual se están utilizando para socavar los derechos de los trabajadores en muchos Estados miembros, y ésto está afectando particularmente a las mujeres trabajadoras, con graves consecuencias para las posibilidades de las mujeres de autonomía económica. Se observa que la disminución de la brecha en el empleo entre hombres y mujeres es más un reflejo de una degeneración general de las condiciones de vida y trabajo de los avances hacia una mayor igualdad de género.

Las mujeres que entran en la vida laboral están jugando un papel de liderazgo en el crecimiento, que permiten que el ingreso familiar se eleve, lo que provoca un aumento del consumo y ayuda a estimular la economía y que, por lo tanto, la igualdad de género tiene un impacto positivo en la productividad y crecimiento económico.

El segundo análisis reciente de los quinto ***EWCS,*** ("Mujeres, hombres y condiciones de trabajo en Europa: análisis secundario de la quinta encuesta sobre las condiciones de trabajo en Europa", ***Eurofound 2012,*** que se publicará en 2013) muestra que la segregación de género es perjudicial tanto para hombres como para mujeres, mientras que los hombres y las mujeres reportan un mayor bienestar en el trabajo y una mayor satisfacción en el trabajo en el que trabajan con colegas de ambos sexos, mientras que el objetivo, sin embargo, sigue siendo la lucha contra la segregación de género en el mercado laboral.

Las medidas de igualdad de género han sido canceladas o retrasadas y los posibles futuros recortes en los presupuestos públicos tendrán un efecto negativo sobre el empleo femenino y en la promoción de la igualdad. La recesión económica no debe utilizarse como excusa para retrasar el progreso de las políticas de trabajo / vida y reducir los fondos asignados a los servicios de atención a personas dependientes y a los permisos laborales, afectando el acceso de las mujeres en particular al mercado de trabajo.

La violencia contra las mujeres es un fenómeno generalizado en todos los países y todas las clases sociales, que la presión económica a menudo conduce al abuso más frecuente y que los estudios también han demostrado que la violencia contra las mujeres se intensifica cuando los hombres experimentan el desplazamiento y el despojo como resultado de la crisis económica.

Las mujeres fueron las más beneficiadas por la creación de empleo en la UE entre 1998 y 2008 (las respectivas tasas de empleo femenino en la UE es del 55,6% y 62,8%), mientras que el empleo ha aumentado en un 12,7% para las mujeres, pero sólo el 3,18% para los hombres, la tasa de desempleo de las mujeres es ligeramente superior en 2012 (10,7% de las mujeres que son desempleados en comparación con el 10,6% de los hombres). El 31,6% de las mujeres trabaja a tiempo parcial en comparación con 8,1% de los hombres.

En base a todo ello, se plantean las siguientes **estrategias o propuestas de intervención.** Recuerda que la igualdad de género es uno de los **objetivos** fundamentales de la Unión Europea y que debe ser una consideración clave al definir la respuesta a la actual crisis económica y financiera, incluida la inversión en el sector público, el sector del bienestar y la vivienda ambientalmente sostenible, transporte, etc, así como la generación de ingresos del Estado a través de políticas fiscales más eficientes, como el hecho de que las respuestas políticas a la crisis, incluidos los paquetes de recuperación, no han logrado reconocer, analizar y corregir el impacto de género de la crisis; condena el hecho de que no ha habido prácticamente ninguna incorporación de la perspectiva de género en la estrategia post-Lisboa, y PI de por ello al Consejo, a la Comisión ya los Estados miembros incorporar la igualdad de género, a través de objetivos específicos en las directrices macroeconómicas y de empleo. Se invita a la Comisión a integrar la dimensión de género en todas las **políticas,** en particular las relativas a: el impacto de las medidas de austeridad y la recuperación de la crisis, la gobernanza económica, el desarrollo sostenible y los empleos verdes, la educación y la formación profesional, la migración, la cooperación y el desarrollo, la salud y la seguridad, y las medidas que deben previstas o aplicadas para contrarrestar o limitar los efectos de la crisis,; se pide a los Estados miembros revisar y poner de relieve el impacto inmediato y a largo plazo de la crisis económica en las mujeres, con especial referencia a cuándo y cómo se están agravando las desigualdades de género existentes y las consecuencias relacionadas, como un mayor riesgo de violencia de género, deterioro de la salud

materno-infantil y la pobreza entre las mujeres mayores; se recuerda que, después de haber visto la tasa de empleo para las mujeres, suben de manera constante desde hace más de diez años para alcanzar un nivel de 62,8% en 2008, la UE se ha visto ahora que la tasa ha caído ligeramente desde el comienzo de la crisis económica, al 62,3% en 2011, y subraya, por lo tanto, la necesidad de respuestas duraderas que tienen la dimensión de la igualdad de género en consideración a las políticas de los Estados miembros para salvaguardar el empleo y renovar el crecimiento de la UE y se invita a la Comisión a considerar una adaptación adicional de los Fondos Estructurales, el de cofinanciar un apoyo adicional para las áreas de trabajo de las mujeres que puedan resultar afectados por la crisis, así como el apoyo para el cuidado infantil, la capacitación y el acceso al empleo.

Destaca la importancia de la "Plataforma contra la Pobreza y la Exclusión Social 'la iniciativa emblemática; se pide a los Estados miembros a hacer pleno uso del programa Europa con la ciudadanía y el próximo Programa para el Cambio Social y la Innovación, sobre todo en lo que respecta a la aplicación efectiva de la igualdad de género objetivos, destaca la importancia del programa Daphne III, sobre todo en lo que respecta a la protección de las mujeres contra todas las formas de violencia y la necesidad de lograr altos niveles de protección de la salud, el bienestar y la cohesión social; se destaca el hecho de que, a pesar de las tasas de desempleo de hombres y mujeres que son comparables, la crisis afecta a las mujeres de manera diferente, y señala que las condiciones de trabajo de las mujeres se han convertido en mucho más inseguras, especialmente con el aumento de la prevalencia de las formas atípicas de contratación, y que los ingresos de las mujeres han disminuido significativamente gracias a una serie de factores, entre ellos la persistente brecha salarial (casi el 17%) entre hombres y mujeres y la desigualdad resultante de sus respectivos niveles de prestación por desempleo, el aumento de la explotación obligatoria a tiempo parcial, y el aumento en el número de puestos de trabajo temporales o de duración determinada, en detrimento de un empleo más estable, mientras que con la persistente brecha salarial de género y de la desigualdad resultante del nivel de prestaciones de desempleo, la crisis ha empeorado la situación de la mujer en el mercado laboral, y señala que la experiencia de crisis anteriores muestra que la tasa de empleo de los hombres por lo general se recupera más rápidamente que la de las mujeres. Se pide a la Comisión que presente, lo antes posible, una propuesta de Directiva que establezca medidas para la superación de la brecha salarial de género para el trabajo igual o equivalente; se recuerda que las muy grandes diferencias que aún existen entre los Estados miembros, con la tasa de empleo de las mujeres que oscilan entre 48,6% y 77,2%, y que el cambio en estas situaciones requiere respuestas específicas, hechas a medida como parte de un enfoque europeo global; se subraya, además, la necesidad de contar con indicadores comunes confiables y estadísticas comparables fiables, con las que se puedan evaluar las diferentes situaciones, así como las necesidades, y encontrar respuestas adecuadas.

Antes de la crisis económica, las mujeres ya ocupaban la mayoría de los trabajos temporales y a tiempo parcial, y que la crisis ha reforzado esta tendencia, por lo tanto, en la colocación de muchas mujeres expuestas a un mayor riesgo de exclusión social, señala que este ha sido el caso en los Estados miembros del sur. El desempleo juvenil femenina aumentó de 18,8% en 2009 al 20,8% en 2011, y que la crisis afectará especialmente con dureza a los grupos desfavorecidos de mujeres, incluidas, entre otras cosas, las mujeres con discapacidad, mujeres inmigrantes, mujeres pertenecientes a minorías étnicas, las mujeres con pocas calificaciones, las mujeres que están desempleados, las madres solteras a largo plazo, las mujeres sin medios de subsistencia y las mujeres que cuidan a personas dependientes; acoge el paquete de la Comisión de las medidas destinadas a hacer frente a los actuales niveles inaceptables de desempleo juvenil y la exclusión social y ofrecer a los jóvenes puestos de trabajo.

El derecho al trabajo es una condición previa esencial para que las mujeres puedan disfrutar de los mismos derechos efectivos, la independencia económica y la realización profesional, por lo que insiste en que el empleo precario deben ser erradicados a través de la aplicación obligatoria del principio de que para cada puesto de trabajo existente otro puesto permanente debe ser creado, y al reconocer y potenciar el derecho a empleo con derechos.

Pide a la UE y a los Estados miembros formular sus respuestas actuales a la crisis económica con el fin de garantizar que las medidas adoptadas son a largo plazo en su alcance, y no socaven las políticas de bienestar social y de las estructuras del sector público que son una condición previa para una mayor igualdad de género, como los servicios sociales y centros de atención, salud, educación y derechos de los trabajadores.

3. NORMATIVA ESTATAL[66]

3.1. La Constitución Española de 1978

La Constitución Española de 1978, en su artículo 14 proclama la igualdad formal ante la Ley , estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo[67], y en su artículo 9.2, proclama la igualdad material, con la obligación de los Poderes Públicos de garantizar la igualdad prevista en el artículo 14, debiendo adoptar las medidas necesarias para remover todos los obstáculos que impidan en la práctica que esta igualdad sea real y efectiva.

En el artículo 35.1 se regula por primera vez a nivel constitucional la prohibición de la discriminación por razón de género en el Derecho del Trabajo. En su artículo 138.2 se prohíbe que las Comunidades Autónomas introduzcan privilegios económicos o sociales, así como el artículo 139.1 proclama el principio de igualdad de trato en el Estado autonómico, de forma que en el artículo 149.1.1 se atribuye como competencia exclusiva al Estado la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales[68].

En la Jurisprudencia constitucional, la ***STC 128/1887, de 16 de julio***[69], marcó un punto de inflexión importante, entendiendo que el artículo 14 de la Constitución Española implica un doble mandato constitucional, el de **igualdad formal** ante la Ley, y el de ***prohibición de discriminación*** por razón de sexo o género[70], cuya base la encontramos en el artículo 9.2 de la Constitución Española, que nos servirá para perseguir además las discriminaciones indirectas, al tiempo que para obligar a los Poderes Públicos a que adopten las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan que esta igualdad sea real y efectiva, y si fuese necesario, mediante ***medidas de acción positiva***[71].

De esta forma cualquier medida adoptada por la entidad empleadora que suponga un trato diferenciado entre hombres y mujeres deberá ser evaluada a través de un triple juicio de proporcionalidad, debiendo ser necesaria, idónea y razonable, y proporcional para ser legal[72].

Es en la ***STC 145/1991,*** de 1 de julio, en la que se introduce por primera vez el concepto de ***discriminación indirecta***[73] ya consolidado en las Directivas y Jurisprudencia comunitaria, pero no introducido en nuestro ordenamiento interno, aunque ya lo había anticipado al hablar de la ***discriminación oculta*** la STC 177/1988.

No se debe olvidar que para la aplicación del concepto de discriminación indirecta no es necesario el elemento doloso o intencional por parte del sujeto activo, y que admite prueba en contrario, de forma que la entidad empleadora podría justificar la procedencia[74] de la medida o desvirtuar la apreciación de discriminación indirecta.[75]

66 Vid. Sentencias sobre la aplicación de la normativa sobre igualdad; S Juzgado Social 16 Madrid, 07-07-2008. S Juzgado Social 30 Madrid 303/2008, 28-07-2008. S Juzgado Social 31 Madrid 178/2008, 16-04-2008. S Juzgado Social 31 Madrid 318/2008, 30-06-2008. STC Pleno 12/2008, 29-01-2008 . STC Pleno 13/2009, 19-01-2009. STS Sala Social, 20-05-2009. STS Sala Social, 20-09-2007. STSJ Andalucía Sevilla Sala Social 1531/2008, 06-05-2008. STSJ Aragón Sala Social 1001/2008, 19-12-2008. STSJ Aragón Sala Social 451/2008, 25-05-2008. STSJ Cantabria Sala Social 157/2009, 25-02-2009. STSJ Cataluña Sala Social 9493/2008, 17-12-2008. STSJ Madrid Sala Social 709/2008, 10-11-2008. ATC 90/2010, 14-07-2010. STC 22/2010, 27-04-2010. STC 24/2011, 14-03-2011. STC 26/2011, 14-03-2011. STC 40/2011, 31-03-2011. STS Sala Cont-Admvo, 15-06-2011. STS Sala Cont-Admvo, 19-09-2011. STS Sala Social, 06-07-2010. STS Sala Social, 07-07-2010.

67 Vid. PERÁN QUESADA S., "La necesaria configuración jurídica de la discriminación por razón de género desde la perspectiva constitucional", Revista de Derecho Social, Número 66 - Página 149 - Año 2014 - Análisis de Jurisprudencia del TC.

68 Vid. BALAGUER CALLEJÓN M.L., "Mujer y derechos constitucionales. La construcción jurídica del género", en AA.VV., Género, Constitución y Estatutos de Autonomía, INAP, Madrid, 2005; BALAGUER CALLEJÓN M.L., "Mujer y Constitución: la construcción jurídica del género", Ed. Cátedra, Madrid, 2005.

69 Vid. también la STC 68/1991, en la que se entiende el Tribunal Constitucional que se ha evolucionado desde la **igualdad formal** proPI a del Estado liberal de Derecho, a la **igualdad material** propia del Estado Social de Bienestar. Vid. también FIGUERUELO BURRIEZA A., "La igualdad compleja en el constitucionalismo del siglo XX (Referencia especial a la no discriminación por razón de sexo)", en Los derechos sociales del siglo XXI, Revista Jurídica General, Boletín del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, núm. 38, 2008, pags. 35-60; PÉREZ LUÑO A.E. y GONZÁLEZ-TABLAS SASTRE R., "Dimensiones de la igualdad", Dykinson, 2005; BALAGUER CALLEJÓN M.L., "Igualdad y Constitución Española", Tecnos, Madrid, 2010; AA.VV., "Estudios interdisciplinares sobre igualdad", Iustel, Madrid, 2009.

70 Vid. TUBERT, S. (Ed.), "Del sexo al género. Los equívocos de un concepto", Ed. Cátedra feminismos, Madrid, 2003.

71 Vid. RODRÍGUEZ-PI ÑERO, M., "Discriminación, igualdad de trato y acción positiva", Relaciones Laborales, núm. 22, 1995.

72 Vid. SSTC 98/2000, de 10 de abril; 186/2000, de 10 de julio; 30/2002, de 11 de febrero de 2002.

73 Vid. SAEZ LARA, C., "Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas", CES, Madrid, 1994, pags. 47 y siguientes. Vid. SIERRA HERNAIZ, E., "Acción positiva y empleo de la mujer", CES, Madrid, 1999, pág. 14.

74 Vid. las siguientes sentencias justificando la procedencia de la medida: SSTJCE de 14 de diciembre de 1995, asunto Nolte; de 14 de diciembre de 1995, asunto Megner y Scheffel; de 1 de febrero de 1996, asunto Posthuma-Van Damme; de 8 de febrero de 1996, asunto Laperre; de 17 de junio de 1998, asunto Hill; de 9 de septiembre de 1999, asunto Kruger; de 26 de septiembre de 2000, asunto Kachelman; de 7 de diciembre de 2000, asunto Schnorbus; STC 5/1994, de 17 de enero, y de 22 de diciembre de 2004.

75 Vid. RODRIGUEZ-PI ÑERO, M., "Discriminación, igualdad de trato y acción positiva", Relaciones Laborales, núm. 22, 1995, págs. 85-86; RODRIGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., "Igualdad de trato en el acceso al empleo y protección de la maternidad. Comentario a la sentencia C-2007/98 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de febrero de 2000", Revista de Derecho Social, núm. 11, 2000, págs. 107 y siguientes.

3.2. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015) (ET)

A los largo del articulado del ET nos encontramos con diversas referencias relativas a la interdicción de la discriminación por razón de género en el mercado laboral, y más concretamente, en su regulación mediante el recurso al Derecho del Trabajo.

Así en su **artículo 4.2.c),** se prevé que todos/as los/as trabajadores/as tienen **derecho a no ser discriminados directa o indirectamente** para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español[76].

El respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al… **acoso sexual** y al **acoso por razón de sexo,** se formula en el artículo 4.2.e)[77].

En el **artículo 17,** se reglamenta la ***nulidad*** de actos y disposiciones normativas que generen algún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de género[78] (*"serán nulos los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la entidad empleadora que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo,.."*[79] ; *"Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones de la entidad empleadora que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la entidad empleadora o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación"*[80]).

El mismo artículo 17, anticipa la posibilidad de acordar vía convencional la adopción de ***medidas de acción positiva***[81] a través de las cuales se trata de contrarrestar o paliar los efectos que un sistema patriarcal disfuncional provoca en el mercado laboral, generando una situación de mayor vulnerabilidad de un colectivos perfectamente identificados o susceptible de identificación[82], que se encuentra con mayores dificultades para acceder a un mismo nivel cuantitativo y cualitativo de reconocimiento de condiciones laborales equitativas o de protección social, fáctica o normativamente (*"…la **negociación colectiva**[83] podrá establecer **medidas de acción positiva** para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva*[84] *podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate"*[85]*…).*

En el mismo precepto, se aprovecha la oportunidad para aludir a los ***Planes de Igualdad***[86] (*"... El establecimiento de planes de igualdad en las entidad empleadoras se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgá-*

76 Letra c) del número 2 del artículo 4 redactada por el número uno del artículo 37 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social («B.O.E.» 31 diciembre).Vigencia: 1 enero 2004.

77 Letra e) del número 2 del artículo 4 redactada por el apartado uno de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).Vigencia: 24 marzo 2007.

78 Vid. En el mismo sentido el art. 10 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

79 Párrafo primero del número 1 del artículo 17 redactado por el apartado uno de la disposición adicional undécima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo («B.O.E.» 18 septiembre).

80 Número 1 del artículo 17 redactado por el número cuatro del artículo 37 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social («B.O.E.» 31 diciembre).

81 Vid. SIERRA HERNÁIZ E., "Las medidas de acción positiva en la reciente doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europea", Revista de Derecho Social, Número 12 - Página 121 - Año 2000.

82 Así se han estimado legítimas las convocatorias de ayudas por guardería a favor de las mujeres trabajadoras, o en su caso a los padres que asuman solos el cuidado de los hijos/acoso sexual; Vid. STJCE de 19 de marzo de 2002, rec.2002/106 y SJS de Girona de 17 de abril de 2002. Sin embargo, la STSJ de Extremadura de 10 de junio de 2005, rec.209/2005, obligó a extender estas ayudas también a los trabajadores hombres.

83 Vid. MARTÍNEZ PONS D., "Las Políticas de Igualdad de Oportunidades y no discriminación en la negociación colectiva", AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), Gestión práctica de Planes de Igualdad, Ed. Bomarzo, 2009, págs. 145 y siguientes.

84 Vid. AAVV (LOUSADA AROCHENA, J.F., Coord.), "El principio de igualdad en la negociación colectiva", Madrid, 2008, (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), 2008.

85 Número 4 del artículo 17 introducido por el apartado dos de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).

86 El Consejo de Estado ha entendido que la importancia de los Planes de Igualdad en el ámbito laboral aconsejaría su inclusión en el **ET** y no en una **Ley como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

nica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres."[87])

La brecha salarial es un problema de carácter estructural que responde a factores culturales, sociales, económicos, religiosos... propios del sistema patriarcal, y está muy relacionada con los roles y estereotipos, así como la adopción histórica de una supuesta "opción" vital por parte de las mujeres de asumir el "trabajo reproductivo", a saber, el que no computa en el PIB ni es merecedor de algún tipo de retribución, probablemente por no concebirse como "un trabajo" en sí, y que por lo tanto, en aplicación de la misma lógica, no debe generar algún tipo de protección social, todo lo cual no responde a realidad alguna, sino más bien a "una realidad impuesta", de la que, cuando algunas mujeres se han querido liberar, estimando que su incorporación en el mercado laboral podría constituir la puerta hacia su emancipación económica, social…..han sido presa fácil para caer en una realidad aún más indigna (si es que se cree la premisa de que el trabajo "reconocido" dignifica a la persona), resultado lógico de un mercado laboral que modifica sus normas pero que no ha conseguido alterar esos factores estructurales del sistema patriarcal que seguirán generando fricciones y tensiones, así como resultados patológicos de facto, como que estas mujeres hayan visto empeorada su situación al tener que someterse a dobles y triples jornadas (por seguir asumiendo mayoritariamente el trabajo reproductivo), además de ser sujetos pasivos de discriminaciones directas e indirectas, no sólo en el acceso al empleo, sino también durante la vigencia de la relación laboral, en la cual, como propagación de lo que sucede en el resto de las dimensiones sociales, económicas, culturales... "su trabajo no se pone en valor"[88], lo cual es evidenciado a través de la discriminación retributiva real, encubierta a veces mediante el recurso a mecanismo sutiles de clasificación profesional[89] que enmascaran discriminaciones indirectas reales, no debiendo olvidar que en nuestra sociedad, "lo que no se ve, no existe", y la forma en que nuestro trabajo recibe "valor" o "visibilidad" en el mercado laboral es a través de su remuneración, por lo que esta discriminación retributiva no es más que un reflejo más de la escasa cotización del trabajo de las mujeres frente a la excesiva inflación del de sus compañeros hombres[90].

Pues bien, el ***artículo 28*** dispone que *"…La entidad empleadora está obligado a pagar por la prestación de un* ***trabajo de igual valor la misma retribución****[91], satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla…"*[92].

Este precepto no se pronunciaba con el mismo tenor en su redacción originaria, en la cual aludía más bien al "derecho a obtener una misma retribución por un mismo trabajo", lo cual favoreció numerosas discriminaciones indirectas, en fraude de ley, que pretendían vulnerar el espíritu de la Ley, si bien formalmente no se podía afirmar que la infringiesen, debido a que se recurría a ubicar a hombres y mujeres que desempeñar prestaciones de servicios similares bajo diferentes categorías profesionales que generaban reconocimientos retributivos diversos, pero en base a ello, se afirmaba que "categorías diferentes equivalía a trabajos diferentes", de lo que se deducía que era conforme al artículo 14 de la Constitución Española.

3.3. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Son constitutivas de **infracciones muy graves** en el orden social, "las decisiones unilaterales de la entidad em-

87 Número 5 del artículo 17 introducido por el apartado dos de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).

88 Vid. SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS DE 6 DE DICIEMBRE DE 2007. El Tribunal ve ilegal que las horas extraordinarias se paguen más baratas que el resto, si ello perjudica a un número mayor de mujeres que de hombres y no está justificada esta discriminación por factores objetivos.

89 Vid. SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Nº 286/1994, DE 27 DE OCTUBRE. El Tribunal Constitucional considera que para excluir la existencia de discriminación retributiva entre categorías o departamentos segregados sexualmente y con niveles retributivos distintos, el criterio de comprobación no puede ser la identidad normal de las tareas, sino la igualdad de valor del trabajo.

90 Vid. SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 28 DE FEBRERO DE 1994. El Tribunal Constitucional determina que los criterios de valoración utilizados deben hacerse transparentes, incumbiendo al empleador la carga de demostrar cuáles sean esos y su neutralidad desde la perspectiva del art. 14 CE. Considera discriminatorio el criterio del esfuerzo físico como único explícito y relevante para justificar la diferencia salarial.

91 Vid. SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS DE LUXEMBRUGO Nº2001/178, ASUNTO BRUNNHOFER. Trabajador que, en virtud de su contrato de trabajo, percibía un complemento individual cuyo importe mensual era mayor que el que percibía su compañera, teniendo ambos la misma categoría profesional. El Tribunal parte de la base de que un mismo trabajo o un trabajado al que se atribuya igual valor, debe ser retribuido de la misma manera, a menos que la diferencia de retribución se justifique por razones objetivas. Si bien, la categoría profesional no basta por sí solo apara concluir que se realiza el mismo trabajo o trabajo de igual valor, sino que habrá que tener en cuenta un conjunto de factores como son la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales.

92 Artículo 28 redactado por el artículo único de la Ley 33/2002, 5 julio, de modificación del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» 6 julio).

pleadora que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la entidad empleadora o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones de la entidad empleadora que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la entidad empleadora o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación".[93]

3.4. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres[94]

Esta Ley[95] incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la ***2002/73/CE,*** de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo[96]; y la ***Directiva 2004/113/CE,*** sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Asimismo, mediante la presente Ley, se incorporan a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (LEC), y a la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (LJCA), la ***Directiva 97/80/CE*** del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.[97]

Se entiende así por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil".[98]

Entiende esta ley[99] que la igualdad de trato[100] y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas[101], y que será aplicable en el ámbito del Empleo público, y se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.[102]

Sin embargo, no ***constituirá discriminación en el acceso al empleo,*** incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.[103]

Tal y como se prevé en su Exposición de Motivos, el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre

93 Vid. Apartado 12 del artículo 8 redactado por el apartado dos de la disposición adicional decimocuarta de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).

94 Vid. María Teresa Pérez del Río, Aproximación general a la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Artículo 14, una perspectiva de género: Boletín de información y análisis jurídico, ISSN 1696-6988, Nº. 24, 2007, págs. 4-20.

95 Vid. ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote, et al. Ley de Igualdad: Qué, Cómo y Cuándo. Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales, 2007, no 19, p. 20-26.

96 Vid. artículo 5 L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).

97 Vid. Disposición Final Cuarta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

98 Vid. artículo 3 L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).

99 Vid. ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote; UGUINA, Jesús Rafael Mercader. Afinidades entre la ley y la jurisprudencia: el ejemplo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Justicia laboral: revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2007, no 30, p. 5-10.

100 Vid. DEL RÍO, María Teresa Pérez. La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres: aproximación para el debate. Revista de derecho social, 2007, no 37, p. 223-250.

101 Vid. Art. 4 de la **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi.**

102 Vid. Art. 5 de la **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi.**

103 Vid. Art. 5 de la **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi.**

mujeres y hombres es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos, por lo que resultaba necesario un desarrollo normativo dirigido a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

Se contemplan en esta Ley, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la ***prevención*** de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas ***activas*** para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión ***transversal*** de la igualdad, nota diferenciadora del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley. Ésta se ocupa en su articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectadas. De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la Ley -código de la igualdad entre mujeres y hombres.

La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

Se conciben como instrumentos básicos en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

La Ley prevé, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres[104], un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas[105], dirigiendo, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal, de tal forma que estas acciones pueden implicar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, al tiempo que se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional[106].

También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las entidades empleadoras privadas, como las que se recogen en materia de contratación[107] o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

104 Vid. DEL CUVILLO, Antonio Álvarez. La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la entidad empleadora. Lex Nova, 2007.

105 Para un estudio de Derecho Comparado, en relación a la Legislación británica, Vid. ALLEN, R. y CRANSNOW, R., "Family rights at work. A guide to Employment Law", Jordan Publishing Limited, 2012, págs. 241 y siguientes.

106 Vid. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., "Afinidades entre la Ley y la Jurisprudencia: el ejemplo de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Justicia Laboral: Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 30, 2007.

107 Vid. ALBIOL MONTESINOS, I., "Aspectos laborales de la Ley de Igualdad", Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales[108], reconociendo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentando una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las entidades empleadoras, situándolas en el marco de la ***negociación colectiva***[109], para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido[110].

Dentro del mismo ámbito del empleo, pero con características propias, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado.

La Ley tiene carácter transversal[111] y contiene medidas importantes en el ámbito laboral[112] que inciden especialmente en cuestiones de corresponsabilidad, medidas de acción positiva, Planes de Igualdad[113].

La Ley se estructura en un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

Su Título I, siguiendo las indicaciones de las Directivas de referencia, los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

En el Título II, en su Capítulo I, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se regulan los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

Por lo que a esta investigación se refiere, ha sido objeto de mi atención su Título IV, que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, además de incluir, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las entidades empleadoras de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las entidades empleadoras de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras en el ámbito privado, dando las pautas básicas para su elaboración en el ámbito público.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la Ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas,

108 Vid. MERCADER UGUINA, J.R., "La Parte General de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", La Ley de Igualdad; consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la entidad empleadora, Lex Nova, 2007.

109 Vid. ESCUDERO RÓDRIGUEZ R., "El complejo juego entre la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres: significación general y manifestaciones concretas", Relaciones Laborales, núm. 8, 2007, pág. 111.

110 Vid. ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "El complejo juego entre la Ley y la Negociación Colectiva en la nueva Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres; significación general y manifestaciones concretas", Relaciones Laborales, núm. 1, 2007, págs. 991-1010.

111 Vid. MERCADER UGUINA J.R., "Técnica legislativa y legislación transversal: reflexiones al hilo de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", en AA.VV., (Coord. MERCADER UGUINA J.R.), Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, págs. 15-49.

112 Vid. AA.VV., "Los aspectos laborales de la Ley de Igualdad", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2007; AA.VV., "Todo Social 2007 (separata de la Ley de Igualdad)", CISS, Madrid, 2007; AA.VV., (GARCÍA NINET I., Dir.), "Comentarios a la Ley de Igualdad", CISS, Bilbao, 2007; AA.VV., (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN I. y MERCADER UGUINA J., Coords.), "La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en las entidad empleadoras", Ed. Lex Nova, Valladolid, 2007; AA.VV., (MERCADER UGUINA J., Coord.), "Comentarios Laborales a la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2007; AA.VV., "Comentarios a la Ley de Igualdad", Tribuna Social, núm. 200-201, número monográfico dedicado a la materia; RODRÍGUEZ-PI ÑERO y BRAVO FERRER, M., "La igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley orgánica 3/2007", ESCUDERO RODRÍGUEZ R., "El complejo juego entre la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres", y DE LA PUEBLA PI NILLA A., "Dimensión Laboral de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", en la revista Relaciones Laborales, núm. 8, 2007.

113 Vid. AAVV, "La Ley de igualdad y contrato de trabajo", Ed. Lefebvre, 2007.

que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social, recogidas en las Disposiciones adicionales de la Ley, entre las que cabe destacar especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

Especialmente relevante ha sido para mí su Título V, en su Capítulo I, cuando regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de entidad empleadoras en cuya capital participe dicha Administración. El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Como se expuso anteriormente, las disposiciones adicionales recogen las diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de la presente Ley. Junto a estas modificaciones del ordenamiento, se incluyen también regulaciones específicas para definir el principio de composición o presencia equilibrada, crear un fondo en materia de sociedad de la información, nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral, designar al Instituto de la Mujer a efectos de las Directivas objeto de incorporación.

Actualmente, este organismo ha cambiado su denominación por la de ***Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades*** y ha ampliado su ámbito de actuación más allá del tratamiento de la Igualdad de Género para responsabilizarse de todo tipo de discriminación por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.[114]

Las disposiciones transitorias establecen el régimen aplicable temporalmente a determinados aspectos de la Ley , como los relativos a nombramientos y procedimientos, medidas preventivas del acoso en la Administración General del Estado, el distintivo empresarial en materia de igualdad, las tablas de mortalidad y supervivencia, los

114 Vid. artículo 17 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, que modificó la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del organismo autónomo Instituto de la Mujer.

nuevos derechos de maternidad y paternidad, la composición equilibrada de las listas electorales, así como a la negociación de nuevos convenios colectivos.

Las disposiciones finales se refieren a la naturaleza de la Ley, a su fundamento constitucional y a su relación con el ordenamiento comunitario, habilitan para el desarrollo reglamentario, establecen las fechas de su entrada en vigor y un mandato de evaluación[115] de los resultados de la negociación colectiva en materia de igualdad. La **disposición final quinta** de la LOIMH encomienda al gobierno la función de evaluar, junto con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad una vez transcurridos cuatro años desde su entrada en vigor, para estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que resulten pertinentes, siendo ésta una tarea pendiente aún por cumplir.

Debo resaltar el hecho de que la regulación de los Planes de Igualdad en la ***LOI*** contiene abundantes e importantes lagunas, que pueden comprometer la eficacia u operatividad jurídica de los mismos, para cuya integración deberemos acudir, por analogía, a la regulación contenida en los anteriores Planes de Acción Positiva y a la existente en el Derecho Comparado.

Por otra parte, autores como ALFONSO MELLADO C.L., entienden que las medidas previstas en la ***LOI*** son en su mayoría imperativas pero no "orgánicas", a pesar de la denominación de la disposición[116]; que algunas son de aplicación directa a la Administración General del Estado y Organismos Autónomos pero no al resto de Administraciones Públicas, para las que serán normativa básica, susceptible de desarrollar por las Comunidades Autónomas[117] y por la negociación colectiva[118], como sucederá con las contenidas sobre igualdad en el EBEP, queriendo presentarse éste a veces como "norma de mínimos", como sucederá con el artículo 48 del EBEP que determina que será cada Administración Pública o la normativa la que determine la regulación de los permisos.

3.4.1. Medidas sobre igualdad en la Administración Pública contenidas en la LOI

Se entiende que las medidas para lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la Administración Pública reguladas en la ***LOI*** y el EBEP se pueden clasificar de la siguiente forma[119]: las tendentes a aplicar el principio de igualdad en las Administraciones Públicas[120]; las de tutela antidiscriminatoria[121]; frente al acoso sexual; medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y las que fomentan el uso no sexista de las mismas[122].

En la ***LOI*** se regulan ***medidas igualitarias,*** cuyo objetivo es que la Administración Pública sea respetuosa con la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en su actuación[123], como la aplicación del mismo para la interpretación y aplicación de la normativa así como para la regulación de las condiciones laborales[124].

Estas medidas son de tres tipos; las aplicables a todas las Administraciones Públicas, relativas a los ***principios generales de actuación,*** y los otros dos, previstas en principio para la Administración General del Estado y Organismos Autónomos, pero que se sobreentiende que los agentes sociales y Administraciones Públicas Autonómicas deberían imitar en sus ámbitos respectivos, y que versan sobre la ***selección*** del personal y la evaluación de la situación y el ***Plan de Igualdad.***

Los ***principios generales de actuación*** se regulan en el artículo 51, y tienen carácter de legislación básica a

115 Vid. AGENCIA ESTATAL DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS (2010), Fundamentos de evaluación de políticas públicas. Ministerio de Política Territorial y Administración Pública. Versión electrónica.

116 Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 16.

117 La Ley 8/2006, de 5 de julio, del Parlament de Cataluña, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña es mucho más garantista y reconoce más derechos que la **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público o L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).**

118 Conjunta o sólo funcionarial. En algún caso, incluso se tratará de texto "dispositivo", que posibilitará una regulación diferenciada.

119 Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 18.

120 En la **L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007)**, y también el Código de conducta del personal funcionario del artículo 52 de la **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.**

121 En la L**.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007),** y en materia disciplinaria, la **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.**

122 Siendo la **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público** la que incentiva mayormente la utilización de estas medidas por los hombres.

123 Vid. artículo 3 de la **L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).**

124 Vid. artículos 4 y 5 de la **L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).**

efectos del artículo 149.1.18 de la Constitución Española, versan sobre la igualdad material en el acceso y promoción profesional; sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral; fomento de la formación en igualdad; presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección; protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo; erradicación de la discriminación directa y discriminación indirecta, y evaluación del principio de igualdad en la Administración Pública, exigiendo a las Administraciones Públicas una conducta ***proactiva.***

3.4.2. LOI y negociación colectiva[125]

Con anterioridad a la ***LOI,*** ya los agentes sociales habían manifestado su interés por intervenir en la realización de la igualdad material a través de la negociación colectiva[126], con cláusulas convencionales, acuerdos específicos sobre igualdad o a través de ***Planes de Acciones Positivas***[127], pero la diferencia fundamental con la ***LOI,*** es que sólo establecían sugerencias y no auténticas obligaciones de negociar, si bien tuvieron influencia en los convenios colectivos negociados posteriormente, aunque la mayoría de sus cláusulas trataban sobre la conciliación de la vida familiar y laboral[128], limitándose la mayoría a mejorar la Ley 39/1999, de 5 de noviembre y la Ley 12/2001, de 9 de julio[129].

Los ***Planes de Acción Positiva*** mencionados no requerían habitualmente su negociación con la representación legal de trabajadoras/es, salvo que así lo exigiese la Administración Laboral, como sucedía en Euskadi, al requerirlo el Instituto Vasco de la Mujer EMAKUNDE.

La inspiración esencial de esta Ley es el principio de transversalidad (***"mainstreaming"***) que, tras surgir de la Conferencia de Pekín, es asumido y amparado por la Comunidad Europea en el Tratado de Ámsterdam. La Ley traspone dos directivas comunitarias en materia de igualdad e introduce distintas disposiciones y amplias modificaciones legales en el ámbito de la relación laboral, como son las siguientes: asunción del ***principio de igualdad*** como informador del ordenamiento jurídico, fomento de las denominadas ***"acciones o discriminaciones positivas"*** que tratan de corregir las desigualdades que, de hecho afectan a la mujer, siempre que sean razonables y proporcionadas y mientras persistan tales situaciones, cuestión especialmente interesante en determinados aspectos de la relación laboral, tales como el acceso el empleo en profesiones o sectores económicos donde se encuentran subrepresentadas, discriminaciones salariales indirectas o derechos en materia de corresponsabilidad, consagración, en el ámbito de la relación laboral, del principio de ***indemnidad*** con el objeto de evitar represalias o tratos desfavorables ante las reclamaciones efectuadas en materia de igualdad, así como la posibilidad de sancionar tales hechos en vía administrativa, protección del ***despido,*** que se extiende desde la fecha del embarazo hasta 9 meses después de los períodos de suspensión del contrato de trabajo y permisos previstos legalmente, establecimiento de nuevos derechos con el objeto de favorecer la ***corresponsabilidad,*** así como la mejora de las prestaciones públicas en tales situaciones, obligatoriedad o posibilidad de establecer ***planes de igualdad***[130] para garantizar tal principio en todo el ámbito de la relación laboral, así como mecanismos para evitar y dar cauce a los posibles supuestos de ***acoso sexual,*** temas estos que han de ser negociados con los/as representantes de los trabajadores/as, protagonismo de la ***negociación colectiva***[131] para pactar medidas para lograr el principio de igualdad entre la mujer y el hombre[132], establecimiento de un sistema punitivo administrativo con el objeto de garantizar y disuadir la comisión de actos discriminatorios en el ámbito laboral, que se ve reforzado con nuevas conductas tipificada como ***infracción.***

Tal y como ha estimado parte de la doctrina, son tres las notas singulares y originales que definen esta ley; a) es una ***Ley para la igualdad,*** no sobre la igualdad, subrayando su carácter proactivo; b) introduce el calificativo de igualdad ***efectiva,*** parafraseando la igualdad material prevista en el artículo 9.2 de la Constitución Española;

125 Vid. Molina Hermosilla, Olimpia y Villar Cañada, María Isabel, "Tratamiento de la igualdad por razón de género en la reciente negociación colectiva. Análisis de la realidad y propuestas de mejora", Revista de Derecho Social, Número 61 - Página 187 - Año 2013 - Negociación colectiva y Conflictos.

126 Vid. MENDOZA NAVAS, N., "Negociación Colectiva como elemento corrector de las desigualdades por razón de género en las relaciones laborales", Relaciones Laborales, núm. 13, (2010), págs. 101-130.

127 Vid. Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva; AINC de 2003, 2004, 2005, 2006 y 2007.

128 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "Tratamiento del principio de igualdad y no discriminación por la negociación colectiva", Relaciones Laborales, núm. 14 2006.

129 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 60.

130 Vid. DEL RÍO, TERESA PÉREZ. La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los Planes de Igualdad en las entidad empleadoras. Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración, 2007, no 2, p. 261-278.

131 Vid. VALDÉS DAL-RÉ F., "Igualdad de Género y relaciones laborales: entre la Ley y la negociación colectiva", Ed. Reus, Madrid, 2010.

132 Vid. Art. 43 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

c) pretende lograr la igualdad ***"entre mujeres y hombres",*** que no entre "hombres y mujeres", visibilizando y reivindicando aún más el protagonismo de este colectivo.[133]

La Ley orgánica de igualdad de género "no cae del cielo". Es el resultado y la consecuencia de un amplio movimiento social reivindicativo que la ha precedido. Un movimiento de exigencia de igualdad real y efectiva, entre hombres y mujeres, que supere la pura igualdad formal que garantiza nuestra Constitución. En este movimiento, la acción del sindicalismo ha tenido una especial importancia. No se entenderían las políticas de igualdad en el terreno laboral, sin las conquistas sindicales que han precedido a la Ley. Ahora, la Ley, ha de funcionar como un gran amplificador y reproductor de igualdad, con el reto sindical de convertirla en realidad en los centros de trabajo, en los convenios colectivos y pactos de entidad empleadora. Estamos ante una gran oportunidad.

La igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión de justicia, pero es, al mismo tiempo, una necesidad social, una necesidad de las personas, y una necesidad de nuestra economía y nuestras entidades empleadoras para su modernización. Un modelo de competitividad basado en la calidad de los productos y servicios, está asociado a la igualdad real, entre mujeres y hombres, en los centros de trabajo. Es necesario corregir las actuales condiciones de acceso de la mujer al empleo asalariado. En un contexto de creación de cientos de miles de puestos de trabajo, mayoritariamente empleos precarios y de bajos salarios, cubiertos de forma importante por mujeres, la situación de desigualdad de la de la mujer, tiende a agravarse. Esto explica el mantenimiento, por ejemplo, de unos niveles de desigualdad salarial del 30%, en relación a los hombres.

La negociación colectiva, tanto los convenios colectivos de empresa como los convenios colectivos sectoriales, tienen un papel central en el objetivo de hacer realidad la igualdad en los centros de trabajo.

Esta ley incide en los artículos 85 y 90 del ET para determinar que «Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.» "Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo, y para ello podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.

La Ley establece para la entidad empleadora "el deber de negociar", nos encontramos ante una verdadera obligación de negociar, que persigue reforzar nuestra exigencia de que la negociación se efectúe realmente, y el papel insustituible del sindicato como interlocutor en la negociación.

Los planes de igualdad son, como su nombre indica, una opción más completa e integral para el desarrollo de la Ley. Con el establecimiento de organismos estables, comisiones de igualdad, para su gestión. Comisiones de igualdad que son mecanismos de partición sindical permanente y evaluación periódica del plan[134]. Esta debe ser la opción sindical en las medianas y grandes entidad empleadoras.

Las medidas de igualdad tienen, también importancia, porque permiten, desde los convenios colectivos sectoriales, extender la aplicación de la Ley a las pequeñas entidades empleadoras. Estableciendo, al mismo tiempo, comisiones de igualdad sectorial, para evaluar la aplicación de las medidas de igualdad.

Como es lógico, la propia dinámica temporal de negociación del convenio colectivo, impide en su propio proceso de negociación, ultimar la negociación del plan de igualdad. Pero el convenio colectivo, de entidad empleadora o sector, debe anticipar y establecer un conjunto de criterios y compromisos, que predeterminan las

133 Vid. BIURRUN G., Ponencia "Los instrumentos de tutela de la igualdad y no discriminación en el trabajo: avances legales y resistencias en la experiencia práctica. Situación de la protección de las mujeres embarazadas y el azote de las carreras profesionales", Jornadas sobre el Balance Aplicativo de las Leyes para la Igualdad", celebradas en el Colegio de Abogados de Bilbao, los días 4 y 5 de febrero de 2010.

134 Vid. SERRA YOLDI, I. (Dir.), "La evaluación de Políticas Públicas: los planes de igualdad", Fondo Social Europeo, Generalitat Valenciana, Valencia, 2003.

características del PI o la naturaleza de las medidas de igualdad.

El ***convenio colectivo*** debe:

1. Adaptar la regulación del convenio colectivo a la legislación mínima y obligatoria, en todo lo relacionado con cuestiones de género: conciliación de la vida laboral y personal, acoso sexual y por razón de género, violencia de género, permisos retribuidos, prevención de riesgos y género, etc. Una vez realizado el análisis de la correcta aplicación de la normativa laboral mínima, es importante, considerar que la negociación colectiva tiene la capacidad legal de mejorarla. Este es un objetivo sindical en todos los terrenos.

2. Abrir un espacio de negociación específico para los planes de igualdad. Es conveniente que sean las propias comisiones de igualdad que establezca el convenio. Ahora bien, los criterios que predeterminan las características de los planes y las propias medidas de igualdad, deben formar parte del cuerpo del convenio y resolverse en su negociación.

3. Los convenios colectivos sectoriales deben dimensionar las entidad empleadoras en las que se establecerán necesariamente planes de igualdad. Siendo obligatorio el PI en la entidad empleadora de más de 250 personas de plantilla, el convenio sectorial tiene la capacidad de extender los planes de igualdad a entidad empleadoras de dimensión más reducida. La opción sindical debe responder a las características de cada sector de actividad económica.

4. Los convenios colectivos deben establecer, la constitución de las comisiones de igualdad para la gestión del PI en la entidad empleadora, y las comisiones de igualdad sectoriales para la evaluación de la aplicación de las medidas de igualdad. Referenciar la solución de conflictos en materia de género, y la propia prevención de conflictos o asesoramiento a las partes, en el Tribunal Laboral de Catalunya.

5. Los convenios colectivos deben regular, como metodología de trabajo en la negociación, una fase de diagnóstico y evaluación de desigualdades. Estableciendo el derecho a recibir de la entidad empleadora, de forma previa al diagnóstico, información objetiva, en clave de género, en relación a todas las cuestiones que serán objeto de negociación. Tanto para la negociación de los planes de igualdad, como para evaluar la aplicación de las medidas de igualdad. Esta información se referirá a la evolución, en un marco temporal determinado, de la composición de las plantillas, las contrataciones y naturaleza de los contratos, la composición de los grupos profesionales, categorías y actividades funcionales o puestos de trabajo, la promoción profesional y la organización jerárquica de la entidad empleadora, la formación profesional en la entidad empleadora, absentismo e I.T, análisis de género de los permisos retribuidos y excedencias, análisis de las masas salariales y su estructura, fotografía de género de los horarios, ajustes de plantilla objetivos y voluntarios, utilización de los medios transporte colectivo, etc.

6. El convenio colectivo establecerá que, previo diagnóstico, se determinen, en la entidad empleadora, los objetivos del PI o en su defecto de las medidas de igualdad. Objetivos, cuantificados y evaluables, cuando sea posible; y objetivos en los diversos campos relacionados con la cuestión de género.

7. Los convenios colectivos determinarán que las comisiones de igualdad, cuando se hayan constituido, sean los organismos estables para la gestión del plan de igualdad. Cuando no exista la comisión de igualdad, la representación sindical en la entidad empleadora a través de reuniones con la dirección de entidad empleadora.

8. El convenio colectivo regulará que los planes de igualdad, e incluso las medidas de igualdad, tengan una evaluación periódica en la entidad empleadora. La Ley establece una periodicidad en la evaluación de al menos un año. La negociación colectiva puede establecer una periodicidad inferior, por ejemplo, cada 6 meses. Los planes de igualdad y la aplicación concreta de medidas de igualdad, es, por su propia naturaleza dinámico. Los convenios colectivos deben regular que los planes de igualdad deben evaluar el impacto, en términos de género, de cambios significativos en la vida de la entidad empleadora: volumen importante de nuevas contrataciones, nuevos horarios y turnos, promociones generalizadas o reclasificaciones, nuevas necesidades de formación profesional, nuevas actividades económicas, cambios de centro de trabajo, ajustes de plantilla, etc.

9. El convenio colectivo debe establecer que los mecanismos de información, consulta y participación sindical, en relación a la implementación del PI o las medidas de igualdad, ante las nuevas situaciones, deben funcionar con antelación a la adopción definitiva de la decisión empresarial.[135] En relación a la obligación de ***información,*** trato la cuestión más detalladamente en el epígrafe correspondiente al diagnóstico del Plan de Igualdad, más adelante, evidenciando que la obligación de informar en materia de igualdad por parte de la entidad empleadora con anterioridad a la entrada en vigor de la ***LOI*** era nula. Por lo que respecta a la ***consulta,*** no debo obviar el hecho de que se entiende que no es vinculante su resultado, cuando se trata de adoptar medidas de igualdad[136], estribando la diferencia con la *obligación de informar,* en el hecho de que en ésta no es necesario abrir un diálogo o debate, a diferencia de lo que sucede con la consulta, si bien es cierto que luego la entidad empleadora no está obligada a seguir la opinión de la representación legal de trabajadoras/es, o el resultado de ese debate, cosa que sí sucederá en la negociación de los Planes de Igualdad, pero y que suponen un avance cualitativo respecto de los anteriores *Planes de Acción Positiva* que no necesitaban ser negociados.

10. Los convenios colectivos concretarán los ámbitos materiales y criterios principales que deben contener los planes de igualdad. Estableciendo, que estos constituyan también la base de las medidas de igualdad, mediante las siguientes previsiones:

    a) Establecimiento de ***criterios de acción positiva respecto de los grupos profesionales y categorías en que la mujer esté subrepresentada,*** en los diversos momentos de la relación laboral: selección y contratación –garantizando siempre la exigencia de perfiles profesionales neutros y cualquier discriminación en relación a la situación de las personas-, formación profesional, promoción profesional y cambios de grupo o cobertura de vacantes, ajustes de plantilla.

    b) ***Análisis de los sistemas de clasificación profesional y sistemas retributivos,*** al objeto de corregir posibles discriminaciones. Se establecerá como sistema para la valoración de puestos de trabajo, el manual de VPT, del Tribunal Laboral de Catalunya.

    c) P***lan de prevención de riesgos laborales,*** garantizando, que tanto la evaluación como el propio plan, tomen en consideración la dimensión de género. Se establecerá como método para la evaluación de riesgos psicosociales el ISTAS 21, adoptado como propio por la Generalitat de Catalunya, que incluye en su metodología la dimensión de género.

    d) ***Mejora de los sistemas de flexibilidad del tiempo de trabajo,*** con el objeto de aumentar las garantías y seguridad para las personas, y la capacidad de autogestión del tiempo de trabajo. Consideración de las situaciones personales diversas, por ejemplo, tener personas a cargo o formación. Incorporar, de forma previa a los cambios obligatorios, el establecimiento de sistemas de voluntariedad y permuta.

    e) ***Conciliación de la vida laboral y personal,*** sabiendo que las previsiones legales tienen el carácter de derecho mínimo, y la negociación colectiva debe mejorarlas.

    f) ***Ley de violencia de género,*** es importante su difusión a través de los planes de igualdad o los convenios colectivos, y su mejora a través de la negociación colectiva o el plan de igualdad.

    g) ***Implantación o mejora de los procedimientos de protección respecto del acoso sexual o acoso en razón de género.*** Fortaleciendo, especialmente, los aspectos de prevención, los procedimientos ágiles y discretos para la protección de la víctima, y las garantías del puesto de trabajo. El PI o las medidas de igualdad, deben considerar a las personas subcontratadas en el centro de trabajo, como parte del ámbito de prevención y protección frente al acoso.

    h) ***Ayudas complementarias a las situaciones de dependencia,*** su sustitutorias de las necesarias polí-

135 Vid. SERRANO GARCÍA Juana Mª, "Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres", Colección Estudios, Ed. Bomarzo, 2007.

136 Vid. BAYLOS GRAU A., "El Derecho del Trabajo; modelo para armar", Trotta, Madrid, 1991, pág. 92; RODRÍGUEZ SAÑUDO, F., "La participación de los trabajadores en la entidad empleadora", Revista de Política Social, núm. 121, 1979, pág. 420 y siguientes.

ticas públicas. Por ejemplo, "cheques guardería", ayudas económicas por personas a cargo, etc.

i) ***Análisis de las posibles razones de género, cuando*** en circunstancias diversas, ***se produce la pérdida de empleo de la mujer.*** Establecer criterios y atención personalizada para la protección del empleo de la mujer.

El centro y eje estratégico de los planes de igualdad o las medidas de igualdad debe ser la organización del trabajo en la entidad empleadora. Las organizaciones del trabajo discriminatorias que colocan a la mujer en una posición desigual y subalterna, son grandes motores de desigualdad de género y desigualdad social. Son una raíz central del problema de la discriminación de género en los centros de trabajo. Las políticas y medidas de conciliación, siendo importantes, porque ayudan a "sobrevivir" en los nuevos sistemas flexibles de trabajo, tienen carácter complementario.

La Ley de igualdad establece la creación de un registro público para los planes de igualdad, y la obtención de certificaciones para las entidades empleadoras que los materialicen. Se consolidan, así, las políticas de igualdad como políticas de responsabilidad social de entidad empleadora publicitables.

La doctrina ha entendido que el Derecho antidiscriminatorio no es suficiente para garantizar la igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres[137], y la misma idea encontramos en el ámbito europeo, concibiendo la negociación colectiva como un poderoso instrumento en el logro de la igualdad real[138].

La ***negociación colectiva*** es concebida como un instrumento de igualdad[139] en la LOI, en relación a las medidas de acción positiva[140] (artículo 43), Planes de Igualdad y medidas de igualdad (artículo 45), modificaciones operadas en el ET a través de la Disposición Adicional undécima, sobre acciones positivas, ordenación de jornada, lactancia y excedencia (Vid. artículos 17, 34, 37 y 47), y sobre todo, la reforma del artículo 85 del ET al disponer la obligación de negociar en los Convenios Colectivos medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad, y asimismo, para articular a través de la negociación colectiva el deber de negociar planes de igualdad en las entidad empleadoras de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

"a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la entidad empleadora, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la entidad empleadora en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad".

Conviene precisar que la ***LOI*** se dirige a la negociación colectiva en dos sentidos; en algunos casos, para ***habilitarla*** (que no exigirla) para regular algunas materias[141], y en otros, para obligarla a negociar.

El deber de negociar en esta materia se impone tanto en el art. 85.1 del **ET**[142], imponiendo el deber de negociar medidas para promover la ITOHM en el ámbito laboral o, en su caso, Planes de Igualdad; pero igualmente se impone en el art. 45 de la LOI, al imponer la obligación de la entidad empleadora de respetar el principio de igualdad, para lo cual deberán negociar este tipo de medidas, y además se entiende, que el principio de ITOHM debe aplicarse de forma ***transversal*** en los convenios colectivos que se negocien, cuando regulen otras cuestiones que aparentemente no guardan relación con el mismo.

137 Vid. RODRÍGUEZ PI ÑERO M., "El Derecho del Trabajo y el Empleo de la mujer", Relaciones Laborales, núm.8, 2006.

138 Vid. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones en el documento "Estrategia marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos", COM (2005) 224 final, de 1 de junio de 2005, pág. 7; Vid. también MORÓN PRIETO R., "Crónica internacional y comunitaria", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 47, pág. 177.

139 Vid. VALDÉS DAL-RE F., "Igualdad de Género y relaciones laborales: entre la Ley y la **negociación colectiva**", Ed. Reus, S.A., Madrid, 2010.

140 Vid. SIERRA HERNAIZ, E., "Acción positiva y empleo de la mujer", CES, Madrid, 1999.

141 Así en materia de corresponsabilidad, para la adaptación de la duración y distribución de la jornada (Disposición Adicional 11.3); sustitución de horas de lactancia por una reducción de jornada en media hora o su acumulación en jornadas completas (Disposición Adicional 11.5); incremento del periodo de excedencia para cuidado de familiares (Disposición Adicional 11.9); forma de disfrute del permiso por paternidad a jornada completa o parcial y la forma de comunicarlo a la entidad empleadora (Disposición Adicional 11.11).

142 Modificado por la Disposición Adicional 11.7 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Se entiende por lo tanto, que cuando la entidad empleadora no respete el principio de igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, estará ***obligada a negociar medidas de igualdad***[143], para lo cual será requisito previo realizar un diagnóstico de igualdad. La ventaja en la Administración Pública, frente a la entidad empleadora privada, es que siempre existe obligación de elaborar un Plan de Igualdad, y por lo tanto, de hacer un diagnóstico de igualdad, lo cual es necesario para diseñar adecuadamente las medidas de igualdad a implementar.

Ahora bien, comparto el criterio esgrimido doctrinalmente[144] de que hubiese sido más efectivo imponer un ***deber de buena fe*** en la obligación de negociar, tal y como hace la legislación francesa[145], de forma que hubiese una obligación por parte de la entidad empleadora de responder "motivadamente" a las propuestas de las Organizaciones Sindicales.

Debo además de ser conscientes de que este deber no obliga a la entidad empleadora a llegar a un resultado[146], salvo que se constate que ha incumplido el principio de ITOHM y por ello tenga la ***obligación de negociar medidas de igualdad***[147]. Por todo ello debo concluir, que la entidad empleadora deberá intentar negociar las medidas de igualdad, y si no llega a un acuerdo, regularlas unilateralmente, pero adoptarlas[148].

La doctrina, una vez afirmado que se trata de una ***obligación de hacer,*** se ha cuestionado si se trata de una obligación "de medios" o "de resultado", a la hora de determinar su naturaleza jurídica. Comparto el sentir de la doctrina que estima que se trata de una ***obligación de resultado,*** de forma que "si hay actividad y no resultado, habrá un auténtico incumplimiento"[149].

Por otra parte en el artículo 90 del ET se atribuye a la Autoridad Laboral la competencia de velar por la legalidad de los ***Convenios Colectivos*** en función de si respetan o no el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, pudiendo recabar asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad Autonómicos, que deberán ser igualmente informados si presenta demanda de oficio ante los órganos judiciales.

No debo obviar el hecho, no obstante, de la inexistencia de mecanismos adecuados de formación de estos interlocutores/as sociales a los que alude y de cuya colaboración precisa la LOI, tal y como ha evidenciado parte de la doctrina más autorizada en la materia[150].

Todo ello, junto con otras circunstancias estructurales está influyendo en una deficiencia de resultados provenientes de un adecuado desarrollo de esta Ley, siendo una de las más relevantes la tensión generado entre los elementos esenciales de nuestro modelo de negociación colectiva y la pretensión impuesta por la LOI de someter a ésta, no sólo la promoción de medidas de igualdad de género en las entidad empleadoras y Administración Pública, sino también la elaboración de Planes de Igualdad.[151]

El desarrollo de ***medidas de acción positiva***[152] en esta Ley[153] se gestiona en una doble dimensión, la de los ***Planes de Igualdad*** y la de la necesidad de adoptar medidas de igualdad y evitar la discriminación en las entidad empleadoras, y aunque es cierto, que de una primera lectura se pudiese inferir que es mucho más claro el compromiso ineludible impuesto en las entidad empleadoras en relación a la elaboración de Planes de Igualdad[154],

143 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 73, que además nos expone como la legislación francesa es mucho más ambiciosa al imponer esta obligación de negociar medidas de igualdad incluso cuando la entidad empleadora no está sometida al Código del Trabajo o no tenga delegados/as sindicales. Vid. L.132-26 del Code du Travail.

144 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 76.

145 Vid. art. L.132.27.2 du Code du Travail.

146 Estimándose además doctrinalmente que atentaría contra la autonomía colectiva la obligación de llegar a un acuerdo, ex art. 89.1 del ET y art. 37 de la Constitución española.

147 Vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ R., "El complejo juego entre la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres; significación general y manifestaciones concretas I y II", Relaciones Laborales, núm. 8, 2007.

148 Vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., "Planes de Igualdad en la Ley 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres II", Relaciones Laborales, núm. 9, 2007.

149 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 81.

150 PÉREZ DEL RIO, Teresa, "la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Aproximación al debate." Revista de Derecho Social, nº 37 (Enero-Marzo, 2007) pág,231 "... esta formación sería esencial si se quieren aplicar correctamente todas las normas que se refieren a la función de la negociación colectiva en (la) implementación (de las medidas).

151 Vid. LUOSADA AROCHENA, Jose Fernando, coordinador "El principio de igualdad en la negociación colectiva", Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos (Informes y Estudios Relaciones Laborales), página 26, con cita de la bibliografía básica en relación con los aspectos laborales de la Ley Orgánica 3/2007.

152 Vid. CASTRO ARGÜELLES, M.A. y ÁLVAREZ ALONSO, D., "La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la L.O. 3/2007 de 22 de marzo", Civitas, 2007, pág. 108.

153 Vid. Art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

154 Según el artículo 45.2 de la LOIMH, " en el caso de las entidad empleadoras de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior,

no precisando para ello acuerdo algunos con los/as interlocutores/as sociales, sin embargo, ambos participan de la naturaleza de acción positiva[155], que supera la pretensión de evitar o sancionar la discriminación directa o indirecta por razón de género, y requiere la adopción de medidas para prevenir o corregir las desigualdades generadas.[156]

En relación a las acciones positivas, el artículo 11 de la LOI prevé que los Poderes Públicos "Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso[157]".

Por otra parte, debo mencionar la problemática fáctica de gestión de la obligación legal de ***"negociar"*** las medidas y Planes de Igualdad impuesta por la LOI. Su artículo 45.1.2 prevé que la implantación de éstos se efectuará según "la forma que se determine en la legislación laboral", y no debo olvidar que para ésta la obligación de negociar no es lo mismo que la obligación de acordar, por lo que sólo serán incorporados al convenio aplicable en la entidad empleadora o Administración Pública si previamente se acuerda tal extremo, en el convenio de entidad empleadora[158]. Solo en el caso de los Planes de Igualdad se prevé la necesidad de desarrollar un pacto adicional y complementario al convenio del sector, en aquellas entidad empleadoras (con más de 250 trabajadores/as) que carezcan de Convenio Colectivo propio, y siempre dentro del marco delimitado por la negociación colectiva sectorial, mientras que en las entidad empleadoras con menos de 250 trabajadores/as, la obligación genérica impuesta por el artículo 45.1 de la LOI se podrá materializar no sólo a través de un convenio de entidad empleadora sino también a través de un pacto de entidad empleadora[159], y ello a pesar de su carácter atípico y residual en el modelo de negociación colectiva, que no tendrá una naturaleza residual (como en la reforma de 1994), sino obligatoria, y no excepcional, sino mayoritaria, lo cual has sido concebido por la doctrina en el sentido de que "esta negociación empresarial atípica, extra-modelo o extra estatutaria en términos más generales, transita por un terreno de notable inseguridad jurídica y plantea enormes problemas de engarce con los instrumentos típicos de negociación colectiva".[160]

Algunas de las inquietudes que nos suscitan estos pactos de entidad empleadora, son las relativas a si serán protagonizados por la representación unitaria o también la sindical; su régimen de publicidad, registro y depósito; vigencia y régimen de denuncia… y las más relevante, la de si estarán dotados de ultractividad[161] o no.[162]

En relación a esta cuestión de la ***ultractividad de los Convenios Colectivos***[163], podemos mencionar una reciente Sentencia del ***Tribunal Superior de Justicia del País Vasco***[164], en la que se entiende el Tribunal[165] que *"si el*

deberá dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad"

155 Vid. Escudero Rodríguez, Ricardo, "Planes de Igualdad en la Ley orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres" Relaciones Laborales, nº 9, sección Negociación Colectiva y conflictividad (quincena del 8 al 23 de Mayo). El autor después de hacer un repaso sobre las diferentes posibilidades interpretativas en relación con la existencia o no de un deber de acordar unilateralmente por parte de la entidad empleadora medidas de igualdad al margen del acuerdo con los representantes legales, afirma que " (aunque) sería deseable... considero que no hay base legal para afirmar que ello tenga que ser así.

156 Vid. ARRIETA T., "Balance aplicativo de las leyes de igualdad", Congreso celebrado en el Colegio de Abogados de Bilbao, los días 4 y 5 de febrero de 2010. "En general se suele distinguir entre la interdicción de la discriminación, tanto directa como indirecta, que obliga al sujeto a abstenerse de realizar actos o adoptar decisiones que produzcan un resultado discriminatorio; la acción positiva que introduce la obligación de adoptar medidas para superar la situación de desigualdad existente y la discriminación positiva que comparte con la acción positiva este carácter activo aunque se diferencia de ella en que las medidas de que se trata inciden individualizadamente en sujetos determinados que resultan desplazados por otros como consecuencia de su aplicación. Sin embargo, la LOIMH -que introduce algunos ejemplos de este último nivel, como su artículo 43 en relación con el artículo 17.4 del ET- ha prescindido de esta terminología que en cierto modo esta siendo cuestionada por algunos autores (Barrere "de la acción positiva a la discriminación positiva", en Jueces para la democracia 51, 26-33) que proponen denominarlas "acciones positivas fuertes o incisivas".

157 Vid. SSTJCE de 11 de noviembre de 1997, asunto C-409/1995 (Marshall); de 22 de febrero de 2001, asunto C-366/99 (Griesmar); de 19 de marzo de 2002, asunto C-476/99 (Lommers).

158 Vid. Sala Franco, Tomás; Derecho del Trabajo. Tomo I. Fuentes y Relaciones Colectivas, V edición. Pág. 445, y STS de 30 de septiembre de 1999 (RJ 1999/895, entres otras, en cuyo FD 4º se afirma con rotundidad. "..el art. 89 ET…impone…a las partes el deber de llevara a cabo la negociación de buena fe….pero como esta sala ha dicho reiteradamente no impone el deber de legar a alcanzar el acuerdo pretendido".

159 ello, a pesar del artículo 85.2.a) del ET, que se refiere a los Convenio Colectivo estatutarios.

160 Vid. Arrieta Heras, Tomás "el diálogo social como eje del sistema de relaciones laborales en "Boletín de Estadios Económicos, (Asociación de Licenciados Universidad Comercial de Deusto, Abril 2009, nº 196. pág. 61.

161 Vid. OCHOA DE OLANO VERGARECHEA, Iñaki. La ultra-actividad en los convenios colectivos. 2014.

162 Vid. María Emilia Casas Baamonde, Miguel Rodríguez-PI ñero y Bravo-Ferrer, Fernando Valdés Dal-Ré,"El agotamiento de la ultractividad del convenio colectivo", Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, ISSN 0213-0556, Nº 9, 2013, págs. 1-13.

163 Vid. MOLINA NAVARRETE Cristóbal, "Escenarios de "pos-ultractividad" del convenio: soluciones judiciales a la incertidumbre", Colección Básicos de Derecho Social, Ed. Bomarzo, 2014.

164 Vid. STSJ del País Vasco, de 26 de noviembre de 2013, de la Sala de lo Social, Proc. 29/2013.

165 Vid. también ROJO TORRECILLA E., "Ultractividad. A la espera de leer el texto íntegro de la primera sentencia del TS, unas notas sobre la sentencia del TSJ de las Islas Baleares de 20 de diciembre de 2013, con recuerdo de la doctrina sentada por el TSJ del País Vasco en sentencias de 19 y 26 de diciembre de 2013, y de la sentencia del TJUE de 11 de septiembre de 2014.", en http://www.slideshare.net/erojotorrecilla/ultractividad-a-la-espera-de-leer-el-texto-ntegro-de-la-primera-sentencia-del-ts-unas-notas-sobre-la-sentencia-del-tsj-de-las-islas-baleares-de-20-de-diciembre-de-2013-42914538, 2014. Vid. AAVV, " Sobre la ultra-actividad de los convenios colectivos en la reforma del

convenio colectivo de aplicación establecía expresamente una prórroga del mismo hasta la entrada en vigor del siguiente, en aplicación del art. 86.3 del ET (que establece que la vigencia del convenio denunciado y expirado se producirá en los términos que acuerden las partes) ello debe de tener preferencia respecto a lo establecido por la Ley en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012 de 6 de julio, en tanto que existe pacto en contrario (la prórroga ya indicada) que excluye la aplicación del art. 86.3 último párrafo del ET al que se refiere la mencionada Disposición Transitoria."[166]

En realidad, esta sentencia suponía una aplicación de la interpretación asentada anteriormente ya por el Tribunal Supremo[167], entendiendo que la Ley 3/2012 acota efectivamente la ultractividad de los Convenios Colectivos a ***un año*** a contar desde su denuncia en tiempo y forma[168], pero que esta regulación es ***supletoria***[169] a la que pueden disponer las partes[170] en el propio Convenio Colectivo a extinguir, en el que pueden disponer la prórroga de la ultractividad durante un plazo diferente al legal o incluso hasta la entrada en vigor del posterior Convenio[171] Colectivo, debiendo interpretarse que entonces teneos un "pacto en contrario" que lo autoriza, ex artículo 86.3 del ***ET.***

Sólo en el caso de no existir ese *pacto en contrario,* una vez transcurrido un año desde su denuncia sería de aplicación el Convenio Colectivo de ámbito superior[172], "sin que puedan prevalecer derechos adquiridos por el Convenio Colectivo decaído"[173], siendo confusa la solución que deba darse en el caso de no existir Convenio Colectivo "de ámbito superior"[174].

Sin embargo, en el caso del personal laboral de la AJE, como del resto de la Administración Pública, se entiende que al no existir en la Administración Pública "Convenios Colectivos sectoriales" aplicables, no sería deseable esa solución al generar una inseguridad jurídica e individualización de las condiciones laborales por contrato de trabajo de trabajo del personal laboral, lo que no se ajustaría al carácter reglado que debe presidir la Administración Pública, por lo que se estima que debería en ese caso mantenerse la ultractividad del Convenio Colectivo cuya vigencia ha expirado hasta la entrada en vigor de otro que le sustituya[175].

El optar por el Convenio Colectivo de empresa como vía preferente para negociar suscita interesantes problemas aplicativos que merecen nuestra atención.[176] Cuando las partes opten por el Convenio Colectivo de empresa no se planteará mayor problema, pero si en ejercicio de la autonomía que les reconoce el ET, optan por canalizar su negociación a través del Convenio Colectivo sectorial, nos encontraremos con la regulación de las condiciones laborales de su personal en el mismo y en un pacto adicional, constituido por el Plan de Igualdad, en el caso de tener más de 250 trabajadores/as pero carecer de Convenio Colectivo propio.[177]

No debo obviar tampoco el papel protagonista asignado a la negociación colectiva sectorial por la LOI, al determinar en su artículo 45.3 que ésta puede configurarse como instrumento de extensión de las obligaciones legales, imponiendo la necesidad de desarrollar Planes de Igualdad en entidad empleadoras no obligadas inicialmente a ello, pero esta hipótesis legal de considerar que la negociación colectiva sectorial puede asumir este papel choca con la configuración de nuestro modelo de negociación colectiva[178] esencialmente desarticulado.

2012"-, Revista de Derecho Social, núm. 61, 2013.Página 11.

166 Vid. Sentencia de la AN, Sala de lo Social, de 20 enero 2014, N.º rec. 395/2013.

167 Vid. STS de 24 de abril de 2012, rec.141/2011.

168 Vid. OLARTE ENCABO S., "La ultractividad de los convenios antes y después del 8 de julio de 2013. Debate doctrinal y primeras interpretaciones judiciales", RL,núm. 12, 2013, págs. 217 y siguientes.

169 Vid. STS de 24 de abril de 2012, rec.141/2011.

170 Vid. STSJ de Sevilla, de 19 de septiembre de 2013, rec. 879/2012.

171 Vid. SJS de Vigo, de 29 de agosto de 2013, rec.874/2013.

172 No quedando claro qué se debe de entender por "Convenio Colectivo de ámbito superior", manteniendo la Doctrina que podría serlo el de ámbito superior geográficamente, pero también el que teniendo el mismo ámbito geográfico, sea de ámbito superior funcionalmente; Vid. VALDÉS DAL-RÉ F., "La reforma de la negociación colectiva de 2012", RL, núm. 23/24, 2012, págs. 243-244.

173 Vid. STSJ del País Vasco, de 26 de noviembre de 2013, rec.43/2013.

174 Vid. SEMPERE NAVARRO A.V., "La duración de los convenios tras la reforma", Aranzadi Social Doctrinal, núm. 1, 2012; SALIDO BANTÚS J.L., "La reforma de la **negociación colectiva**: la prórroga normativa (ultractividad) de los Convenios Colectivos. Urgencia de soluciones prácticas eficaces", Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 35, 2013. Vid. SSTSJ del País Vasco, de 26 de noviembre de 2013, rec.43/2013, y de 14 de noviembre de 2013, rec.667/2013.

175 Vid. MERINO SEGOVIA A., "Las condiciones de trabajo de los empleados públicos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 57.

176 Vid. Escudero Rodríguez, " Estudio de la estructura de la negociación colectiva en la CAPV". Consejo de Relaciones Laborales, 2009.www.crl-lhk.org . que opina que "……se ha optado por la colaboración y articulación de un nivel de negociación superior desde el punto de vista funcional- el sectorial o el de grupo- y otro inferior - el de entidad empleadora, lo que supone el reforzamiento de esta concreta unidad funcional. El mismo autor inscribe esta decisión en la "tendencia acentuada, con cierta intensidad, a partir de la reforma levada a cabo en 1994.

177 Vid. artículo 85.2.b) del ET.

178 Vid. Título III del ET.

Salvo en los Convenios Colectivos previstos en el artículo 83.2 del ET, en el ejercicio de la autonomía colectiva, los Convenios Colectivos se caracterizan por su equivalencia jerárquica inicial[179], por lo que las entidad empleadoras pueden a través de su propio Convenio Colectivo de empresa sustraerse a la regulación del Convenio Colectivo sectorial[180], y por lo tanto, aunque el Convenio Colectivo sectorial imponga la obligación de negociar un PI en entidad empleadoras de menos de 250 trabajadores/as, no significa necesariamente que todas las entidades empleadoras de este tipo incluidas en su ámbito de aplicación geográfica y funcional vayan a regirse por el mismo Plan de Igualdad, debido a que algunas de ellas puede que hayan establecido su propia regulación a través del Convenio Colectivo de empresa.

La práctica ha demostrado que el relativo éxito de las medidas de igualdad previstas en la LOI se está concentrando en entidad empleadoras de más de 250 trabajadores/as obligadas a implantar Planes de Igualdad, y en las que habitualmente se opta por mantener por una parte la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, y por otra, una Comisión "ad hoc" para la realización del diagnóstico, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

En el resto de entidad empleadoras, al igual que en la negociación colectiva sectorial, la obligación se ha materializado, en el mejor de los casos, a través de reproducciones literales del articulado de la LOI, lo que ha contribuido al menos a la función divulgadora y sensibilizadora de la misma, y todo ello, en contraste con el papel dinamizador y protagonista que esta Ley quiso atribuir a la negociación colectiva.

Es importante también en este punto, recordar la obligación legal de la Autoridad Laboral, antes de proceder al registro y publicación de los Convenios Colectivos[181], de efectuar una fiscalización de la realización efectiva del principio de no discriminación por razón de género[182], para lo cual podrá recurrir al asesoramiento de los Organismos Autonómicos especializados, en nuestro caso, EMAKUNDE, Instituto para la Igualdad de Mujeres y Hombres, del Gobierno Vasco (Vid. artículo 90 del ET).

Por otra parte, es interesante recordar en este punto determinados derechos reconocidos a la ***representación legal de la plantilla*** a estos efectos, como la obligación de informar a los/as representantes de las acciones de responsabilidad social de las entidad empleadoras(artículo 73), así como el derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la entidad empleadora del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad empleadora y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo; igualmente se les reconoce la competencia de ejercer una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y de colaborar con la dirección de la entidad empleadora en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación(artículo 64).

Tampoco debemos olvidar que aquellas entidad empleadoras que carezcan de representación, quedarán marginadas de este proceso de negociación, típica o atípica, sin que la Ley haya arbitrado solución alguna para esta disfunción.

Igualmente, la canalización mayoritaria de las medidas de igualdad a través de pactos de entidad empleadora favorecerá la "invisibilización" de esta realidad negocial, obstaculizando su seguimiento y evaluación, y por tanto, la medición de la eficacia real de la implantación de estas medidas y planes de igualdad.

Pero concretando todo el marco anterior en el ámbito concreto del ***Empleo Público,*** el ***Título V*** de la LOI contiene la regulación específica que supone la aplicación de esta Ley al Personal al Servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos, regulando los criterios de actuación en la Administración Pública, el principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres, dedicando su ***Capítulo III*** a desarrollar todo lo relativo a la aplicación de ***medidas de igualdad y Planes de Igualdad*** en la Administración Pública y Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

179 Vid. Mercador Ugina, Jesús, pág. 254-259 "Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios (Civitas, 1994).
180 Vid. artículo 84.1 del ET.
181 Vid. Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
182 Vid. VALDÉS DAL-RÉ F., "Igualdad y no discriminación perspectiva de género: una mirada laboral", en AA.VV.,, Igualdad de Género; una visión jurídica plural, Universidad de Burgos, Burgos, 2008, págs. 136-144.

Regula así el informe de impacto de género en las pruebas de acceso; permisos por maternidad y conciliación de la vida familiar y laboral; la relación de la conciliación de la vida familiar y laboral y las pruebas de acceso; la licencia por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia; la vacaciones; en materia formativa, las acciones positivas y la formación específica en igualdad; lo relativo al protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo; la evaluación y la necesidad de elaborar un PI en la Administración General del Estado y Organismos Autónomos (Vid. artículos 51-64).

No obstante, es cierto que en la actualidad, me inquieta la posibilidad introducida por el "Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad"[183] de ***suspender[184] la vigencia o modificar la aplicación de un Convenio Colectivo cuando así se considere necesario por la coyuntura económica*** concurrente por parte del Gobierno, porque si esta previsión se aplica en el marco que estoy analizando, en el que sugiero incluir el PI dentro de la negociación colectiva, dejaríamos el PI expuesto y más vulnerable a condicionar su vigencia y aplicación en función de las vicisitudes económicas vigentes, en cuyo caso, nos tendríamos que replantear nuestra posición, y con el objeto de salvaguardar y anteponer la defensa de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres materializada en el Plan de Igualdad, tendríamos que abogar por articularlo de forma autónoma e independiente de la negociación colectiva para que no se viese afectado por las vicisitudes de ésta, es decir, por su pérdida de vigencia en base a la aplicación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad o en base a la no aplicación de la ultractividad del mismo.[185]

Además el artículo 17 de la LOI artículo 17 dispone que el Gobierno, en las materias que sean objeto de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. En este sentido, el 7 de marzo de 2014, el Consejo de Ministros aprobó el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (en adelante PEIO).[186]

La Ley, en su artículo 19, que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberá incorporar un informe sobre su ***impacto por razón de género[187].***

3.4.3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social como garante de la aplicación de LOI y el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social personifica "el servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias", tal y como lo prevé la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, y el Real Decreto138/2000, de 4 de febrero, que desarrolla la anterior.

Es un órgano administrativo competente para iniciar procedimientos sancionadores cuyo ámbito de actuación se extiende a la totalidad de entidad empleadoras, centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, con excepción de aquellos cuya vigilancia esté atribuida a otros órganos.

183 Vid. artículos 7 y 8 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

184 Vid. la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que prevé la posibilidad de suspender o modificar convenios colectivos, pactos o acuerdos que afecten al personal funcionario o laboral por alteración sustancial de las circunstancias económicas, y se indica que a efectos de lo previsto en el artículo 32 y 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.

185 Vid. artículo 16 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

186 (http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf).

187 Vid. en el mismo sentido la **Ley 30/2003,** de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, introdujo la obligación de que todo proyecto normativo vaya acompañado de un informe de impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo. El Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis del impacto normativo – que debe contener como uno de sus apartados el "impacto por razón de género –, establece en su disposición adicional segunda que, en relación con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la documentación que deberá acompañar al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado será la establecida en el artículo 37.2 de la Ley 47/2003, de 26 de diciembre, General Presupuestaria y que, anualmente, en la Orden del Ministerio de Economía y Hacienda por la que se dictan normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, se incluirán las oportunas instrucciones para la evaluación del impacto de género.

A diferencia de otros sistemas en el Derecho Comparado Europeo, intervendrá en problemas o incumplimientos relativos a la discriminación por razón de género mediante el control de la normativa legal y convencional que verse sobre las siguientes materias: relaciones laborales, individuales y colectivas, así como derechos y garantías de los/as representantes de los/as trabajadores/as, así las condiciones discriminatorias en la relación laboral hacia la mujer, acoso sexual y por razón de sexo, cláusulas convencionales discriminatorias, observancia de la normativa en materia de conciliación,…); salud laboral (prevención e investigación), así en el caso de la protección de la reproducción, embarazo o maternidad; actos de encuadramiento, cotización y acción protectora de la Seguridad Social, a menudo ligada a la cuestión de la infravaloración salarial; normativa en materia de empleo (tal como el acceso al empleo en igualdad de condiciones), emigración (otro de los campos donde la mayor precariedad puede dar lugar a situaciones discriminatorias), entidad empleadoras de trabajo temporal y disposiciones relativas a formación profesional ocupacional y continua; asesoramiento de entidad empleadoras y trabajadores/as, así como funciones de mediación y arbitraje cuando así sea solicitado.

Un de las principales novedades de la LOI en esta materia es la posibilidad de iniciar un procedimiento de oficio por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para poner en conocimiento del órgano judicial la constatación de la vulneración de la interdicción del principio de igualdad por razón de género, para que éste pueda determinar incluso el importe de una hipotética indemnización[188], tal y como se deduce de la redacción del artículo 181 del R.D. LEG. 2/1995, 7 ABRIL, DEROGADO POR LA DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA DE LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL («B.O.E.» 11 OCTUBRE), EL 11 DE DICIEMBRE DE 2011 que pasa a regular la cuestión en los artículos 177 y siguientes , y todo ello a diferencia de otros procedimientos laborales en los que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se dirige a la Autoridad Laboral competente para resolver, que es la que, en su caso, lo comunica al órgano judicial, para todo lo cual no se requiere ni siquiera la existencia de una acta de infracción[189]: *"las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente… En este caso, la Jefatura de Inspección correspondiente habrá de informar sobre tal circunstancia a la autoridad laboral competente para conocimiento de ésta, con el fin de que por la misma se dé traslado al órgano jurisdiccional competente a efectos de la acumulación de acciones si se iniciara con posterioridad el procedimiento de oficio a que se refiere el apartado 2 del artículo 149 de esta Ley".*

En algunos casos, en esta comunicación se recogerá la cuantificación económica del daño, pero en otros, no será posible, aunque sí se podrán establecer las bases para la posterior decisión judicial, lo cual responde al espíritu de las directivas comunitarias antidiscriminatorias que establecen que estas indemnizaciones no pueden estar limitadas.

Una vez iniciado el procedimiento de oficio, éste continuará aún sin la comparecencia de los/as trabajadores/as afectados, que no pueden solicitar la suspensión del mismo.[190]

Otra novedad primordial introducida por la LOI, pero ya anticipada por el Tribunal de Luxemburgo, es la relativa a la ***inversión de la carga de la prueba,*** con el fín de hacer efectivo el derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24 de la Constitución Española, ante la convicción de la dificultad o imposibilidad de probar de forma fehaciente en esto casos la discriminación, lo cual supondría dejar a las personas afectadas, privadas de su derecho a la acción, pero lo cierto es que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ha encontrado con numerosos problemas a la hora de probar determinados extremos, por lo que la Jurisprudencia ha venido admitiendo en alguna actas de infracción las denominadas ***pruebas de indicios,*** siempre que se demuestre el iter mental, lo cual es extremadamente útil en los casos de discriminación indirecta.

El problema deriva del hecho de que en estos casos de intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuando es ella la que inicia el procedimiento judicial, aunque lo haga por la concurrencia de discrimi-

188 Vid. artículo 146.d) de la R.D. LEG. 2/1995, 7 ABRIL, DEROGADO POR LA DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA DE LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL («B.O.E.» 11 OCTUBRE), EL 11 DE DICIEMBRE DE 2011., introducido por la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007), y nueva redacción dada por ésta al artículo 181 de la R.D. LEG. 2/1995, 7 ABRIL, DEROGADO POR LA DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA DE LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL («B.O.E.» 11 OCTUBRE), EL 11 DE DICIEMBRE DE 2011.

189 Si bien, en el caso de existir acta de infracción, se comunicará a la Autoridad Laboral competente para de traslado al órgano judicial.

190 Vid. TABERNERO SÁNCHEZ J.R., Aplicación y sanción: la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el principio de igualdad de trato y no discriminación en el ámbito de las relaciones laborales, "Jornada sobre el Balance Aplicativo de las Leyes para la Igualdad", celebrada en el Colegio de Abogados de Bizkaia, los días 4 y 5 de febrero de 2010.

nación por razón de género, no se aplicará la inversión de la carga de la prueba, porque es inadmisible en el Derecho Penal y en el Derecho administrativo sancionador, debiendo de "probar" la Inspección de Trabajo y Seguridad Social los hechos discriminatorios que denuncia, si bien es cierto que en la vía administrativa se aplica la presunción de certeza de los hechos comprobados por ella, pero cuando intervenga en la vía judicial[191].

En esta ley se dispone también que cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres[192], de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación, y que la capacidad y **legitimación** para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con **interés legítimo,** determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos, y por lo tanto no necesariamente la persona directamente afectada, salvo que se trate de un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo[193].

En otros supuestos, sin embargo, impera el principio de seguridad jurídica y presunción de inocencia, no permitiendo que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de forma autónoma pueda imponer la sanción, debiendo recurrir para ello al órgano judicial, dando lugar a casos controvertidos, como los son la mayoría de los de acoso sexual.

En materia de ***Planes de Igualdad,*** con el objeto de garantizar tanto su elaboración en los casos en que sea preceptiva, como la idoneidad de su contenido, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social diseña dos nuevos tipos de infracción; una ***infracción grave en materia laboral*** (artículo 7.13 LISOS) consistente en no cumplir las obligaciones en materia de planes de igualdad establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o convenio colectivo de aplicación, y como **infracción muy grave** (nuevo artículo 8.17 LISOS) no elaborar o aplicar en PI o hacerlo incumpliendo sus términos cuando tal obligación ha sido impuesta por la Autoridad Laboral en sustitución de otras sanciones accesorias.

Lamentamos que la Ley haya desperdiciado esta oportunidad para incluir y tipificar también como constitutiva de infracción acompañada de la oportuna sanción, la conducta de aquellas entidades empleadoras que, sin estar obligadas a elaborar Planes de Igualdad, sin embargo, si deban desarrollar medidas para favorecer la Igualdad de Género en base a lo pactado o acordado con la representación legal de la plantilla, y que en caso de incumplirlo deberían recibir la oportuna sanción.

3.5. La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres

Es cierto que la Doctrina entiende que en el ámbito público la desigualdad es menos acusada que en el ámbito privado, lo cual se explica por razones[194] como las siguientes: la entidad empleadora está sometida al principio de legalidad y de interdicción de la arbitrariedad, y sujeta a controles adicionales; la opinión pública tiene un gran peso; el acceso y la promoción profesional están fuertemente reglados y objetivados; existe una mayor sindicación del personal al tener éste una mayor estabilidad.

Pero también es cierto, que por tradición histórica y socio-cultural aún no se ha conseguido plenamente la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y por ello ha sido ésta una preocupación de la ***LOI*** primero, y posteriormente del EBEP.

En el **artículo 14** de este texto legal se regulan como derechos de los/as empleados/as públicos/as,…"• h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al aco-

191 Vid. DE SANTOS SÁNCHEZ V., "El papel de la Inspección de Trabajo como garante del derecho a la igualdad. Análisis de experiencias", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las entidad empleadoras: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comarés, Granada, 2012, págs. 201 y siguientes.

192 Vid. FERNÁNDEZ LÓPEZ M.F., "La tutela jurisdiccional del derecho a la igualdad", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las entidad empleadoras: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comarés, Granada, 2012.

193 Vid. Art. 12 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

194 Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "La Ley de Igualdad en la Función Pública", en AA.VV., Los aspectos laborales de la Ley de Igualdad, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, págs. 143 y siguientes.

so sexual y por razón de sexo, moral y laboral. … • i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."….

En relación a las **medidas y Planes de Igualdad,** en su **Disposición Adicional Octava** se dispone que "… **1.** Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar **medidas** dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. **2.** Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un **PI** a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo…"

Por otra parte, me parece interesante resaltar el hecho de que muchas medidas previstas por la **LOI** se han integrado en el EBEP, disposición que aunque no se aplica directamente al personal funcionario c**on regulación específica**[195], sin embargo, las medidas de igualdad contenidas en la misma pueden serles aplicables a falta de regulación diferenciada, en base al carácter supletorio que tiene en todas las Administraciones Públicas[196], siendo éste el caso del Personal al servicio de la Administración de Justicia.

3.6. I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos[197]

El 1 de junio de 2011, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 64 de la LOI, se publica en el BOE, la Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I PI entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos. Con ocasión de la entrada en vigor de la LOI, se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 establece los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Con esta finalidad, el Plan para la igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, establece unos objetivos determinados que deben perseguirse especialmente con su implantación, junto con las acciones y medidas previstas para conseguirlos. Con ello, la Administración General del Estado pretende disponer de una herramienta que permita la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.

El Plan se estructura en **cuatro ejes de actuación: Eje 1.,** en el que el diagnóstico recoge datos, desagregados en función del variable sexo, para conocer la situación previa existente y analizar el estado actual del principio de igualdad entre mujeres y hombres, que permita identificar si existe desigualdad o discriminación, utilizando como fuente el Registro Central de Personal. Para ello se han seleccionado siete áreas, respecto de las cuales el Plan aporta conclusiones: Acceso al empleo, Carrera profesional, Formación, Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Situaciones de especial protección, Retribuciones, y Estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado; **Eje 2.,** en el que los objetivos específicos más importantes a destacar en el Plan son: garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo, conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres, promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades, elaborar un Protocolo de Actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón del sexo, incluyendo un procedimiento de prevención y actuación, y que las Unidades de Recursos Humanos, en el plazo de un año, en cada Mesa Delegada de la Mesa General elaborarán el correspondiente diagnóstico de situación de acuerdo con los instrumentos incluidos en el presente plan, con la colaboración de las Unidades de Igualdad; **Eje 3.,** en el que el Plan se dirige a la consecución de los objetivos apuntados, para

195 Vid. artículos 4 y 5 de la **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.**

196 Vid. artículo 2.5 de la **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.**

197 Vid. Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.

lo cual se articula en torno a siete Ejes de actuación que suponen la recomendación de medidas en las áreas seleccionadas: acceso al empleo público: con Inclusión de las materias de políticas de igualdad y contra la violencia de género en los programas de los distintos procesos selectivos, igualdad en el desarrollo de la carrera profesional, formación en la igualdad entre mujeres y hombres, ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (Analizar la posible viabilidad de una estructura de las condiciones de trabajo: ordenación de la jornada laboral, posibilidades del teletrabajo[198], cumplimiento de objetivos, etc.), y se consideran situaciones de especial protección, elaboración de un protocolo de actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo, retribuciones(estudio de las cuantías retributivas de los complementos variables que perciben las empleadas y empleados públicos), medidas relativas a la Igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado: Fomentar e incrementar las redes internas Departamentales (Intranet) e Interdepartamentales; **Eje 4.,** en el que se establece el seguimiento del Plan que se realizará por la Comisión Técnica de Igualdad de la Mesa General, y que la Secretaría de Estado para la Administración Pública con la colaboración de la Secretaría de Estado para la Igualdad, determinará los procedimientos, instrucciones o recomendaciones que sean necesarias para el correcto desarrollo del plan.

La Administración General del Estado ha sido Pionera en la implantación de Planes de Igualdad, incluso con anterioridad a la entrada en vigor de la LOI, debido a que ya en 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, se aprobó un Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado que contenía un catálogo innovadoras medidas en lo que a igualdad entre mujeres y hombres se refiere; además, las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Plan Concilia) contenidas en el Acuerdo Administración Sindicatos de la Mesa General de Negociación para mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los/as empleados/as públicos/as, publicado mediante Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, y representó un verdadero salto cualitativo en el desarrollo de políticas de empleo impulsoras de oportunidades, al introducir en España un conjunto de disposiciones Pioneras en materia conciliación entre la vida personal, familiar y profesional. Finalmente, mediante el EBEP, asumió prácticamente todas las medidas referidas que profundizan aún más en la igualdad de trato y oportunidades.

A pesar de los avances conseguidos, todavía subsisten algunas circunstancias que siguen condicionando la efectiva participación de las mujeres, en condiciones de igualdad de oportunidades, en el empleo público. Las medidas contenidas en este Plan buscan atajar estos desequilibrios y promover la plena igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la Administración General del Estado, en la convicción de que dichas medidas promoverán una mayor responsabilidad social en la Administración General del Estado, en beneficio de las empleadas y empleados públicos y del conjunto de la sociedad en general.

En la actualidad, y después de efectuar un seguimiento y evaluación inicial de este Plan se ha constatado que la Administración Pública está incumpliendo su propio Plan de Igualdad, y prueba de ello lo es que el 22,7% de los altos cargos son mujeres[199] y que la mayoría de departamentos no ha elaborado protocolos para garantizar la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, no adoptando en la mayoría de los centros medidas de movilidad para las empleadas públicas víctimas de violencia de género y sus hijos, explicando el Informe que la razón podía estar relacionada con "la falta de información sobre las necesidades a cubrir, sobre la importancia de elaborar herramientas para la protección de empleadas públicas víctimas de violencia de género o que, en el momento de la entrega de las fichas para el seguimiento, no se había iniciado el proceso de elaboración". Además, en ningún centro se ha hecho un estudio sobre la carrera profesional de las mismas, algo que preveía el Pide la Administración General del Estado.

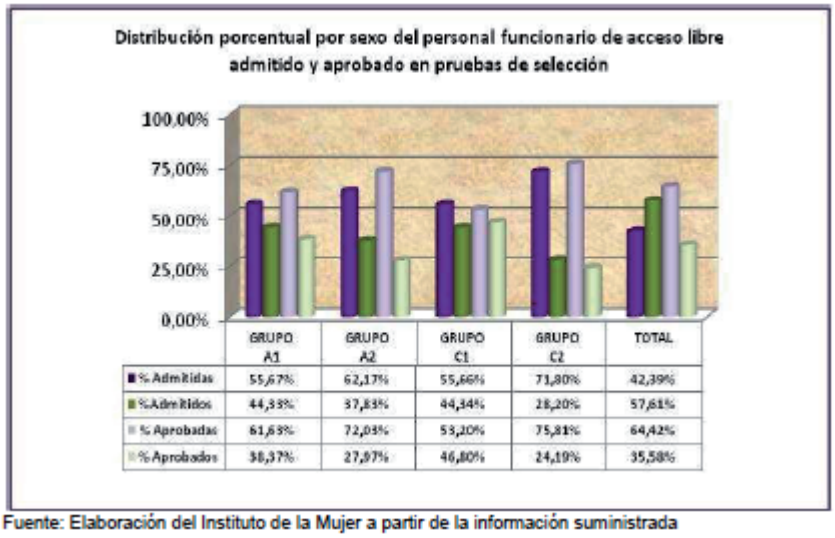
No se han ejecutado totalmente ninguna de las 37 acciones previstas[200], y los protocolos por acoso sexual y por razón de sexo sólo se han aplicado en un número mínimo de centros.

198 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 111 y siguientes. Vid. Acuerdo marco Europeo sobre el Teletrabajo, de 16 de julio de 2002, en cuya cláusula general se dispone que "los interlocutores sociales consideran el teletrabajo a la vez como un medio de modernizar la organización del trabajo para las entidad empleadoras y organizaciones de servicios públicos, y para los trabajadores reconciliar vida profesional y vida social y darles una mayor autonomía en la realización de sus tareas".

199 Siendo más notable en las Embajadas en las que el 86,3% de los embajadores son hombres y solo el 13,6%, mujeres.

200 Vid. Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Administración General del Estado.

En el Informe de Seguimiento del PI de la Administración General del Estado se intenta buscar una razón a la que obedezca el incumplimiento de la paridad en los Altos Cargos, concluyendo que "Hay que tener en cuenta que se desempeñan por personas con un alto grado de experiencia en la gestión pública, siendo nombrados atendiendo fundamentalmente a criterios de competencia profesional y experiencia, es decir, suele diferirse a personas de mayor edad, donde generalmente sí han existido, diferencias reseñables entre mujeres y hombres". También se evidencia en el Informe que la mayoría de entidad empleadoras públicas también incumplen el principio de paridad: solo un 33% de las entidades tienen como mínimo un 40% de mujeres en sus consejos de administración, si bien se ha observado un avance, habida cuenta que en 2004, las mujeres representaban el 17,6% de los consejos de administración, en 2013 esa cifra asciende al 31,07%. Todo esto contrasta con el hecho de que el 51.4 % del personal son mujeres, y con que el incremento de las mujeres en el acceso a la Función Pública sea notable en los últimos años, tanto en las plazas de acceso libre como de las obtenidas a través de la promoción interna.



	GRUPO A1	GRUPO A2	GRUPO C1	GRUPO C2	TOTAL
% Admitidas	55,67%	62,17%	55,66%	71,80%	42,39%
% Admitidos	44,33%	37,83%	44,34%	28,20%	57,61%
% Aprobadas	61,63%	72,03%	53,20%	75,81%	64,42%
% Aprobados	38,37%	27,97%	46,80%	24,19%	35,58%

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de la información suministrada

En relación a los contratos públicos, también se ha constatado que apenas se han incluido cláusulas de Igualdad de Género en los concursos –sólo en el 17'8%- y a pesar de que el PI obliga a la Administración a verificar que las entidades empleadoras contratadas para impartir formación cumplan con la aplicación de medidas de Igualdad de Género o tengan el "distintivo de Igualdad de Género", lo cierto es que sólo el 26'8 % de las mismas lo cumplen.

No obstante, se ha conseguido la paridad en los Tribunales y órganos de selección del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos.

En el Informe se resalta también el esfuerzo realizado en cuanto a la aplicación de lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo[201]. Igualmente, en las formaciones de duración superior a 20 horas se ha incluido un módulo relativo a temas de Igualdad de Género y de violencia de género.

Se está ya trabajando en la elaboración del II PI de la Administración General del Estado.

201 Obligación introducida por la Resolución de 26 de mayo de 2011 de la Comisión Interministerial de Retribuciones que aprobó el Acuerdo General de denominaciones de puestos de trabajo.

4. NORMATIVA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI SOBRE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES[202]

4.1. Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Son notas esenciales de esta disposición normativa la transversalidad en la perspectiva de género, que será aplicable a todas las administraciones públicas vascas; las acciones positivas; la representación equilibrada en la toma de decisión – 40% al menos para cada sexo, salvo en las candidaturas electorales al Parlamento Vasco y Juntas Generales de los Territorios Históricos, que será del 50%, en tramos de seis nombres; la evaluación del impacto de género.[203]

El artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía de Euskadi, a través de una remisión a lo dispuesto en la Constitución española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

El Parlamento Vasco, mediante la aprobación de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación del Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea, y tal y como prevé su exposición de motivos, declaró prioritaria la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación de las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para fomentar su participación en todos los ámbitos de nuestra Comunidad, y, asimismo, asumió la tarea de impulsar una acción coordinada en la materia.

En desarrollo de la Ley 2/1988 el Gobierno Vasco ha aprobado cinco planes de acción positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, donde se recogen las líneas básicas de intervención de las administraciones públicas vascas con relación a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

"De acuerdo al título preliminar, el fin último de la Ley es avanzar en la consecución de una sociedad igualitaria en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres. Para ello, la Ley establece los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, y regula un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato en todos los ámbitos de la vida, y en particular a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de aquéllas, en tanto que colectivo discriminado.

Como se deriva de los principios generales que en el mismo título se recogen, la igualdad que esta Ley promueve es una igualdad en sentido amplio, referida no sólo a las condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos. Asimismo, es una igualdad respetuosa con la diversidad e integradora de las especificidades de mujeres y hombres, que corrija la tendencia actual a la imposición y generalización del modelo masculino. Se trata, en suma, de que mujeres y hombres sean iguales en la diferencia. Este es el motivo por el que en el título de la Ley se ha optado por formular el principio de igualdad dey no entre mujeres y hombres. Se pretende así evitar la comparación sin más entre la situación de las mujeres y de los hombres, que muchas veces plantea implícitamente una jerarquía en la que la situación de los hombres es la deseable y a la que las mujeres han de amoldarse renunciando a sus valores, deseos y aspiraciones.

202 Vid. otras normativas autonómicas sobre igualdad, v.gr. Andalucía, Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía . Asturias, Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género . Canarias, Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de Igualdad entre mujeres y hombres . Castilla y León, Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León . Modificada por Ley 7/2007, de 22 de octubre. Cataluña, Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista . Comunitat Valenciana, Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres . Extremadura, Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura . Galicia, Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres en Galicia . Modificada por Ley 7/2010, de 15 de octubre, por la que se suprime el organismo autónomo Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y la Mujer y se modifican determinados artículos de la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia. Illes Balears, Llei 12/2006, de 20 de septiembre, per a la dona . Navarra, Ley Foral 33/2002, de 28 noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres . País Vasco, Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Región de Murcia, Decreto nº 63/2013, de 14 de junio, por el que se crea y regula la Comisión Interdepartamental para la igualdad entre mujeres y hombres.

203 Vid. BIURRUN G., Ponencia "Los instrumentos de tutela de la igualdad y no discriminación en el trabajo: avances legales y resistencias en la experiencia práctica. Situación de la protección de las mujeres embarazadas y el azote de las carreras profesionales", Jornadas sobre el Balance Aplicativo de las Leyes para la Igualdad", celebradas en el Colegio de Abogados de Bilbao, los días 4 y 5 de febrero de 2010.

El título preliminar define también los dos principios o estrategias, de carácter complementario, que en la actualidad están consideradas internacionalmente las más idóneas para el logro de la igualdad de mujeres y hombres: la integración de la perspectiva de género y la acción positiva. Precisamente, la Ley pretende establecer las bases para la aplicación efectiva de dichas estrategias en nuestro país, como vía de consecución de la igualdad. Igualmente, en dicho título se establece el ámbito de aplicación de la Ley, que, aunque se circunscribe a la Comunidad Autónoma de Euskadi, plantea también la necesidad de promover la colaboración y el trabajo en común con otras instituciones y entidades de Euskal Herria y de fuera de ella con el fin de garantizar a toda la ciudadanía vasca la igualdad de mujeres y hombres.

El título primero define las funciones que en materia de igualdad de mujeres y hombres corresponden a cada nivel administrativo, a partir de las competencias derivadas del artículo 10.39 del Estatuto de Autonomía, de los artículos 6 y 7.c.2 de la Ley de Territorios Históricos, así como de las normas estatutarias (artículo 9.2) y comunitarias (artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea) que imponen a todos los poderes públicos el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real y la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones. Asimismo, establece la organización institucional básica y los mecanismos para su coordinación, y regula los criterios para la financiación de las medidas contempladas en la Ley.

El título segundo regula un conjunto de medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas: la planificación, la mejora de las estadísticas y estudios, la capacitación del personal, y el establecimiento de un procedimiento para incorporar el principio de igualdad en la normativa y actuación administrativa. Estas medidas, junto con la participación de las mujeres en la toma de decisiones, prevista en el título III, y con el establecimiento de recursos económicos suficientes y de personas y estructuras adecuadas y coordinadas, previsto en el título I, han sido consideradas como requisitos previos o condiciones favorables necesarias para la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa por el Consejo de Europa, en su informe Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Estrasburgo, 1998.

Por su parte, el título tercero, sobre la base de las competencias que el Estatuto de Autonomía confiere a la Comunidad en las diferentes materias, regula una serie de medidas dirigidas a promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en las siguientes áreas de intervención: participación sociopolítica; cultura y medios de comunicación; educación; trabajo; otros derechos sociales básicos; conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y violencia contra las mujeres.

El título cuarto crea y regula la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, un nuevo órgano de carácter independiente que tiene por objeto velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de la Comunidad Autónoma de Euskadi y defender a la ciudadanía ante posibles situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado. De este modo, se complementa la labor que en esta materia, y por lo que respecta al sector público vasco, está llevando a cabo la institución del Ararteko, y se da respuesta a los mandatos comunitarios sobre la existencia de organismos independientes que promuevan la defensa del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres, entre cuyas funciones figuren las de prestar asistencia independiente a las víctimas a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminaciones por razón de sexo, realizar estudios e informes independientes al respecto y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación.

Finalmente, el título quinto establece el cuadro de infracciones y sanciones en materia de igualdad de mujeres y hombres."[204]

Es importante recordar cómo esta ley determina que los poderes públicos vascos han de incorporar la ***perspectiva de género*** en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta Ley, se entiende por "Incorporación ***de la perspectiva de género",*** la consideración sistemá-

204 Vid. Exposición de Motivos de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

tica de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

Igualmente, prevé que los Poderes Públicos deberán adoptar ***medidas de acción positiva*** cuando sea preciso, así como contribuir a eliminar los ***roles y estereotipos*** en función del sexo, base de la desigualdad de género y que atribuyen tradicionalmente a las mujeres el ámbito doméstico, y a los hombres el ámbito público, con un desigual reconocimiento social, económico y cultural.

4.2. Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

El objetivo de esta Ley es suprimir la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, debido a que anteriormente a su creación, las funciones que le atribuía la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se venían ejerciendo por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y, al mismo tiempo, son coincidentes con las que tiene atribuidas este organismo autónomo.

4.3. V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi

Se configura como un plan director, en tanto señala objetivos estratégicos y operativos que se consideran necesarios para el avance en el objetivo de la igualdad. Establece las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres en esta legislatura y para ello se indican cuáles son los cambios sociales que se consideran prioritarios para los próximos cuatro años.

Este modelo requiere dar respuesta a las necesidades que puedan surgir por parte de las diferentes administraciones en el diseño de sus propias planificaciones o programaciones estratégicas, en donde señale qué objetivos, cómo conseguirlos y con qué cronograma.

El documento se estructura en tres partes claramente diferenciadas: en el primer capítulo se proponen las medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad; en el segundo capítulo se exponen los retos de cambio social propuestos para la IX Legislatura. Se ordenan en tres ejes: Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores; Organización social corresponsable y Violencia contra las mujeres. En cada uno de ellos se proponen entre dos y tres programas que estructuran los horizontes de trabajo. Los diagnósticos sociales dibujan los objetivos estratégicos de actuación de los diferentes programas, concretados en objetivos operativos que identifican las principales brechas de género; el tercer capítulo hace referencia al modelo de gestión propuesto, aspecto que adquiere especial relevancia porque facilita un proceso de trabajo dirigido al cumplimiento de los objetivos establecidos en los capítulos anteriores. En él se plasman las estructuras de gestión, así como las tres fases de planificación, implantación y evaluación.

4.4. VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Para poder entender la configuración del vigente Plan de Igualdad, se nos hace imprescindible hacer un breve recorrido histórico que nos permita entender el diseño estratégico y hermenéutico al que han respondido los diversos Planes de Igualdad antecesores del ahora mencionado.

Los tres primeros (I PLAN (1991-1994); II PLAN (1995-1998), III PLAN (1999-2005), son anteriores a la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y constituían la esencia de las políticas de igualdad en Euskadi, si bien respondiendo a diferentes ópticas o formas de afrontar el problema estructural de desigualdad de oportunidades a que nos había abocado a las mujeres el sistema patriarcal. De esta forma, mientras que en el I Plan de Igualdad, el objetivo primordial era trascender la igualdad formal, para materializarla en una igualdad real[205] y efectiva, removiendo los obstáculos que impidiesen que ésta se materializase, y hacerlo

205 Vid. MERENCIANO GIL I., "La igualdad real versus la igualdad formal", Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos

todo a través de las políticas públicas, que deberían ser permeables a la idea de transversalización o "mainstreaming", el II Plan, consciente del excesivo número de acciones y medidas contenidas en el primero, que frecuentemente se traducía en la inoperatividad de las mismas, pero manteniendo el objetivo de la igualdad material, introduce una novedad cualitativa clave, imbuido por el espíritu de la Conferencia de Pekín celebrada en 1995 que enfatiza el hecho de la necesidad de lograr la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres para un adecuado desarrollo económico y social sostenible, PI lar de un Estado Democrático y Social de Bienestar, para lo cual es requisito esencial lograr el empoderamiento de las mujeres, y reivindicar la singularidad de las medidas y Políticas de Igualdad. En el III Plan de Acción Positiva para las Mujeres de Euskadi se enfatiza la relevancia de la transversalización y las medidas de acción positiva que, sin embargo, debido a la estructura compleja del Estado Autonómico, debiendo añadir en nuestro caso, en la distribución competencial, a las Instituciones Forales, se traduce en la inoperatividad de dichas medidas, a pesar de su importancia cuantitativa, debido a la confusión fáctica sobre la identificación de órgano (estatal, autonómico o foral) responsable de su desarrollo y ejecución.

En el año 2005, y con anterioridad a la LOI, de ámbito estatal, se promulga la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (LIE), creando el marco legislativo idóneo para el desarrollo del IV Plan de Igualdad, cuyo articulado se centra prioritariamente en la planificación, gestión y evaluación, mientras que en el V Plan se adoptan las directrices que deben orientar las Políticas Públicas en las actuaciones estratégicas para la consecución de la materialización de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, vertebrando su diseño en torno a tres ejes: empoderamiento de las mujeres y cambio de valores, Organización social corresponsable y violencia contra las mujeres.

A principios de este año 2013 se puso en marcha el proceso de elaboración del VI para la igualdad de mujeres y hombres. Tras un análisis preliminar por parte del personal técnico de Emakunde, durante los meses de marzo a mayo se llevó a cabo un proceso de contraste y recogida de aportaciones con las diferentes estructuras de coordinación existentes en el ámbito de las políticas de igualdad en la CAE, a través de la realización de una serie de reuniones técnicas de trabajo. Asimismo, se realizaron entrevistas en profundidad a personas expertas y se abrió un periodo de consulta pública. El plan, se ha elaborado, por tanto, con la participación y las aportaciones de agentes institucionales y asociaciones, personas expertas y ciudadanía en general a título individual.

El VI PI viene acompañado de una reestructuración competencial y orgánica que ha provocado que actualmente el eje de la ***violencia de género*** sea asumido por el Departamento de Justicia del Gobierno Vasco, en el apartado de "atención y reparación", mientras que en Emakunde se mantiene con carácter residual las funciones propias de la "prevención y sensibilización", lo cual ha tenido como consecuencia fáctica más grave, en base a alegaciones de recorte presupuestario, que un servicio vital para las mujeres víctimas de violencia de género, como era el correspondiente a la atención psicológica de las mismas, mediante terapia individual y grupal, sea suspendido, para disponer de estos recursos y utilizarlos para prestar el mismo servicio a los "maltratadores", y todo ello, a través del SAV (Servicio de Atención a las Víctimas del Gobierno Vasco).

Este Plan tiene una vocación temporal de cuatro años, y en su elaboración se ha dado oportunidad a toda la sociedad de participar, vía on line, a través de aportaciones de interés.

Se trata de un Plan bidimensional, en el sentido de responder al doble enfoque de cualquier Plan Interno de Igualdad, para aplicar la Igualdad de Género en su ámbito organizativo interno, para lo cual se vale de 13 medidas, pero sin olvidar la dimensión instrumental para transformar el tejido social, económico, político y cultural de Euskadi de cualquier PI estratégico, para lo cual articula ocho programas específicos que se proyectarán sobre tres ámbitos o Ejes de actuación.

El Eje I, es el relativo a la promoción del cambio de valores y empoderamiento individual, social, político y colectivo de las mujeres. Incidir en las convicciones de las personas y en el orden simbólico social, si bien constituye una tarea compleja, resulta imprescindible para provocar cambios y transformaciones. Por eso, el compromiso explícito del VI plan con el cambio de valores, no se limita sólo a un programa específico sino que impregna el resto de programas de intervención que lo conforman.

El Plan sitúa el foco en niñas, niños y jóvenes, como garantía de un cambio social a largo plazo, valorando la importancia del entorno educativo-formativo, así como de los medios de comunicación y las redes sociales. También procura fortalecer la participación del tejido social y busca la complicidad de los medios de comunicación, agentes sociales y otras organizaciones y entidades para el logro de una sociedad en la que mujeres y hombres se encuentren en una situación de igualdad.

Contempla objetivos dirigidos disminuir la atribución social de los roles de género tanto en el ámbito doméstico como en el ámbito laboral. También incide en el reconocimiento del trabajo de cuidado como necesidad social y afianzar el compromiso con la igualdad de todas las personas, y en especial, de aquellas que tienen menores a su cargo o que son un modelo de referencia para menores.

Promueve una presencia equilibrada y una imagen plural de ambos sexos en los medios de comunicación, y, asimismo, se dirige a los hombres jóvenes y adultos para que cuestionen el modelo tradicional masculino y desarrollen actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad.

Este primer eje cuenta, además, con programas dirigidos a apoyar y promover respectivamente el empoderamiento personal, colectivo y social de las mujeres a través del desarrollo de su autoestima y autonomía, la mejora de sus condiciones de vida y el aumento de su participación socio-política.

El Eje II, versa sobre la necesidad de conseguir avances en la nueva organización social corresponsable, para lo cual se vincula la idea de "corresponsabilidad" a los nuevos usos del tiempo y a la idea de conciliación (vid nuevo portal del Gobierno Vasco relativo a todas las medidas y propuestas aplicables en materia de corresponsabilidad desde el enfoque empresarial, de la parte trabajadora, desde el trabajo autónomo y organizaciones así como la posibilidad de efectuar un diagnóstico, estudio de viabilidad y cálculo de su rentabilidad, no sólo social, sino económica, mediante aplicaciones de cálculo desarrolladas al efecto.[206] La organización social corresponsable implica que la sociedad en su conjunto, instituciones públicas y organizaciones privadas, así como todas las personas, son responsables de la sostenibilidad de la vida humana. Con este fin, el Plan pretende fomentar una mayor corresponsabilidad de los hombres en la realización del trabajo doméstico y de cuidado, al mismo tiempo que contribuir a aumentar el tiempo que las mujeres destinan al disfrute del ocio así como al trabajo remunerado y a la formación como vía para conseguir la autonomía económica.

Asimismo, plantea modificar la cultura y la práctica empresarial hacia la conciliación corresponsable e incrementar el grado de satisfacción de las mujeres y hombres con las medidas de conciliación existentes.

Persigue, al mismo tiempo, ampliar la cobertura y flexibilidad de horarios de los servicios socio-comunitarios y de atención a la ciudadanía. Igualmente, se propone modificar la planificación urbanística y del transporte para facilitar la conciliación corresponsable y la autonomía de las personas.

El Eje III, se proyecta sobre la erradicación de la violencia contra las mujeres, en sus apartados de sensibilización y prevención, y también en los de detección y atención, no pudiendo ser otra la violencia de género, a la cuál responde la LVG, que en su artículo 1 la define como *"la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia".* La desigualdad de género está en la base de la violencia contra las mujeres y, por tanto, al igual que en el resto de ámbitos de actuación propuestos en el Plan, la lucha efectiva contra esta violencia se encuentra estrechamente vinculada al cambio de valores de la sociedad y sólo a través de esta transformación, se eliminará y se resolverá de forma adecuada y permanente.

El primero de sus objetivos estratégicos está dirigido a impulsar el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos entre todas las personas, y especialmente entre los chicos y los hombres y a aumentar la percepción social sobre las diferentes formas de violencia contra las mujeres. Asimismo, se propone trabajar en la eliminación de imágenes y contenidos mediáticos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres. Además, incorpora un nuevo objetivo operativo para mejorar el tratamiento informativo de la violencia, de modo que se visibilice la desigualdad de género como elemento en la base de la violencia contra las mujeres y a

206 Vid. http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45conchomn/es/contenidos/informacion/conc_home/es_info/presentacion_concilia.html

las mujeres como agentes activos en su lucha.

El Plan aborda también la mejora de la información e investigación sobre la violencia contra las mujeres. Otro objetivo estratégico está dirigido a aumentar la detección precoz de conductas violentas por parte de las y los profesionales del sistema educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social así como a aumentar el número de mujeres víctimas de violencia que reciben información que les facilite unas expectativas ajustadas antes, durante y después del proceso de atención integral.

Asimismo, incide en garantizar la protección y la atención integral a las víctimas de la violencia contra las mujeres, y persigue la adecuación de los servicios para las personas a su cargo de las víctimas de violencia, en especial, para sus hijas e hijos ya que éstos también son víctimas de la violencia ejercida sobre sus madres. Igualmente, se incluyen objetivos para garantizar la prestación de las ayudas económicas, medidas de protección y acceso a vivienda previstas por la legislación vigente y para incrementar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia.

La elaboración del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el documento que orientará la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad durante la presente legislatura, forma parte del Programa de Planes Estratégicos aprobados por el Gobierno Vasco para esta X legislatura y responde a un mandato de carácter legal establecido por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en la que se establece la elaboración de un PI en cada legislatura y que el Gobierno Vasco debe aprobar.

El elemento central del Plan es el impulso al cambio de valores como sustrato para que las medidas propuestas sean efectivas y puedan sostenerse en el tiempo, desde la convicción de que sin cambio de valores, no se puede dar ninguna transformación social. Los valores sostienen y justifican cualquier modelo de sociedad y para contribuir al paso de un modelo androcéntrico y machista, a uno igualitario y equivalente, es preciso desarrollar otros valores, otros principios de carácter filosófico, ético y político por los que deba regirse nuestra sociedad.

El VI Plan para la Igualdad se estructura en dos grandes áreas: **medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad.** Trece medidas para el impulso de la integración del principio de igualdad en la Administración Pública Vasca, como crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad, incorporar clausulas para la igualdad en la contratación, o integrar la perspectiva de género en estadísticas[207], estudios, normativa y presupuestos.

207 Vid. Art. 16 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Subcapítulo IV. Conceptos esenciales relativos a cuestiones de género

Habida cuenta de que la presente investigación tiene por objeto efectuar un análisis desde el enfoque de género de las condiciones laborales del PAJE, estimo adecuado, llegados a este punto, clarificar y traer a la memoria algunos conceptos básicos del Derecho antidiscriminatorio que utilizaré profusamente en desarrollo de la misma, y que son claves para entender las conclusiones a las que llegaré en la parte final de mi tesis.

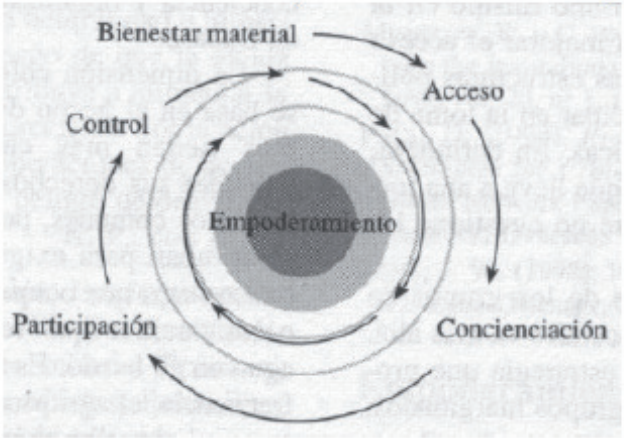
En primero lugar, debo comenzar recordando las diferencias existentes entre sexo y género, aludiendo el sexo a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, de carácter universal y comunes a todo tiempo y cultura, mientras que el género hace referencia a la construcción cultural, y por ende, económica, política, social… que articula una sociedad obedeciendo a esas diferencias biológicas y que genera diversas estructuras de poder y subordinación de las mujeres con respecto a los hombres, tal y como se hace en las sociedades patriarcales en las que se construye la noción de lo masculino y lo femenino obedeciendo a estos roles culturales.[208]

Los **estereotipos de género** son el conjunto de cualidades y características psicológicas y físicas que una sociedad asigna a hombres y a mujeres, creando arquetipos y generando situaciones de desigualdad en base a intereses, cualidades, capacidades… que se asocian a los **roles,** tradicionalmente asignados de forma diferente a cada sexo, según sean hombres o mujeres, asignando habitualmente a las mujeres el trabajo reproductivo y el espacio doméstico, y a los hombres el espacio público y el ejercicio del poder social a través de la asunción del trabajo productivo (computable en el PI B y remunerado) y su participación en el desarrollo de la ciencia, política, economía...

Con el término **brecha de género** se alude a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un determinado contexto.

El término **empoderamiento** fue acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín, 1995) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín (documento aprobado en la IV Conferencia, referente a las doce áreas a los que los gobiernos y la sociedad civil deben prestar especial atención para la eliminación de los obstáculos que impiden la plena equiparación entre mujeres y hombres) se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: *"la toma de conciencia del poder que, **individual y colectivamente,** ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas".* (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

Gráfica del ciclo de empoderamiento de las mujeres



En palabras de la antropóloga y feminista Marcela Lagarde, el término empoderamiento significa: la toma de conciencia sobre la subordinación de las mujeres y el aumento de la confianza ("Poder propio"); la organización autónoma para decidir sobre sus vidas y sobre el desarrollo que desean

208 Vid. Joan Wallace Scoot. Historiadora y feminista. Autora del artículo "El género: una categoría útil para el análisis histórico" dentro de la publicación "Historia y género: las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea" de J.S Amelang y Mary Nash". En este artículo esboza el desarrollo y las distintas acepciones del concepto "género" señalando sus vacíos y perspectivas para ser utilizado como categoría útil en el análisis histórico. Plantea la necesidad de escribir una historia de la humanidad que visibilice la participación activa de las mujeres para lo que habrá de pasarse por una redefinición del género junto a una visión de igualdad política y social que comprende no sólo el sexo, sino también la clase y la raza.

("Poder con"); la movilización para identificar los intereses de las mujeres y transformar las relaciones, estructuras e instituciones que les limitan y perpetúan su subordinación ("Poder para").[209]

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil[210].

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.[211]

Se entiende por ***discriminación por razón de sexo,*** "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra esfera".[212]

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.[213]

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.[214]

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.[215]

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.[216]

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.[217]

Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones[218], habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, y se conocen como acciones positivas.[219]

Hay dos diferencias sustanciales entre la **discriminación directa** y la **discriminación indirecta.** En primero lugar,

209 Vid. Fuente: Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo .Fuente: http://dicc.hegoa.efaber.net/listar/mostrar/86
210 Vid. artículo 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
211 Vid. artículo 5 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
212 Fuente: Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres organizada por la Asamblea General de Naciones Unidas. (Diciembre de 1979).
213 Vid. artículo 6.1 de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).
214 Vid. artículo 6.2 L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).
215 Vid. artículo 6 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
216 Vid. artículo 8 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
217 Vid. artículo 9.2 Constitución Española.
218 Vid. Informe de la Comisión Europea "La lucha contra la discriminación en la Unión Europea". **Fuente:** http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en
219 Vid. artículo 11 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

la discriminación indirecta se prohíbe por el resultado que produce, independientemente de la intencionalidad del sujeto activo, y en segundo lugar, la discriminación directa nunca se puede justificar para eludir la sanción, mientras que en la discriminación indirecta se puede plantear su razonabilidad, cuando de acuerdo al principio de proporcionalidad exista un motivo objetivo, razonable y proporcionado que justifique su adopción[220]. Pero en tercer lugar, es en el concepto de discriminación indirecta en el que encontramos una dimensión supraindividual, al dejar de considerar al individuo para pasar a considerar al grupo al cual éste pertenece.

Existe otro concepto importante, cual es el de la **discriminación social,** origen de la segregación por género en el mercado de trabajo y apreciable desde el punto de vista horizontal y vertical[221], consistente en la *discriminación generalizada existente en la sociedad, manifestada a través de prejuicios y usos sociales, y no a través de actos discriminatorios concretos exclusivamente.*

Si el PI que pretendemos aplicar al PAJE se pretende que tenga éxito y sea efectivo deberá tener en cuenta los tres tipos de discriminación mencionados. Así la ***LOI*** y el **EBEP** han intentado abarcarlos, por ejemplo, cuando regula que en los procesos de selección se intente evitar no sólo la discriminación indirecta sino también la social al obligar que los órganos de selección tengan una composición equilibrada, para que no efectúen una valoración en base a criterios sexistas, habida cuenta que tradicionalmente has sido órganos andrógenos, o cuando se ha sobrevalorado la participación en actividades formativas que dejaban en situación de desventaja a las mujeres debido a la tradicional asunción de roles en los que el trabajo reproductivo era protagonizado por las mujeres, por lo que coincido con parte de la doctrina que entiende que cuando el disfrute de las medidas de corresponsabilidad está claramente feminizado, para nivelar la carrera profesional quizás sería conveniente equiparar la puntuación o valoración atribuida al disfrute de estas medidas con la participación en esos cursos formativos[222].

El artículo 43 alude a la necesidad de recurrir a la negociación colectiva para establecerlas en el ámbito de las relaciones laborales, y que a través de su Disposición Adicional décimo primera ha generado el apartado 4 del artículo 17 del ET, en el que se dispone que "… la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva[223] para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate".[224]

Cuando aludimos al carácter transversal del principio de ITOHM nos referimos a que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos, y que las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.[225]

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo[226], y por acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, y en ambos casos estamos en presencia de actos discriminatorios, lo mismo que cuando se condiciones el reconocimiento o expectativa de un derecho a la asunción de una

220 Vid. ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 28. Vid. también entre otros RODRÍGUEZ-PI ÑERO M., "Discriminación de la mujer y tutela antidiscriminatoria", Relaciones Laborales, núm. 1, 1992, págs. 18 y siguientes; SAEZ LARA C., "Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas", C.E.S., Madrid, 1994, págs. 47 y siguientes; SIERRA HERNÁIZ E., "Acción positiva y Empleo de la mujer", C.E.S., Madrid, 1999, pág. 14.

221 Vid. ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 29.

222 Vid. ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 31.

223 Vid. C-409/95 Marshall Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 11/11/1997: las acciones de discriminación positiva no son contrarias al principio de no discriminación.

224 Vid. en el mismo sentido, en relación al establecimiento de medidas de acción positiva en la formación en el empleo público el artículo 60 de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).

225 Vid. artículo 15 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

226 Vid. artículo 7 L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).

situación de este tipo.

Por otro lado, cuando aludimos a la necesidad de incorporar la perspectiva de género en nuestro análisis al diseñar los Planes de Igualdad nos estamos refiriendo a "tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política", lo cual requerirá necesariamente la valoración de un análisis de género o estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de la riqueza, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les han asignado; de la evaluación del impacto en función del género, o examen de las propuestas políticas para analizar si su puesta en práctica afectará a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres; y de los indicadores de género[227]: variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica, desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos. Su utilización supone una aproximación a la presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de los datos estadísticos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.[228]

227 Vid. AAVV, "Indicadores de igualdad para las entidad empleadoras; resumen de indicadores para la elaboración de Planes de Igualdad", Ed. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya, 2010.

228 Vid. Fuente: "Guía Europa perspectiva de género". Carrefour Europeo. "Palabras para la Igualdad". Biblioteca Básica Vecinal. http://www.nodo50.org/mujeresred/vocabulario.html

Subcapítulo V. Planes de igualdad[229] de oportunidades entre mujeres y hombres[230]

1. MARCO JURÍDICO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA[231]

La LOI intenta promover la adopción de ***medidas de igualdad*** dentro del marco de la negociación colectiva, erigiéndola como eje vertebrador de la misma, que podrá desarrollar medidas de acción positiva y negociar necesariamente ***Planes de Igualdad***[232] en todas las Administraciones Públicas para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (Art. 43).

No comparto la opinión manifestada por un sector de la Doctrina[233], que entiende que a pesar de la dicción literal del EBEP, no queda claro, y tampoco sería lógico que Administraciones Públicas con plantilla inferior a 250 trabajadores/as tengas también obligación de elaborarlo, como sucederá en algunos Municipios pequeños, porque entiendo que la obligación dirigida a la Administración Pública trasciende esta cuestión, y que se debe de exigir su cumplimiento más allá del dimensionamiento de la plantilla por afectar a un valor superior del Estado Social de Bienestar (ex artículo 1.1 de la Constitución Española), y a derechos fundamentales constitucionales (ex artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española), cuya garantía es esencial para viabilizar su función de servicio al "interés general".

En el ámbito de la entidad empleadora privada, es habitual la publicación de convocatorias para la concesión de ayudas y subvenciones que cofinancien la elaboración de Planes de Igualdad en las entidades empleadoras[234].

La definición del Plan de Igualdad[235] la encontramos en el artículo 46 de la LOI, entendiendo por tal "*un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad empleadora la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo", disponiendo que los " planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Igualmente, para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo."*[236]

Estas notas definitorias de la validez de un PI previstas para la entidad empleadora privada, serán mayormente también aplicables a la Administración Pública, y en su caso a la AJE, habida cuenta de la remisión expresa que realiza la Disposición Adicional Octava del EBEP al artículo 46 de la ***LOI.***

Las **medidas** del PI no pueden regularse de forma aislada y no conectada entre ellas, sino que deben integrarse en un diseño sistemático y global, de forma interconectada[237].

La Ley entiende que en este proceso es esencial la transparencia en su implantación, y por ello prevé que *"se garantizará el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos, y todo ello, sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes*

229 Vid. NEVADO FERNÁNDEZ M.J., "Planes de Igualdad: diagnóstico actual, diseño de futuro", en AA.VV.,, "Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León", Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, págs. 221 y siguientes.

230 Vid. AAVV, "Estudio comparativo de los Planes de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres autonómicos y nacional", MTAS, Secretaría para la Igualdad de Oportunidades e Instituto de la Mujer, Madrid, 2005.

231 Vid. FABREGAT MONFORT, G., "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial", Bomarzo, Albacete, 2007.

232 Vid. MATORRAS DÍAZ-CANEJA, Ana; NIETO ROJAS, P. Medidas y planes de igualdad en las entidad empleadoras. AA. VV.:(GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, JR, Coords.): La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en las entidad empleadoras, Valladolid (Lex Nova), 2007.

233 Vid. NEVADO FERNÁNDEZ M.J., "Planes de Igualdad: diagnóstico actual, diseño de futuro", en Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 223.

234 Vid. La Resolución de fecha 13 de mayo de 2014, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

235 Vid. ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote. D+ I (Diversidad e Igualdad): el plan y las medidas de igualdad. Revista APD: Asociación para el Progreso de la Dirección, 2008, no 227, p. 54-55.

236 Vid. MARTÍNEZ, Cavas; TRIGUEROS, CARMEN SÁNCHEZ. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Los planes de igualdad de las entidad empleadoras y otras medidas de promoción de la igualdad. En Anales de derecho. 2007. p. 343-370.

237 Vid. ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 11.

de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias." (Vid. artículo 47)[238].

El objetivo del Plan de Igualdad debe ser el de con una visión global con enfoque de género, detectar las situaciones que en su conjunto, y no de forma aislada o individualizada, generan una situación de desigualdad hacia las mujeres, de forma directa o indirecta, sirviéndole este enfoque global tanto para realizar un diagnóstico, como para actuar preventiva y proactivamente en su erradicación mediante la "planificación" de una estrategia delimitada cronológicamente y condicionada por unos objetivos planteados a la luz del diagnóstico que arroje el Plan de Igualdad.

Se pasa así de una tutela reactiva basada en la sanción por incumplimiento de la prohibición de discriminar por razón de género, a una ***tutela mixta,*** más ***proactiva,*** para conseguir la igualdad real prevista en el artículo 9.2 de la Constitución Española.

En relación al **contenido**[239] de un Plan de Igualdad, se entiende que debe responder a un contenido mínimo, cual es el de los objetivos, estrategias y prácticas a diseñar (medidas y acciones), sistema de seguimiento y evaluación, y temporalización de la ejecución del plan (cronograma y vigencia del mismo)[240].

En cuanto a la estructura, si bien es cierto que no todos los Planes de Igualdad presentan una estructura homogénea, no es menos cierto que se entiende que ésta debe respetar unos mínimos ineludibles alusivos a los antecedentes, que nos permitirán contextualizarlo, los objetivos generales del Plan, áreas de actuación –con especificación de los objetivos pretendidos en las mismas-, medidas instrumentales a utilizar en las mismas (especificando órgano ejecutor, responsable de la misma, presupuesto, indicadores de cumplimiento…), para concluir con un procedimiento de evaluación y seguimiento (con delimitación del ámbito temporal y personal de aplicación, así como de la comisión de seguimiento, que no necesariamente se identificará con la de igualdad).

En el caso de incumplimientos relativos a Planes de Igualdad, procede aplicar el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en virtud del cual constituye una infracción grave "incumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación".[241]

Por último, me gustaría recordar que, a diferencia de lo que sucede en la entidad empleadora privada, la Administración Pública no es libre para optar sobre la conveniencia o no de la elaboración de un Plan de Igualdad, sino que está obligada a ello, y así lo prevé la Disposición Adicional Octava del **EBEP** al disponer que *las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar* ***medidas*** *dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, pero además,* ***deberán*** *elaborar y aplicar un PI* ***a desarrollar en el convenio colectivo*** *o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

Me gustaría concluir este apartado haciendo referencia a algunas de las conclusiones extraídas del ***Informe de Evaluación y Seguimiento***[242] del ***I Pide la Administración General del Estado y Organismos Autónomos,*** elaborado por la Dirección General de la Función Pública, en colaboración con la Dirección General de Igualdad de Oportunidades, y de las organizaciones sindicales de la Comisión Técnica de Igualdad del Plan.

Este Informe se elaboró una vez expirado el periodo de vigencia inicial (2011-2013). En él se constata que:

238 Vid. en el mismo sentido, la reciente promulgación de la Ley 19/2013, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

239 Vid. INSTITUTO DE LA MUJER, "Manual para la elaboración de Planes de Igualdad", 2008; INSTITUTO DE LA MUJER, "Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las entidad empleadoras", Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007; Vid. INSTITUTO DE LA MUJER, "Programa Óptima. Guía no sexista de negociación colectiva", Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001; Vid. INSTITUTO DE LA MUJER, "Programa Óptima. Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las entidad empleadoras", Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001; Vid. INSTITUTO DE LA MUJER,, "Programa Óptima. Manual de orientación para la puesta en marcha de acciones positivas en las entidad empleadoras", Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.

240 Considero muy útil y gráfico el estudio realizado con entrevistas a todos los agentes implicados en la entidad empleadora privada sobre sus percepciones relativas a la progresiva aplicación de los Planes de Igualdad desde la entrada en vigor de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007) en IBÁÑEZ MARTÍNEZ M.L., "Percepción de los actores sociales sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la negociación colectiva", en Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, págs. 239 y siguientes.

241 Apartado 13 del artículo 7 introducido por el apartado uno de la disposición adicional decimocuarta de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).

242 Vid. http://www.inmujer.gob.es/diseno/docs/NOTA8demarzoAGE.pdf.

"Del total de empleados públicos de la Administración General del Estado, el 51'4% son mujeres y el 48,6 % son hombres.

En el acceso a la Función Pública de estos años el incremento de la presencia femenina es muy notable. De un total de 992 plazas de funcionario de acceso libre, 639 (el 64'42 %) fueron conseguidas por mujeres y 353(35'58%) por hombres. El predominio de las mujeres se da en todos los grupos: A1:61'63 % de mujeres, A2:72'03 %, C1: 53'20 % y C2: 75'81 %

La promoción interna también ofrece cifras prácticamente paritarias, habiendo aprobado las mujeres el 49'67 % de las plazas y los hombres el 50'33%. En el caso del Subgrupo A1, las mujeres representan el 67'5% de los aprobados totales.

Se ha garantizado la paridad en la composición de los tribunales y órganos de selección, que han estado compuestos por un 50'3% de mujeres y un 49'7% de hombres (personal funcionario).

También hay una composición equilibrada, prácticamente paritaria, en la Comisión Permanente de Selección (órgano de selección encargado de la selección del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, del Cuerpo de Gestión de Sistemas e informática de la Administración del Estado, del Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado y del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado), en la que el porcentaje de mujeres ha sido del 47 %.

Respecto a la ocupación de puestos de libre designación, hay también una presencia equilibrada (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento). Con las únicas excepciones en los niveles 28 y 30, donde la presencia de mujeres es superior al 38 por ciento, prácticamente dentro de los parámetros de distribución equilibrada, en los restantes niveles la distribución es paritaria o equilibrada, si bien son mayoría las mujeres en los puestos de libre designación de niveles 15, 17 y 18.

También señala en el informe el cumplimiento de lo relacionado con evitar el uso del lenguaje sexista en la denominación de los puestos de trabajo. Así, por Resolución de 26 de mayo de 2011 de la Comisión Interministerial de Retribuciones se aprobó el Acuerdo general de adecuación de denominaciones puestos de trabajo, en la que se aborda un proceso de simplificación y homogeneización de las denominaciones de los puestos de trabajo y, al mismo tiempo, se da cumplimiento a esta medida, obligando a los departamentos ministeriales a que incorporen en la denominación de todos los puestos de trabajo, tanto el género masculino como el femenino. Para cumplir esta medida, se han modificado más del 97 % de las denominaciones de puestos de trabajo."

El 6 de junio de 2013, la Comisión Delegada del Gobierno para Políticas de Igualdad encomendó formalmente a la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, en colaboración con la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, la elaboración del II Pide la Administración General del Estado, disponiendo que dicho Plan habrá de tener en cuenta, principalmente, las conclusiones del I Plan de Igualdad, las buenas prácticas desarrolladas en materia de igualdad de oportunidades y el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2014-2016, en el que se han incluido los siguientes ejes: acceso al Empleo Público, carrera profesional, formación; tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad; retribuciones; violencia de género y otras situaciones de especial protección.

Se impulsa también el desarrollo de un Protocolo de violencia de género, así como mecanismos jurídicos adecuados para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1.1. Obligatoriedad & voluntariedad en la negociación[243] del Plan de Igualdad. Mecanismos para facilitar e incentivar la elaboración de Medidas y Planes de Igualdad [244]

Habida cuenta de que una de las conclusiones y propuestas de "lege ferenda" de mi tesis será la de materializar el principio de ITOHM mediante el recurso a la elaboración de un PI, que sería deseable que se incluyese como clausula convencional del Convenio Colectivo aplicable[245], o si fuese necesario, de forma autónoma al mismo, viéndose complementado por diversas medidas de igualdad reguladas en la negociación colectiva, me debo plantear ahora esta importante y polémica cuestión, cual es la de determinar hasta qué punto existe obligación de incorporar el PI aplicable al PAJE al Convenio Colectivo que le sea aplicable, cuestión clave en mi tesis, razón por la cual dedicaré gran parte del texto a analizarla.

Los mecanismos previstos por la ***LOI*** para favorecer la ITOHM son los siguientes; la responsabilidad social corporativa, los Planes de Igualdad (opcionales u obligatorios), la información, la consulta y la negociación colectiva.

Conviene recordar también aquí, que esta Ley supone un avance cualitativo respecto de los anteriores ***Planes de Acción Positiva*** que no necesitaban ser negociados.

Los ***Planes de Acción Positiva*** eran un ejemplo de la aplicación del principio de "responsabilidad social corporativa", y surgieron a raíz del Programa ***ÓPTIMA,*** en el año 1995[246]. Estos Planes eran fruto de una decisión unilateral de la entidad empleadora, que posteriormente suscribía un compromiso con la Administración Laboral que la apoyaba[247], y cuando eran aceptados por la representación legal de trabajadoras/es o por estos/as directamente, también eran vinculantes para el personal, por lo que no siempre se garantizaba la participación de la representación legal de trabajadoras/es.

Podemos comenzar este epígrafe recordando que en la entidad empleadora el incumplimiento de la obligación de negociar un Plan de Igualdad[248] puede tener dos manifestaciones diferentes, que también se podrían encontrar en la Administración Pública; la primera, que no se diseñe o elabore PI alguno; la segunda, que se elabore lo que se denomina "Plan de Igualdad" pero sin que pueda serlo realmente, por no cumplir con los requisitos y estructura exigidos por la ***LOI,*** entendiendo parte de la Doctrina[249] que los efectos serán diferentes si el incumplimiento genera una discriminación o no, porque en el último caso, sería un mero incumplimiento de la obligación empresarial de negociar.

En el caso del PI del PAJE yo entiendo que se trata de un incumplimiento por haber diseñado un PI que no responde a los requisitos y estructura exigidos por la **LOI,** por lo que en caso de que por ello se genere algún comportamiento o dinámica discriminatoria hacia las mujeres que se podría haber evitado de haberse llevado a cabo correctamente, se podrá reclamar y solicitar la tutela de los tribunales; en el caso del **personal laboral,** mediante el procedimiento especial de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales del trabajador/a en base a la aplicación de los artículos 175-182 R.D. LEG. 2/1995, 7 ABRIL, DEROGADO POR LA DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA DE LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL («B.O.E.» 11 OCTUBRE), EL 11 DE DICIEMBRE DE 2011 (que regula la cuestión en los artículos 177 y siguientes). y si afecta a **personal funcionario,** en el orden contencioso-administrativo, en base a la LJCA, reconociendo la legitimación[250] sindical.

En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo sólo podrá plantear la reclamación la persona directamente afectada[251].

---

243 Vid. FABREGAT MONFORT G., "La negociación colectiva de los planes de igualdad. Algunos apuntes a propósito de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", Revista de Derecho Social 37/2007 (Ed. BOMARZO) - La negociación colectiva de los planes de igualdad. Algunos apuntes a propósito de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Revista de Derecho Social 37/2007 (Ed. BOMARZO).

244 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 117 y siguientes.

245 Vid. en el mismo sentido, abogando por la misma tesis, CABEZA PEREIRO J., "Los Planes de Igualdad y la negociación colectiva", Derecho Español, (http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=12&cad=rja&uact=8&ved=0CCYQFjABOAo&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2510500.pdf&ei=fb9tVayuKqHmywPBnoLwCQ&usg=AFQjCNG00aX_KMlRCiiuA20LkwtHCVWeRA&sig2=XetCrgxSm2-BvhaXF-qs2g&bvm=bv.94455598,d.ZGU).

246 Desarrollado gracias a la Iniciativa Comunitaria de Empleo y Recursos Humanos NOW (New Opportunities for Women), con el apoyo del Fondo Social Europeo.

247 Si eran evaluados positivamente por la Administración, la entidad empleadora podía obtener el reconocimiento de **Entidad Colaboradora en la Igualdad de Oportunidades** (Vid. Orden Ministerial de 25 de enero de 1996; BOE de 7 de febrero de 1996), pudiendo utilizar el logotipo del Programa Óptima.

248 Vid. ALFONSO MELLADO C., "La Negociación en Materia de Planes de Igualdad: Estudio Analítico", Ediciones Cinca 2013.

249 Vid. ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 66 y siguientes.

250 Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, págs. 43 y siguientes.

251 Vid. artículo 12.3 de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007) y 19.1.i) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

La LMRFP, su posterior desarrollo reglamentario por los Reales Decretos 364/1995, de 10 de marzo, y 365/1995, de 10 de marzo, y, más recientemente, la LCVFL, por las que se transpusieron al ordenamiento jurídico español las Directivas 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, y 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, contribuyeron, asimismo, positivamente al desarrollo en nuestras Administraciones públicas del principio de igualdad de género.

Eliminados los obstáculos jurídicos que impedían a las mujeres desempeñar un empleo público en condiciones de igualdad, todavía perviven, sin embargo, dificultades para erradicar por completo la discriminación de las mujeres en las Administraciones públicas, sobre todo, en lo que se refiere a su promoción profesional a puestos de decisión.

Por otra parte, la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo no se ha visto acompañada suficientemente de medidas que favorezcan la consolidación de una nueva forma de cooperación y compromiso entre hombres y mujeres y que permitan un reparto equilibrado de responsabilidades entre ambos sexos en la vida profesional y privada.

Por todo ello, resulta prioritario establecer un modelo que prevea, además de las garantías jurídicas del derecho a la igualdad, las nuevas relaciones sociales surgidas de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y promuevan la consolidación de una cultura profesional plenamente comprometida con la igualdad real de oportunidades de ambos sexos en el acceso al empleo público y en la promoción profesional de quienes trabajan en la Administración al servicio de la ciudadanía.

Con esta finalidad, el Plan para la igualdad de género que se apruebe en el AJE debería establecer un conjunto de medidas para eliminar los obstáculos que todavía se constatan para garantizar en la práctica la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y desempeño del servicio público.

Entre estas medidas, se incluyen actuaciones positivas para favorecer la promoción de las mujeres a puestos de mayor categoría, asegurar la conciliación de sus responsabilidades profesionales con su vida personal y familiar y promover la cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos.

En el EBEP, Disposición Adicional Octava, se prevé que "las Administraciones Públicas tienen la obligación de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres… Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las AAPP tendrán que elaborar y aplicar un PI a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea de aplicación, en los términos previstos en éste".

En relación a las fuentes jurídicas aplicables, las cuales delimitan y condicionan el objeto de nuestro análisis, debemos mencionar en primer lugar el EBEP., en cuyo artículo 3 se prevé que "el personal funcionario de las Entidades Locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de las Comunidades Autónomas, con respeto a la autonomía local".

En relación al personal laboral, y a tenor del artículo 7 del EBEP., "el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan".

En relación a la procedencia de la inclusión del PI la AJE dentro del convenio colectivo vigente, como una clausula convencional adicional, como vía de fundamentación jurídica de la estrategia propuesta, debo recordar la modificación operada en el artículo 85 ET por la LOIMH, en virtud de la cual "sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el **deber de negociar medidas** dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres".

Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por la LOIMH, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se

produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.

Por todo lo cual, de la lectura de la disposición referenciada se deduce la imposición a la Administración Pública, a diferencia de lo que sucede en el ámbito empresarial privado, de una obligación "sine qua non" de elaborar un Plan de Igualdad, que contenga medidas que favorezcan la realización del principio de ITOHM y garanticen la interdicción de discriminación por razón de género en su plantilla a través de la negociación colectiva, para todo el personal de la AJE.

En relación al principio de ITOHM, se observan las siguientes carencias o limitaciones: ausencia de una cláusula en el convenio colectivo expresando el compromiso con la igualdad de oportunidades; no se plantea la consecución de la igualdad y la eliminación de desigualdades entre trabajadoras y trabajadores como una de las prioridades de la entidad empleadora; ausencia de una cláusula declarativa en el convenio colectivo sobre el compromiso de la entidad empleadora con la igualdad de oportunidades que especifique su actitud antidiscriminatoria como principio general que se concreta y recoge en cada apartado específico del Convenio; ausencia de medidas de acción positiva para alcanzar la paridad efectiva dentro del convenio colectivo; ausencia explícita estrategias concretas para eliminar las discriminaciones directas e indirectas detectadas en el Diagnóstico de la AJE realizado anteriormente en el convenio colectivo[252].

"Los valores que sustentan lo público, deben servir de guía para dirigir la conducta de su personal en todo momento".

Antes de plantearnos la obligatoriedad o no de "negociar" el PI en la Administración Pública, estimo conveniente responder a una cuestión previa, cual es la de la ***obligatoriedad de elaborar un PI en la Administración Pública.***

Se entiende que existe dicha obligación, tanto en la Administración General del Estado como en el resto de las Administraciones Públicas, si bien con un matiz diferente. La ***Disposición Adicional Octava*** del **EBEP** vino a subsanar el olvido del art. 64 de la LOI que establecía la obligación de elaborar un PI en la Administración General del Estado pero no hacía alusión al resto de Administraciones Públicas, en la que se podía entender que estarían sujetas a la misma obligación pero por ser "entidades empleadoras laborales", pero no porque lo estableciese expresamente la Ley , o incluso, se podía entender también que la redacción de la ***LOI*** permitía entender que la obligatoriedad o no de elaborar un PI en una concreta Administración Pública, dependería de la "negociación colectiva", si bien la Doctrina más solvente[253] ha concluido que la obligación de elaborar un PI en toda Administración Pública la impone la propia ***LOI,*** que cuando lo ha estimado oportuno ha discriminado o diferenciado entidades empleadoras, así en el ámbito privado, lo que no hace en el público, siendo función de la negociación colectiva sólo determinar el contenido a regular por el Plan de Igualdad, lo que vendrá condicionado por el resultado del diagnóstico en la concreta Administración Pública a la que se aplique.

En este punto, creo conveniente resaltar la ***doble dimensión*** de la AJE, de forma que como Administración Pública, o ente instrumental al servicio de la realización de interés público, y como vía de concienciación de la sociedad, en su ámbito sectorial concreto, es competente para elaborar un ***PI "estratégico"*** que se proyectará sobre la sociedad en la que opera o actúa, pero siendo ésta facultad "potestativa" y no obligatoria, debido a que la obligación a la que se refiere el EBEP es la que pesa sobre la AJE, como sobre cualquier Administración Pública, como "entidad empleadora", y que como tal, debe elaborar un PI a aplicar a su propio personal.

El **EBEP** obliga a las Administraciones Públicas a adoptar medidas de forma proactiva y no sólo pasiva, limitándose a no discriminar, sino que tienen que tratar de paliar los efectos de la discriminación social que ya se por sí acusan las mujeres como producto del sistema patriarcal, pero estas medidas no se exige en un primer momento que se tengan que plasmar necesariamente en un Plan de Igualdad, adicción que sí se incorpora a través de la Disposición Adicional Octava, apartado segundo, del **EBEP,** y a diferencia de la entidad empleadora privada[254], impone esta obligación a "todas" las Administraciones Públicas. A continuación se dispone que la elaboración del PI debe hacerse dentro del convenio colectivo o acuerdo de condiciones laborales del personal funcionario,

252 (Vid. Guía Práctica para Diagnosticar la ITOHM en el AJE; OPTIMA).
253 Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 38.
254 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial", Ed. Bomarzo, 2009, págs. 17 y siguientes.

por lo que puede suscitarse la ***duda*** de si serán los convenios colectivos o acuerdos los que determinarán la obligación o no de elaborar el Plan de Igualdad, entendiendo la doctrina con la que yo estoy de acuerdo, que esta opción es rechazable en la medida en que el convenio colectivo dependerá también de la voluntad de la Administración Pública que es la que está obligada por ley a su elaboración, de forma que no puede ser ella la que en última instancia decida a través de esta vía si lo elabora o no[255], determinando los convenios colectivos o acuerdos, no ya la obligación o no de elaborar el PI en una concreta Administración Pública, sino el ***contenido*** del mismo en función del resultado del diagnóstico. Y cuando se trate de entes administrativos muy reducidos, como puede suceder en el ámbito municipal, donde puede ser más difícil llevar a cabo la negociación colectiva, siempre existe la posibilidad de negociar en un ámbito superior o adherirse a los negociados en él[256].

Igualmente, tampoco sería deseable que en ***Administraciones Públicas de gran dimensión*** se elaborase un único PI que se pretendiese aplicar a unidades administrativas inferiores que arrojasen un diagnóstico diverso en materia de igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en cuyo caso, sería conveniente que el propio PI general prevea la posibilidad de su adaptación para su aplicación a ámbitos inferiores, o que se adopten medidas en estos ámbitos para su aplicación, y todo ello, o bien a través de la negociación colectiva o al menos con la participación de la representación legal de trabajadoras/es[257]. Es por ello que comparto la idea de parte de la doctrina que entiende que es irreal el planteamiento de la LOI y del **EBEP** en el caso de la Administración General del Estado en el que se prevé la elaboración de un único PI para toda la Administración General del Estado, sin prever mecanismos de adaptación o elaboración de micro planes de igualdad, aunque basados en aquel, que vendría a ser un PI "marco", para su adaptación a unidades inferiores de la propia Administración General del Estado.

Es ésta una cuestión polémica que se viene planteando reiteradamente en la Administración Pública, la del carácter ***potestativo o preceptivo de la negociación del PI*** con la representación unitaria o sindical de los/as trabajadores/as.

Así como nadie pone en duda que, a diferencia de la entidad empleadora privada, en la Administración Pública se debe obligatoriamente de desarrollar un Plan de Igualdad, sin embargo, es práctica habitual por parte de las Administraciones, y también en la AJE[258], que sea la propia Administración Pública, vía institucional quien no sólo promueva la elaboración del Plan de Igualdad, sino que protagonice en exclusiva todas y cada una de sus fases, desde el diagnóstico, hasta su diseño, implementación, seguimiento y evaluación, alegando la necesidad de constituir una ***Comisión de Igualdad***, independiente de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que debe estar integrada por "persona técnica expertas" en cuestiones de género, que son discrecionalmente nombradas a tal fin por la propia Administración Pública, obviando el hecho de que las organizaciones sindicales o comités de entidad empleadora también disponen de personas cuya cualificación y experiencia acreditada en cuestiones de género nadie cuestiona, y que, en última instancia, aun cuando no fuese así, cuando existe voluntad de transparencia y publicidad y no de opacidad, se pueden crear comisiones mixtas, precedidas de una fase informativa y formativa en las nociones básicas de Igualdad de Género.

En realidad, no existe referencia expresa legal a la Comisión de Igualdad, por lo que su constitución debería tener un origen y fundamento convencional, fruto de la voluntad de las partes negociadoras del Plan de Igualdad, y de ahí las gran diversidad de diseños en cuanto a competencias y funciones en la práctica negocial, y nunca la debo confundir con el ***Agente de Igualdad,*** que puede participar en la misma, pero generalmente sin derecho a voto.

En cuanto a la ***legitimación*** para ser miembro, la jurisprudencia ha diferenciado según se trate de Comisiones ***negociadoras,*** o de ***control o vigilancia,*** entendiendo en este último caso, que podrían quedar fuera de la misma las Organizaciones Sindicales con implantación en la AJE pero que no hayan firmado el PI del PAJE, y no se estaría

255 Vid. ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 17.

256 Vid. art. 34 del **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.**

257 Vid. ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 18.

258 Ejemplos similares los podemos encontrar en el Plan de Igualdad aplicable al ámbito educativo no universitario, promovido por el Departamento de Educación del Gobierno Vasco, así como a nivel universitario, en el I Plan de Igualdad de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, elaborado desde la anterior Dirección de Igualdad de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, que en la actualidad pretende adoptar los mismos mecanismos de bloqueo o participación del personal a través de su legítima representación en la elaboración del II Plan de Igualdad, y que intentarán sea objeto de aprobación en el siguiente Consejo de Gobierno cuya celebración está prevista para el verano de 2014.

vulnerando el derecho de libertad sindical[259].

Sin embargo, si se tratase de una ***Comisión negociadora,*** creada por el acuerdo o convenio colectivo para negociar el PI del PAJE, estarían legitimados tanto la representación sindical como unitaria que reúna los requisitos de legitimación del art. 87.1 del ET (Vigente hasta el 01 de enero de 2014)[260].

Por su parte, el art. 42 de la **LIE** dispone que la Administración de la Comunidad Autónoma, en la negociación colectiva con su personal, ha de plantear ***medidas*** para promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo público. … La Administración de la Comunidad Autónoma, a través del Registro de convenios colectivos, ha de velar para que éstos no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de mujeres y hombres, así como para que hagan un uso no sexista del lenguaje e incorporen medidas específicas contra el acoso sexista. Asimismo, impulsará la labor inspectora con relación al control y erradicación de las discriminaciones por razón de sexo. Es cierto que no impone específicamente la obligación de "negociar" el PI en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma Vasca pero si trata de impulsar o promover la articulación de la normativa de ITOHM a través de la negociación colectiva.

En 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, por el que se aprueba el ***Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado***[261] se preveía que el Ministerio de Administraciones Públicas crearía un premio a las mejores prácticas que realicen las unidades y organismos de la Administración General del Estado con la finalidad de promover en su organización y funcionamiento la igualdad de género.

A tenor del artículo 64 de la **LOI,** relativo al PI en la A***dministración General del Estado*** y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella… E*l Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.* ***El Plan será objeto de negociación***[262]*, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los/as empleados/as públicos/as en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros*[263]*.*

Pero lo que para mí resulta contundente y definitivo en este tema para clarificar esta cuestión, y al margen de las diversas interpretaciones que podemos dar a la regulación específica sobre los Planes de Igualdad en las Administraciones Públicas, que como vemos es tan confusa, simplemente recurriendo al artículo ***37.2.a) del EBEP,*** al prever que *"quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes: ...* ***a)*** *Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus* ***potestades de organización***[264]*. Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre* ***condiciones de trabajo del personal funcionario*** *contempladas en el apartado anterior, procederá la* ***negociación*** *de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Estatuto.*[265]*"*

¿Y cuáles son las ***condiciones de trabajo*** mencionadas en el apartado anterior? Pues las siguientes: la aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.; la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios; las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos; las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño; los planes de Previsión Social Complementaria; los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna; los criterios generales para la determinación de prestaciones

259 Vid. Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de abril de 2010, Rec. 60/2009.
260 Vid. Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de octubre de 2010, Rec. 227/2009.
261 BOE núm. 57 Martes 8 marzo 2005 8117.
262 Vid. AA.VV., "Los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva", Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2009.
263 Vid. Res. 20 mayo 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos («B.O.E.» 1 junio).
264 Vid. STS, Sala 3ª, de 13 de marzo de 2006, rec.5754/2001.
265 Vid. SSTS, Sala 3ª, de 18 de julio de 2012, rec.5734/2011; de 6 de julio de 2011, rec.2580/2009; de 28 de diciembre de 2012, rec.4049/2011; de 11 de marzo de 2013, rec.218/2012; de 4 de julio de 2013, rec.1468/2013; de 18 de marzo de 2013, rec.97/2012.

sociales y pensiones de clases pasivas; las propuestas sobre derechos sindicales y de participación; los criterios generales de acción social; las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales; las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley; los criterios generales sobre ofertas de empleo público; las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los/as empleados/as públicos/as."

Es decir, todas las cuestiones que se suelen tratar inevitablemente en el diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad, por lo que debo de concluir, que ***el PI no puede ser impuesto unilateralmente por la Administración Pública, sino que debe ser negociado*** y permitir la participación en todas las fases del mismo del personal, directamente o a través de su representación legal del personal. Pero yo diría más, a la luz de la filosofía de la LOI deberíamos de entender que el PI del PAJE debería de incluirse "de forma negociada" en la negociación colectiva, como una cláusula convencional adicional[266].

Por lo tanto, el ***PI debe ser objeto de negociación*** de acuerdo con la legislación aplicable, es decir, la regulación que se aplique a la negociación colectiva dentro del ámbito de la Administración Pública.[267]

Se entiende por la doctrina[268], que en la Administración Pública el PI debe ser siempre producto de la negociación colectiva, a diferencia de lo que sucede en la entidad empleadora privada, en la que se admite una excepción a esta prescripción, cual es la de aquellos casos en que la entidad empleadora viene obligada a elaborar el PI como consecuencia de la imposición de una sanción por haber infringido alguna regulación en materia de igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en cuyo caso se deberá intentar primero su elaboración a través de la negociación colectiva, pero en el caso de no ser posible llegar a un acuerdo[269], la entidad empleadora podrá elaborarlo aun así, "previa consulta con los representantes de los trabajadores/as".

En el mismo sentido, se pronuncia el EBEP, que dispone que el plan será objeto de una negociación colectiva. Ello se traduce en la negociación en la Mesa General de Negociación en el caso de la AGE y, en el resto de administraciones, en una negociación separada (convenio colectivo para laborales-art. 88 del **ET**- y acuerdo de condiciones de trabajo para funcionarios-art. 34 del **EBEP**-) o conjunta en las mesas generales de negociación **(art. 36 EBEP)** y afectando al personal laboral y al personal funcionarial. La opción más adecuada parece esta última, la negociación conjunta[270], siendo ésta la opción por la que se ha optado en el caso del PAJE[271].

Parte de la doctrina entiende por lo tanto, que el incumplimiento de la obligación de negociar del PI se podría incluso calificar como ***infracción administrativa grave,*** pudiendo incurrirse en esta responsabilidad, no sólo ante la negativa a negociarlo, sino también cuando se contravenga el deber de "buena fe" en la negociación, no adoptando una actitud positiva en la misma[272].

Sólo se ha validado la posibilidad residual de desarrollo unilateral del PI por la Administración Pública cuando, una vez agotados todos los sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos, persiste el desacuerdo, y todo ello, en base a la aplicación del artículo 38.7 del EBEP.

Si bien es cierto que, en un futuro, nada impediría legalmente que el PI posterior o el desarrollo del vigente prevea la remisión a la negociación colectiva mediante el recurso a mesas sectoriales (así la del personal funcionario y la del personal laboral) para la regulación de puntos concretos, aunque soy partidaria más bien de una regulación homogénea, salvo que dicha medida se justifique convenientemente por ser razonable y proporcio-

266 Vid. con la misma opinión, SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 166, que entiende que sólo sería admisible la alternativa de un Plan de Igualdad no incluido en un convenio colectivo en aquellas entidades empleadoras que carezcan de convenio colectivo, en cuyo caso se incluiría en un acuerdo de entidad empleadora, que no tendría que cumplir los requisitos de un convenio colectivo, ex art. 90 del **ET.**

267 Vid. ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 14.

268 Vid. ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 14.

269 Habiendo cumplido con todas las obligaciones negociales previstas en el art. 89 del **ET.**

270 Vid. ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 22; Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 37.

271 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, que en sus págs. 123 y siguientes opta por la misma solución de negociación conjunta, y que también entiende que debe ser una negociación sindicalizada al margen de las Juntas y Delegados/as de Personal.

272 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 184.

nada además de idónea.

Lo que parece quedar claro también es que se debe negociar el PI en las ***mesas de negociación*** no al margen de ellas, es decir, no con las Juntas y Delegados de Personal, sino con la regulación ***sindical*** de la plantilla[273], en aplicación de los artículos 6 y 7 de la LOLS –Ley Orgánica de Libertad Sindical-, que atribuye esta legitimación a los sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómicos, o a los que sin serlo, hayan obtenido al menos el 10 % de representatividad en el ámbito específico de negociación. No obstante, esta solución no es pacífica en la doctrina, debido a que hay quien entiende que debo reconocer esta legitimación a la representación ***sindical y unitaria*** si reúne las condiciones de legitimación para negociar convenios colectivos de entidad empleadora o de ámbito superior, ex art. 87.1 del ***ET,*** entendiendo que si ambas estuviesen interesadas en su negociación, se deberían aplicar los criterios de la negociación en el ámbito de entidad empleadora, o en su caso, el criterio cronológico de prioridad en el tiempo de la solicitud de la propuesta de negociación[274], o incluso que sea la entidad empleadora la que valore el tema de la legitimación[275], e incluso se ha llegado a admitir que esta representación delegue para el ejercicio de esta función en la Comisión Paritaria o Comisión de Igualdad constituida "ad hoc".

Otra laguna que encontramos en el EBEP y en la ***LOI,*** es que en el caso de los Planes de Igualdad de la Administración Pública no se determina la ***fecha de inicio de las negociaciones,*** tanto para el PI inicial, como para el que deba en un futuro sustituir al actualmente vigente, a diferencia por ejemplo de la legislación francesa.[276]

¿Y si fracasan los intentos de llegar a un acuerdo en la negociación? Entiendo que la Administración Pública está obligada igualmente a aplicar ***unilateralmente***[277] el Plan de Igualdad, no sin haber agotado antes los intentos de negociación[278], siquiera a través de la solución extrajudicial, permitiendo, aun en una fase posterior, la negociación del mismo o la participación de la representación del personal[279].

Debo mencionar que esta solución no es pacífica en la Doctrina, debido a que hay quien entiende que la entidad empleadora no podría en ningún caso elaborar el PI al margen de la ***negociación colectiva***[280].

Pero además, ***todas las Administraciones,*** incluida la Administración General del Estado (AGE), independientemente del número de su plantilla están obligadas a hacerlo por la **Disposición Adicional Octava** del EBEP que, en su apartado 1, dispone que: "Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres".

Ahora bien, *"estos **planes quedan sujetos a la negociación colectiva** y las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un PI a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo"*. (Apartado 2 de la **Disposición Adicional Octava** del EBEP).

Igualmente, se puede deducir la necesidad de reconducir los Planes de Igualdad a través de la negociación colectiva, debido a su repercusión directa o indirecta del **art. 37** del EBEP, que se pronuncia en con el siguiente tenor literal: "Serán **objeto de negociación,** en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes: *a)* La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas. **b)** La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios. c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e

273 Vid. ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007. Pág. 23.

274 Vid. VALDEOLIVAS GARCÍA Y., "La modificación sustancial de las condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo", CES, Madrid, 1996, pág. 115.

275 Vid. SAGARDOY J.A. y BENGOECHEA, "La eficacia de los convenios colectivos y su contenido en el Estatuto de los Trabajadores", IES, Madrid, 1981.

276 En la que se prevé que si la entidad empleadora no inicia las negociaciones en un plazo de doce meses desde la entrada en vigor de la Ley, cuando está obligada a elaborar un Plan de Igualdad, la negociación se convierte en obligatoria en un plazo de 15 días a partir de que la solicite la Organización Sindical legitimada, que en caso de no materializarse legitima a la Organización Sindical a denunciarla por incumplimiento, pudiendo el órgano judicial considerarlo delito de intromisión en el ejercicio del derecho de libertad sindical, e imponer una multa. Vid. art. L.153-2 du Code du Travail.

277 Vid. STSJ de Aragón, Sala Contencioso-Administrativa, de 1 de julio de 2013, rec.17/2013, y STS, Sala 3ª, de 21 de julio de 2011, rec.5486/2009.

278 No se admitirán por lo tanto las negativas empresariales "no motivadas" a responder a propuestas de las Organizaciones Sindicales….. Vid. SALA FRANCO, T., y CAMPS RUIZ C.M., "El deber de negociar, el principio de no concurrencia y el cambio de la unidad de negociación", Poder Judicial, Madrid, 1988, págs. 172-174.

279 Vid. art. 38.7 del Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

280 NEVADO FERNÁNDEZ M.J., "Planes de Igualdad: diagnóstico actual, diseño de futuro", en Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 223.

instrumentos de planificación de recursos humanos. d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño. e) Los planes de Previsión Social Complementaria. f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna. g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas. h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación. i) Los criterios generales de acción social. j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales. k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley. l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público. m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los/as empleados/as públicos/as.

Para la negociación de los planes de igualdad se puede tomar como referencia la articulación de la negociación en el ***Estatuto de los Trabajadores.*** Así, el deber de negociar los planes de igualdad en el ET puede seguir la lógica dispuesta en los puntos 17 y 18 de la Disposición Adicional Décimo Primera de la ***LIEMH,*** que modifican el Art. 85 del ET.

Personalmente, me planteo la duda acerca de la delimitación del ámbito de negociación, ya que en el ámbito de la entidad empleadora privada se entiende que, aunque se puede negociar un PI en un ámbito supra empresarial, lo necesario es que se negocie ***a nivel de entidad empleadora***[281]. ¿Debo entender que en el caso de la Administración Pública, por aplicación analógica, a falta de regulación expresa, debería negociarse, no a nivel de Comunidad Autónoma, como en el caso del PI analizado en el presente trabajo de investigación, sino a nivel de Territorio Histórico, o de un partido judicial concreto, porque supongo que a nivel de juzgado sería excesivo? Pues cuando me lo he planteado he llegado a la conclusión de que no sería recomendable incrementar aún más la complejidad derivada de la dispersión y diversidad de normativas aplicables al PAJE, además de los agravios comparativos que pudiera generar que trabajadores/as homólogos disfrutasen de condiciones laborales diversas en función de su ubicación geográfica en la Comunidad Autónoma, máxime en determinados cuerpos, como el de los/as Secretarios/as Judiciales, en los que se intenta subrayar por la normativa y Jurisprudencia el carácter homogéneo y nacional que debe atribuírseles.

Cuando no sea posible negociar un PI que cuelgue o derive del convenio colectivo se debe crear una **comisión de igualdad** a fin de elaborarlo. Una vez negociado y firmado debe ser anexado al convenio, para lo cual será imprescindible que se les haya permitido participar, tanto en la constitución de la Comisión de Igualdad como en la elaboración del Plan a la representación legal de la plantilla.

La LOI promueve de forma específica la intervención de la negociación colectiva y modifica algunos de los artículos del **Estatuto de los Trabajadores.** Al **Art. 64** que marcaba las competencias atribuidas al comité de entidad empleadora se le añade la tarea de "la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres". Asimismo este texto legal reenvía de modo expreso a la negociación colectiva la regulación de cuestiones como la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo o la responsabilidad social de las entidades empleadoras en materia de igualdad.

Si esta actitud no preside la reunión y se da por parte de la administración la imposición unilateral de lo que la dirección considera un plan de igualdad, la única salida sindical que deja la Administración Pública es la ***denuncia de la situación ante la Inspección Laboral de Trabajo,*** sin embargo, no es pacífica esta solución en la Doctrina, al entender parte de la misma[282] que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sólo está legitimada para vigilar el cumplimiento o no de la obligación de elaborar un Plan de Igualdad, pero que no puede intervenir para garantizar el éxito de la negociación, así como que tampoco podría hacerlo en el caso de que estemos en presencia, no de un incumplimiento de esta obligación, sino de un cumplimiento irregular, en la medida en que este PI no responda a los requisitos establecidos en el artículo 46.1 de la ***LOI.***

La Ley de Igualdad ***obliga a negociar y en su caso a acordar los planes (Art. 45).*** Eso supone la adopción de un

281 Vid. FABREGAT MONFORT, G., AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pág. 178.

282 Vid. DE SANTOS SÁNCHEZ V., "El papel de la Inspección de Trabajo como garante del derecho a la igualdad. Análisis de experiencias", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las entidad empleadoras: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comarés, Granada, 2012, págs. 220 y siguientes.

comportamiento tendente al diálogo desde todas las partes negociadoras[283]. Hay que tratar de explicar en estos casos que la negativa de la Administración Pública a contestar a las propuestas de la representación sindical, se podría entender como un incumplimiento de este deber.

Una negativa de este tipo, o la de denegar información sobre la plantilla que pueda servir para conocer la posible discriminación que se produce en la entidad empleadora, puede implicar no atender al principio de "buena fe" que debe regir todas las negociaciones[284].

Ahora bien, otra cuestión diferente y que ha suscitado importante polémica es la de la persistencia de la obligación de elaborar el PI independientemente del éxito o fracaso[285] del acuerdo en la negociación colectiva, es decir, que aunque exista falta de acuerdo en la negociación colectiva no se puede comprometer la elaboración del Plan de Igualdad, por ser una fase anterior a la misma[286].

Me gustaría también anticipar otro problema que nos va a plantear probablemente el hecho de que el presente PI haya sido producto de la ***decisión unilateral*** de la entidad empleadora, concretamente, el relativo a la cuestión de si la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Euskadi podrá ***modificar,*** o incluso dejar sin efecto anticipadamente, unilateralmente el PI que ella misma ha impulsado. En el caso de que el PI del PAJE hubiese sido producto de la negociación colectiva o se hubiese incorporado a la misma, esta opción quedaría descartada, pero en el caso examinado resulta natural que se plantee esta inquietud relativa a la eficacia del PI del PAJE.

En la doctrina civilista es cierto que nos encontramos quien entiende que aunque el art. 1089 del Código Civil no enumere la ***declaración de voluntad unilateral*** como fuente de las obligaciones, tampoco se prohíbe expresamente, de tal forma que esta declaración podría dar lugar al nacimiento de un título que obligue al deudor a su cumplimiento[287], como sucede por ejemplo en una "promesa de recompensa"[288]; pero la doctrina mayoritaria rechaza la validez de esta alternativa, por entender que entonces el deudor podría en cualquier momento revocar la obligación y porque nadie puede contraer un derecho en contra de su voluntad[289].

Sin embargo, si nos atenemos a la primera tesis, que entiendo aplicable al presente caso de un PI impulsado unilateralmente por la Administración, podríamos mantener que aunque la "promesa unilateral" no tuviese fuerza de obligar, si ésta ha generado una expectativa a favor de terceros, el comitente no podría posteriormente revocarla sin consecuencias jurídicas.

También es cierto, que no podemos obviar el hecho de que incluso esta doctrina entiende que debo diferenciar entre las declaraciones unilaterales, las que están tipificadas por la Ley[290], y las atípicas, careciendo estas últimas de eficacia obligatoria, y es entre estas últimas en donde debo ubicar el PI no negociado o incorporado a un convenio colectivo, en un principio.

Pero lo cierto, es que en el caso objeto del presente estudio, este PI es finalmente aceptado y refrendado por el personal destinatario del mismo[291], a través de las Organizaciones Sindicales que le representan, de forma que con ello, debo entender que convierte en vinculante y operativo para la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Euskadi, sin perjuicio de que posteriormente se haga valer su irregularidad como "auténtico" Plan de Igualdad, al entender que para serlo, debería ser negociado, tal y como dispone la ***LOI.*** De hecho, se entiende en el Derecho Civil que la deuda sólo nace cuando la oferta del deudor es aceptada por el acreedor, tácita o expresamente, por lo que la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Euskadi debería de mantenerlo aplicativo durante un tiempo prudencial acorde con el principio de buena fe, generando derechos subjetivos para el personal, que podría exigir frente a la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma

283 Vid. NIETO ROJAS P., "La implantación y efectividad de los Planes de Igualdad en las empresas", RJUAM, nº 17, 2008.

284 Podemos citar como ejemplos de planes de igualdad en la administración pública en los que se integra en la comisión de igualdad encargada no sólo del seguimiento y evaluación, sino también de la elaboración, a la representación sindical, entre otros: Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Valencia; Plan de igualdad de la Universidad de Extremadura; Plan de Igualdad de la Universidad Jaume I; Plan de igualdad de la Universidad de Cantabria.

285 FABREGAT MONFORT, G., AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pág. 182.

286 Vid. AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pág.26.

287 Vid. DÍEZ PI CAZO, L., "Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial Igualdad", Ed. 4ª, Madrid, 1993, pág. 390.

288 Vid. DE CASTRO, F., "Declaración unilateral de voluntad" (Sentencia del Tribunal Supremo 17 de octubre de 1975), Anuario de Derecho Civil, 1977, págs. 196 y siguientes.

289 Vid. GETE ALONSO, M.C. y CALERA, "Las fuentes de las obligaciones", en AA.VV., Manual de Derecho Civil II, Ed. Marcial Pons, 1996, págs. 43 y siguientes.

290 Como la promesa de recompensa o la emisión de valores.

291 Vid. SAVATIER, J., "La portée des engagements pris par lémployeur dans le cadre dún plan social lors d'un licenciement collectif", Droit Social, núm. 6, 1990, pág. 803.

de Euskadi prestaciones de dar, hacer o de no hacer.

En cualquier caso, el **Tribunal Supremo**, en su Sentencia de TS, Sala 4ª, de lo Social, 11 de Marzo de 2014, manifestó que cuando se trata de un convenio colectivo de empresa el que establece las pautas para conseguir la igualdad, su desarrollo, la redacción del plan de igualdad, puede hacerse mediante una comisión de ejecución o administración[292], mientras que si se trata de un convenio de ámbito superior, la implementación de esas medidas a través del plan de igualdad debe realizarse mediante una comisión negociadora, razón por la cual en su momento declaró la nulidad del PI aprobado, confirmando la sentencia de instancia recurrida.

Por último, me gustaría aludir a la cuestión de las ***estrategias***[293] a seguir para evitar que la propia negociación colectiva, en la que pretendemos que se plasmen los Planes de Igualdad del PAJE, no se convierta en un instrumento perverso para favorecer las discriminaciones indirectas en la práctica, de forma que no sea coherente incluir un PI en el marco de un Convenio Colectivo, acuerdo o pacto, que sea discriminatorio, bien globalmente, bien en algunas cláusulas de su articulado.

Deberíamos diferenciar dos fases fundamentales en este punto; la de negociación y la de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, siendo sobre todo esta última la que suele generar en la práctica los problemas más importantes en materia de discriminación indirecta.

Para ello, sería extremadamente útil, que en ambas fases se aplicase el ***mainstreaming o transversalización*** o enfoque de género, y se pusiese "en valor" la necesidad de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva, lo cual actualmente, dada la situación de crisis económica actual, es difícil de conseguir en la medida en la que suelen priorizar otro tipo de reivindicaciones laborales[294].

Igualmente, habida cuenta de que el ámbito de la representación, negociación colectiva y del conflicto ha sido siempre uno de los más impermeables a la aplicación del principio de ITOHM, en parte favorecido por la escasa participación de las mujeres en el ámbito sindical y en los puestos de tomas de decisiones de los sindicatos, y como consecuencia, se han caracterizado estos ámbitos por actitudes y formas de gestión y administración más bien andrógenas, por lo que deberíamos trabajar en los mismos para intentar revertir esta situación.

1.2. Ultraactividad de convenios colectivos y Plan de Igualdad [295]

Tal y como expresa Gemma Fabregat Monfort, después de la entrada en vigor de la ***Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,*** es fundamental el tratamiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Negociación Colectiva, debiendo anteponerse el objetivo de la prevención de la discriminación al de la reparación, para lo cual resulta clave el Plan de Igualdad, con un diagnóstico óptimo desde la perspectiva de género., y tanto en los casos en los que es resultado del cumplimiento de una obligación como cuando son voluntarios, lo que sucederá cuando se regulen en convenios colectivos supra empresariales, que podrían servir de referencia marco para los que se diseñen en el ámbito de empresa.

Y menciono los supra empresariales, porque en el caso del PAJE, no está tan claro la delimitación de lo que debe entenderse por "empresa" a estos efectos, con diferentes alternativas posibles, que incluyen la de considerar que lo es la AJE, y por lo tanto un hipotético Plan de Igualdad enmarcado en un convenio a aplicar en toda la Administración de Justicia a nivel estatal, podría considerarse enmarcado en algo similar a un convenio supra empresarial.

En relación a la posible pérdida de vigencia del PI del PAJE , si se incorporase a la negociación colectiva como una clausula convencional más, como consecuencia del riesgo de la potencial no aplicación de la ultraactividad del Convenio Colectivo, sobre ha entendido por parte de la Doctrina que la negativa a negociar por parte de la

292 Vid. SSTS de 25-6-2010 (R. 78/2009) y 24-1-2012 (R. 22/2011).

293 Vid. CABEZA PEREIRO J., "Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las entidad empleadoras: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comarés, Granada, 2012, págs. 10 y siguientes.

294 Ejemplo de ello es el silencio que mantiene al respecto el Acuerdo Inter-confederal de Negociación Colectiva de 2010.

295 Vid. FABREGAR MONFORT G., "Los riesgos en la negociación e implantación de los planes de igualdad", Artículo publicado en la revista digital de la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO. Abril 2012, Número 17. http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/pub62484.pdf.

AJE, o su intento de obstaculizarla, podría ser considerado como una vulneración del derecho fundamental de libertad sindical, así como una discriminación indirecta sobre el colectivo de mujeres que integran el PAJE[296], con consecuencia propias de una sentencia de las del artículo 180 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la R.D. Leg. 2/1995, 7 abril, derogado por la disposición derogatoria única de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social («B.O.E.» 11 octubre), el 11 de diciembre de 2011.[297], es decir, cese inmediato de la conducta, reposición de la situación al momento anterior, y reparación de la lesiones mediante la oportuna indemnización.

Por otra parte, no debemos olvidar que las partes pueden disponer o regular la ultraactividad del Convenio Colectivo en el que se haya enmarcado o no el PI del PAJE, tal y como lo expresa el tenor literal del artículo 86.3 del ET.[298]

Otro problema que nos podría plantear la inclusión del PI en el Convenio Colectivo del PAJE, es el relativo a la ***combinación de la ultraactividad del Convenio Colectivo denunciado (si se denuncia) con la aplicación retroactiva del Convenio Colectivo posterior.*** Discrepo en esta cuestión con la Doctrina que ha interpretado las SSTS[299] en el sentido de concluir que salvo que el Convenio Colectivo posterior prevea expresamente y con absoluta claridad su aplicación retroactiva a una materia concreta, debe prevalecer la ***ultraactividad,*** aunque sea menos favorable que la regulación contenida en el Convenio Colectivo posterior.

Todo este panorama, se tornar más complejo si recordamos que parte de la Doctrina (OJEDA AVILÉS A.) niega la naturaleza de Convenio Colectivo estatutario, con eficacia erga omnes[300], a los acuerdos suscritos en la Administración Pública, por entender que la Administración Pública, y en nuestro caso, la AJE, no puede ser considerada como "empresa" a efectos de reunir las condiciones de legitimación negocial que los mismos exigen[301]. En ese caso, no se les podría aplicar los principios de articulación y concurrencia del artículo 84 del ET, ni de orden normativo y sucesión entre convenios, de los artículos 82.4 y 86.4 del ET, entendiendo el **Tribunal Supremo** en un primer momento que debían aplicarse también las normas y criterios del Convenio Colectivo estatutario[302], para posteriormente cambiar su criterio y entender que por su naturaleza contractual, agotaban su vigencia y perdían su eficacia, una vez concluida la duración inicialmente pactada, salvo que las parte estipulasen expresamente otra solución.[303]

A partir de la STS del 22 de diciembre de 2014 (EDJ 237224), se ha clarificado bastante la solución, acogiendo el **Tribunal Supremo** la **tesis continuista** o "conservacionista" propugnando el mantenimiento de las condiciones reguladas en el Convenio Colectivo decaído, acogiendo una tesis contractualista, entendiendo que se deben conservar las bases del contrato y de sus elementos esenciales, el objeto y la causa (artículos 1261 y concordantes del Código Civil); que existe una insuficiente regulación legal para cubrir las necesidades de regulación de la relación laboral; que entiende el **Tribunal Supremo** que los derechos y condiciones establecidos en el Convenio Colectivo se contractualizan cuando éste pierde vigencia, pero no como derechos adquiridos, sino por entender que éstos ya estaban desde su origen incorporados a cada contrato en virtud de la autonomía de la voluntad[304]; pero generará el problema de su no aplicación al personal de nuevo ingreso, lo que puede conducir al establecimiento generalizado de "dobles escalas" respecto de todas las condiciones de trabajo, con el consiguiente riesgo de generar situaciones de discriminación o de trato diferenciado injustificado por la mera fecha de ingreso en la AJE. Otro riesgo de la contractualización es la posible modificación de las condiciones laborales vía artículo 41 del ET, sin necesidad de acudir al "descuelgue", lo mismo que no queda claro el efecto que sobre las condiciones contractualizadas desplegará el Convenio Colectivo posterior.[305]

296 Vid. CABEZA PEREIRO J., "Los Planes de Igualdad y la negociación colectiva", Derecho Español, (http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=12&cad=rja&uact=8&ved=0CCYQFjABOAo&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2510500.pdf&ei=fb9tVayuKqHmywPBnoLwCQ&usg=AFQjCNG00aX_KMlRCiiuA20LkwtHCVWeRA&sig2=XetCrgxSm2-BvhaXF-qs2g&bvm=bv.94455598,d.ZGU).

297 Número 1 del artículo 180 redactado por el apartado seis de la disposición adicional decimotercera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).Vigencia: 24 marzo 2007. R.D. Leg. 2/1995, 7 abril, derogado por la disposición derogatoria única de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social («B.O.E.» 11 octubre), el 11 de diciembre de 2011.

298 Vid. MARTÍNEZ MORENO C., "Eficacia temporal de los Convenios Colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad", Ed. . Francis Lefebvre S.A., Madrid, 2015, pags. 72 y siguientes.

299 Vid. SSTS de 29-12-04, EDJ 255250; 11-02-02, EDJ 27043; 28-06-02, EDJ 32049; 15-10-03, EDJ 158527.

300 Vid. artículo 82.2 del ET.

301 Vid. artículos 87 y 88 del ET.

302 Vid. SSTS de 12-12-08, EDJ 30518, 23-12-08, EDJ 314104; 25-2-09, EDJ 32343; 20-3-09, EDJ 50846.

303 Vid. SSTS de 11-5-09, EDJ 158163; 10-6-09, EDJ 151103; 16-6-09, EDJ 158178; 14-10-09, EDJ 259268).

304 Vid. artículo 1255 del Código Civil.

305 Vid. MARTÍNEZ MORENO C., "Eficacia temporal de los Convenios Colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad", Ed. . Francis Lefebvre S.A., Madrid, 2015.

No voy a concluir este epígrafe sin mencionar sin embargo la falta de adecuación de las modificaciones normativas que han introducido las últimas reformas laborales al ámbito de las Administraciones Públicas en algunas ocasiones.

Así, por ejemplo, cuando se otorga preferencia al "convenio colectivo de empresa" frente a la negociación colectiva sectorial, cuando nos planeamos la aplicación de esta premisa al personal laboral de la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Euskadi, se podría entender que no es aplicable habida cuenta de la dimensión de la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Euskadi, que imposibilita la dualidad o concurrencia de convenio colectivo de empresa y negociación colectiva sectorial.

Tampoco parece tener juego el descuelgue de las condiciones pactadas en el convenio colectivo ex art. 82.3 del ET por las siguientes razones; porque como he mencionado carece prácticamente de aplicación virtual la negociación colectiva "sectorial" de la que poder descolgarse; porque las causas que justifican este descuelgue en el ámbito privado, no son alegables en la Administración Pública; porque no suelen resultar aplicables los procedimientos previstos para viabilizar el descuelgue, como la mediación y el arbitraje, ni siquiera para el personal laboral, al negarse la Administración Pública a reconocer la legitimación de la contraparte, al tiempo que supone que la propia Administración Pública se convierta en "juez y parte".

Igualmente, parte de la doctrina entiende que no es aplicable la posible modificación sustancial de las condiciones laborales del personal laboral al servicio de la Administración Pública, y en nuestro caso, de la AJE, al negar la posible utilización de convenios colectivos extraestatutarios, además de no permitir que a través de decisiones "empresariales" de carácter colectivo se alteren las condiciones, por ejemplo salariales, reguladas convencionalmente, para el conjunto del personal(ex art. 41.2 del ET)[306].

Pero el mayor problema aplicativo de la reforma lo encontramos cuando pretendemos extender al ámbito de la Administración Pública, o AJE el problema y solución de la pérdida de la ultraactividad de los convenios colectivos, al tratarse de un ámbito muy reglado en el que la consecuencia de la pérdida de vigencia del convenio colectivo no será el mantenimiento de las condiciones laborales más beneficiosas para el personal, siquiera el laboral, reconocidas en el convenio colectivo que decae, a través de una suerte de decisión empresarial que lo respalde, y tampoco podremos acudir a la formula de recurrir a la negociación colectiva sectorial, que entiende parte de la doctrina inexistente en la Administración Pública[307], ex art. 86.3 del ET, entendiendo esta misma doctrina que se aplicará la ultraactividad indefinida para la negociación colectiva aplicable al personal laboral, más aún si se estipula expresamente en la negociación colectiva, con la consiguiente neutralidad de efectos de la reforma laboral del 2012.[308]

2. DIAGNÓSTICO[309]

Aunque es cierto que la exigencia del diagnóstico dentro del Plan de Igualdad, como retrato o evaluación de la realidad que nos encontramos desde el punto de vista de la igualdad de género, sólo se exige expresamente en la elaboración de los Planes de Igualdad en la entidad empleadora privada por el art. 45 de la LOI, y no por el su art. 64 para su aplicación en la Administración Pública, entiende la doctrina que debo aplicar este requisito analógicamente[310], y que es un requisito que debería ser subsanado para no generar más confusión. De hecho, era una parte integrante obligatoria de los anteriores Planes de Acción Positiva.

Igualmente favorece la confusión el hecho de que la ***LOI*** no exija *expresamente* que en la entidad empleadora privada se elabore conjuntamente el diagnóstico por parte de la entidad empleadora y de la representación le-

306 Vid. CRUZ VILLALÓN J., "personal laboral: la inaplicación o modificación de los pactos o Acuerdos y convenios colectivos vigentes: alternativas y opciones personal laboral: la inaplicación o modificación de los pactos o Acuerdos y convenios colectivos vigentes: alternativas y opciones", en http://cemical.diba.cat/es/publicaciones/ficheros/Cruz_Villalon_modif_cond_trabajo_personal_laboral.pdf.

307 Vid. Vid. CRUZ VILLALÓN J., "personal laboral: la inaplicación o modificación de los pactos o Acuerdos y convenios colectivos vigentes: alternativas y opciones personal laboral: la inaplicación o modificación de los pactos o Acuerdos y convenios colectivos vigentes: alternativas y opciones", en http://cemical.diba.cat/es/publicaciones/ficheros/Cruz_Villalon_modif_cond_trabajo_personal_laboral.pdf.

308 Vid. CRUZ VILLALÓN J., "Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva" , TEMAS LABORALES núm. 120/2013. Págs. 13-32; CRUZ VILLALÓN J., "El descuelgue de convenios colectivos del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas", TEMAS LABORALES núm. 117/2012. Págs. 13-55; MERINO SEGOVIA A., "Las condiciones de trabajo de los empleados públicos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014.

309 Vid. EMAKUNDE, "Metodología y herramientas del Programa Óptima", (Gobierno Vasco).

310 Vid. ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 12.

gal del personal, lo que ha provocado que en muchas entidad empleadoras se haya realizado el diagnóstico por la propia entidad empleadora, sin participación de esta representación, lo cual se ha trasladado o proyectado al ámbito de algunas Administraciones Públicas, tal y como sucede con el PI del PAJE, y ello a pesar de que la Doctrina mayoritaria entiende que no es admisible, ni en la entidad empleadora privada ni en la Administración Pública hacerlo al margen de la ***negociación colectiva***[311].

Es cierto, no obstante, que parte de la doctrina[312] ha entendido que lo que puede afectar al éxito o fracaso de un Plan de Igualdad no es tanto quien realice el diagnóstico sino más bien si éste ha sido aceptado por todas las partes, incluida la representación del personal, antes de diseñar las medidas de Igualdad concretas.

En la Administración General del Estado se implantan habitualmente **medidas**[313] que no necesariamente suponen la aplicación de un PI pero que contribuyen a la elaboración del diagnóstico o a su seguimiento o evaluación, como la que se impone anualmente a los Departamentos de la Administración Pública de remitir cada año al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y al Ministerio de Administraciones Públicas un informe relativo a la aplicación efectiva del principio de ITOHM especificando, mediante datos desagregados por sexo, la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y promedio de retribuciones de su personal.[314]

Existen también **organismos,** que aunque no se han creado específicamente para elaborar el Plan de Igualdad, sin embargo, pueden ayudar a su confección, como el caso de la Comisión Interministerial de Igualdad o Unidades de Igualdad que deben existir en cada Ministerio[315].

Me gustaría también mencionar que tanto para un óptimo diagnóstico como para el adecuado seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, es esencial una adecuada delimitación e identificación de los ***indicadores,*** que nos permitirán recopilar información cuantitativa y cualitativa, a través de diversas *fuentes de información,* y que deberán adaptarse a las singularidades de la entidad empleadora que estemos analizando, convenciéndome particularmente la descripción y propuesta de los mencionados en el estudio publicado en el año 2010 por la Generalitat de Catalunya.[316]

El ***diagnóstico***[317] a realizar en un PI no se debe limitar al análisis de la información cuantitativa, sino también al de la cualitativa[318], en base a opiniones o percepciones de la plantilla y de la representación del personal que no siempre coinciden necesariamente con los resultados que arrojan ***estadísticas***[319] e informes de cifras y gráficos, y en la que se trata de efectuar un análisis sociológico para detectar las desigualdades y discriminaciones pasadas, presentes o potenciales, para lo cual intentaremos conocer: todos los datos de la plantilla, desagregados por sexo, relativos a cada una de las materias (acceso, formación, promoción, retribuciones, etc.) que pueden formar parte del PI y nos permitan comparar la situación laboral de mujeres y hombres; los contenidos del convenio o de los convenios de aplicación, así como las normas internas, los acuerdos, el funcionamiento de la entidad empleadora en materia de recursos humanos, el contexto en el que se desarrolla esa actividad laboral, etc.; las opiniones de la plantilla mediante las técnicas que se consideren adecuadas (cuestionarios, encuestas...).

Para el análisis adecuado de toda esta información es esencial una adecuada determinación de los ***indicadores***[320] a utilizar en este proceso, que nos permitirán no sólo recoger de forma adecuada la información cuantitativa y cualitativa sino también efectuar un seguimiento y evaluación posterior del Plan, y poder determinar entonces el grado de cumplimiento de los objetivos que nos habíamos planteado conseguir en función de la

311 Vid. SANGUINETI RAYMOND W., "Fomento de la igualdad y negociación colectiva: el deber de negociar Planes de Igualdad", en AA.VV., Igualdad ¿para qué? A propósito de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, Ed. Comarés, Granada, 2007, pág. 437.

312 Vid. Vid. FABREGAR MONFORT G., "Los riesgos en la negociación e implantación de los planes de igualdad", Artículo publicado en la revista digital de la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO. Abril 2012, Número 17. http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/pub62484.pdf.

313 Vid. art. 63 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

314 Vid. ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 13.

315 Vid. artículos 76 y 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

316 Vid. AAVV, "Indicadores de igualdad para las entidad empleadoras; resumen de indicadores para la elaboración de Planes de Igualdad", Ed. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya, 2010.

317 Vid. FUNDACIÓN MUJERES, "Herramientas de diagnóstico para el distintivo de calidad de género", Sevilla, (Instituto Andaluz de la Mujer), 2006.

318 Vid. AAVV, "Aclarando algunas dudas sobre los Planes de Igualdad", Ed. Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO, Madrid, 2011.

319 Vid. AA.VV., "Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora", Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2009.

320 Vid. AAVV, "Indicadores de género. Guía práctica", Instituto andaluz de la Mujer; Junta de Andalucía. Sevilla, 2004.

situación que debo corregir a la luz del diagnóstico obtenido[321].

Para la utilización de los indicadores, previamente debo determinar cuáles serán las ***fuentes de información*** para cada uno de ellos, así para los cuantitativos pueden ser las bases de datos (del Departamento de Recursos Humanos) o encuestas a rellenar por la plantilla para obtener datos que no constan en aquellas bases.

Los indicadores se pueden clasificar en ***valores absolutos o relativos o porcentuales*** (que en este caso se deben poner en relación con valores absolutos, porque no es lo mismo llegar a la conclusión por ejemplo de la existencia de un 0% de mujeres en un órgano unipersonal o en un órgano integrado por 20 personas…).

Con un diagnóstico adecuado podremos llegar a la conclusión de si se percibe en la AJE una discriminación directa o indirecta o una discriminación social por razón de género[322].

En el PI del PAJE, nos encontramos que es la propia Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Euskadi la que ha elaborado el diagnóstico, lo que cuestiona seriamente su ***objetividad,*** tal y como ha entendido la doctrina, que mantiene que éste debe efectuarse en colaboración con la representación legal de trabajadoras/es, debido a que debe garantizarse su participación en una "auténtico" Plan de Igualdad, y el diagnóstico es una fase del mismo, y habida cuenta de que en el diagnóstico se intenta identificar las causas de la discriminación, y su potencial repercusión en la plantilla[323], si bien es cierto que esta misma doctrina admite la posibilidad de que la representación legal de trabajadoras/es atribuya esta labor a la entidad empleadora, siempre y cuando el diagnóstico sea presentado posteriormente a aquella.

Me gustaría recordar que con anterioridad a la entrada en vigor de la ***LOI***[324], la entidad empleadora no tenía obligación de proporcionar ningún tipo de información en materia de igualdad a la representación legal de trabajadoras/es.

En el Estado francés, el incumplimiento de la obligación de informar a la representación legal de trabajadoras/es en entidad empleadoras de más de 50 trabajadores/as está tipificado como delito penal incluso, al entender que es una injerencia ilegitima de la entidad empleadora en la función de la representación legal de trabajadoras/es[325].

2.1. Información cuantitativa

Esta ***información, desagregada por sexo,*** debería versar ***sobre:*** la distribución del personal por categorías profesionales, en función del contrato y de la edad, del tiempo de trabajo (a tiempo completo o parcial) y de la organización del trabajo (trabajo nocturno, de fin de semana, a turnos), de los permisos disfrutados en función del sexo y de las categorías; del número de trabajadores/as cesados y razón del cese; trabajadores/as que han sido promocionados y si la promoción ha ido precedida de una actividad formativa; de las retribuciones; del salario medio de las mujeres y cuantía del de las mujeres mejor remuneradas; de los trabajadores/as que has recibido cursos de formación en función de su categoría y sexo, así como el tipo de formación recibida (de reciclaje, permiso individual de formación desempleo otra formación alternativa, y número de horas de formación, y de la exposición a riesgos profesionales y peligrosidad de las tareas realizadas[326].

En 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, por el que se aprueba el ***Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado***[327] se prevé el perfeccionamiento del sistema estadístico y de información relacionado con políticas de género a fin de favorecer la toma de decisiones en el ámbito de la política fiscal y presupuestaria, mediante la adopción de las siguientes medidas: a) Inclusión de nuevos indicadores de programas presupues-

321 Vid. AA.VV., "Sistema estatal de indicadores de género", Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2010.
322 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 128.
323 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 177.
324 Vid. Disposición Adicional Onceava, núm. 15 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,** que modifica el art. 64 del **ET.**
325 Exigiendo en Francia que además la información aportada se presente de tal forma que permita efectuar una comparación de la situación de hombres y mujeres y predecir su evolución futura; Vid. L.432-3.1 et L.132-12 Code du Travail; Vid. Decreto núm. 2001-832 de 12 de septiembre de 2001.
326 Tal y como se dispone en la legislación francesa.
327 BOE núm. 57 Martes 8 marzo 2005 8117.

tarios desagregados por sexo cuando ello aporte valor a la toma de decisiones. b) Revisión y aplicación en los modelos normalizados de autoliquidación de tributos y tasas y precios públicos del componente desagregado de sexo cuando ello aporte valor a la toma de decisiones, especialmente para conocer la incidencia por género de determinados beneficios fiscales. c) Revisión de estadísticas para analizar los indicadores que deben ser desagregados por sexo.

3. DISEÑO DEL PI

3.1. Los objetivos del PI

En el diseño del Plan de Igualdad[328] será esencial la identificación de los **objetivos** a conseguir en función de los resultados que haya arrojado el diagnóstico, pero siempre teniendo presente que la finalidad última del mismo es erradicar cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres, mediante la realización no sólo de la igualdad formal, sino la materialización del principio de ITOHM en la entidad, de forma que esta igualdad sea real y efectiva[329]. Los más importante es que éstos se diseñen en función del tipo de discriminación que se pretende erradicar y fotografiada en el diagnóstico, de forma que se consiga la ITOHM real...

Sería conveniente que estos objetivos no sean muy generales, tal y como sucedía en los anteriores Planes de Acción Positiva.

Además será esencial, en función de los objetivos a lograr, establecer ***las estrategias y medidas*** necesarias a adoptar, y por último, un procedimiento ***de seguimiento y evaluación***[330].

En relación a las ***medidas,*** una cuestión polémica y no pacífica en la doctrina es si el PI puede diseñar medidas ***de acción positiva*** como estrategia a desarrollar para lograr los objetivos en función de la discriminación que se pretende erradicar en función del diagnóstico obtenido. Aunque no era habitual con anterioridad a la ***LOI*** su inclusión en la negociación colectiva, a veces se hacía[331], y la ***LOI*** tampoco lo impide, e incluso lo permite en su art. 11, o sugiere algunas directamente, por ejemplo, en el ámbito formativo[332]; o cuando establece que se podrán adoptar por la negociación colectiva en el ámbito privado laboral en su art. 43 para promover la igualdad y favorecer el acceso en igualdad de condiciones de hombres y mujeres.

Por lo tanto, concluyo que será posible incluir ***medidas de acción positiva*** en este o siguiente PI para el PAJE, porque en algunos casos además será necesario para la realización de los objetivos, si bien condicionado al cumplimiento de los siguientes requisitos que impone el Tribunal Constitucional para su legalidad: que sean para erradicar la discriminación que sufre un colectivo y no una persona en concreto, que sean adecuadas e idóneas al fin a lograr, que no contradigan los principios de mérito y capacidad para el acceso al Empleo público (ex art. 23 Constitución española), que tengan un fin promocional, que sean temporales, que sean razonables y proporcionadas, dirigidas a erradicar la discriminación social que ha sufrido un colectivo y ajustadas en la medida necesaria para conseguir su fin[333].

Los objetivos se alcanzarán a través de acciones ***preventivas*** o ***reparadoras,*** pudiendo ser éstas, temporales o de duración indefinida, incluso más allá de la vigencia del propio PI[334]. Pero independientemente de esta opción, no debo olvidar que los objetivos sí tienen que tener un límite temporal que nos permita evaluar el grado de su realización.

3.2. Contenido del PI en la Administración Pública[335]

328 Vid. CARRASCI RASTRILLA L.F., "Como elaborar el Plan de Igualdad de la entidad empleadora", FC Editorial, 2014.
329 Vid. ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 13.
330 Vid. art. 46.1 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
331 Vid. Acuerdo para el Plan de Igualdad en el Grupo REPSOL, YPF, de 17 de julio de 2005.
332 Vid. art. 60 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
333 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 129 y siguientes.
334 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 179.
335 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial", Ed. Bomarzo, 2009, págs. 53-71.

A diferencia de lo que sucede en la entidad empleadora privada, el EBEP no regula en contenido que debe tener el PI en la Administración Pública, por lo que debo de aplicar analógicamente lo previsto allí, además de entender que éste se concretará a través de la negociación colectiva.

Deberá contener por lo tanto, unos objetivos, estrategias y medidas, y un sistema de seguimiento y evaluación.

En relación a las ***medidas*** podrá categorizarlas por prioridad así como secuencializarlas temporalmente en su ejecución, pero requisito esencial es la determinación o identificación del ***órgano responsable*** de la ejecución de la medida correspondiente si queremos que el PI sea eficaz[336], carencia que también observamos presenta el PI del PAJE.

Estas medidas no deben agotar de forma exhaustiva todas las materias que sugiere la ***LOI*** en su art. 46, porque puede prever algunas de ellas y otras no mencionadas allí, pero lo normal será que se incluyan aquellas salvo que del diagnóstico se deduzca que en alguna de ellas no es preciso corregir irregularidad alguna en materia de discriminación por razón de género.

En otros países, como en Suecia, por ejemplo, se impone un ***contenido mínimo*** de los Planes de Igualdad de entidad empleadoras del sector público o privado con un mínimo de 10 trabajadores/as, consistente en una lista de medidas para la promoción de la igualdad, indicando cuales se mantendrán el año siguiente; las medidas relativas a la discriminación salarial, en función del diagnóstico de igualdad realizado, y una evolución de los progresos realizados en este campo en relación al año anterior.

Una cuestión controvertida, pero a mi juicio muy interesante, que se ha planteado en la doctrina[337], es la de los límites o procedimiento que debería seguir la entidad empleadora cuando adopte, en el PI o en la negociación colectiva, medidas de igualdad que supongan una ***modificación sustancial de las condiciones de trabajo,*** habida cuenta de que en principio, a tenor de los artículos 39, 40 y 41 del **ET,** para legitimar su adopción por la entidad empleadora, ésta debería justificarlas en base a "causas económicas, técnicas, organizativas o de producción", siguiendo el procedimiento legalmente establecido al efecto, pero en este caso, la razón o finalidad de las mismas sería garantizar la igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Plantea menos problema el supuesto en el que se efectúe esta modificación sustancial de las condiciones de trabajo en un convenio colectivo, en un PI negociado o en un acuerdo, ya que cumple sobradamente, a través de la negociación, el procedimiento previsto en los artículos 41.3 y 41.4 **ET.**

Sin embargo, cuando se trate, como en el caso del PI del PAJE, de un PI elaborado unilateralmente por la entidad empleadora, nunca podrá modificar condiciones sustanciales laborales que hayan sido acordadas colectivamente, porque la autonomía colectiva debe primar sobre la individual, pero sí podría afectar a las reguladas individualmente, siempre que se sustancie el procedimiento previsto en el art. 41.3 del **ET[338].**

Parte de la doctrina[339] entiende que para que el Plan de Igualdad, en este caso del PAJE, cumpla su función de forma exitosa de materializar la Igualdad real desde la perspectiva de género, no sólo debe incidir en regular cuestiones como las relativas a conciliación, acoso o violencia de género, sino también incidir en todas las relativas a la dinámica y condiciones de la relación laboral (acceso, promoción, formación…).

También es esencial que el PI prevea su ***horizonte temporal*** al finalizar el cual, será objeto de evaluación o renegociación.

3.2.1. Medidas de acción positiva en el PI

336 Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 39.

337 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, págs. 140 y siguientes.

338 Comunicación con 30 días de antelación al personal afectado y a la representación legal de trabajadoras/es, lo cual ya se cumple necesariamente en el trámite propio del Plan de Igualdad de someterlo a la consulta de la representación legal de trabajadoras/es.

339 Vid. Vid. FABREGAR MONFORT G., "Los riesgos en la negociación e implantación de los planes de igualdad", Artículo publicado en la revista digital de la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO. Abril 2012, Número 17. http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/pub62484.pdf.

Con anterioridad a la entrada en vigor de la ***LOI,*** el concepto de "medida de acción positiva" ya había sido utilizado en nuestra Doctrina, influenciada por la normativa y Jurisprudencia comunitaria[340].

La ***definición legal*** de la medida de acción positiva la encontramos en el artículo 11 de la ***LOI,*** a cuyo tenor, *"con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas[341] en relación con el objetivo perseguido en cada caso".*

El artículo 43 de la **LOI** prevé su adopción mediante el recurso a la ***negociación colectiva***, al disponer que *"de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres".*

En la ***Unión Europea*** se admitió su validez, permitiendo este trato diferenciado, en base a lo dispuesto en el artículo 119.4 del Tratado de Roma; en el artículo 2.4 de la Directiva 76/207, y en la Recomendación del Consejo 84/635/C.E.E., de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas a favor de la mujer. Posteriormente, también fueron reconocidas en diversas Directivas[342].

Se definen en la "Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la Interpretación de la sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de octubre de 1995, en el *asunto C-450/93, Kalanke v. Freie Hansestandt Bremen. COM (96) 88 final.pág.3,* como *"todo tratamiento preferencial de tipo promocional dirigido a combatir la discriminación social que se manifiesta en la infrarrepresentación o infrautilización de la mano de obra femenina en el mercado de trabajo".*

La ***Jurisprudencia Europea*** no ha sido uniforme en cuanto a su admisión; así el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, entendió en su sentencia del ***caso Kalanke,*** de 17 de octubre de 1995[343], que las medidas de acción positiva eran contrarias a la Directiva 26/207 (artículo 2), mientras que dos años después, en su ***Sentencia Marshall,*** de 17 de noviembre de 1997, estimó que no vulneraban esta Directiva[344].

Como veremos a lo largo del desarrollo de este trabajo de investigación, concretamente en el Capítulo IV, en numerosos apartados haré alusión a la necesidad, conveniencia o procedencia de adoptar ***medidas de acción positiva*** siempre que sea necesario para erradicar una situación de discriminación material, cuando no exista otra alternativa, y siempre que estas medidas sean *temporales, necesarias, idóneas, justificadas y proporcionadas[345],* debido a que las mujeres son objeto además de la discriminación laboral, de una *discriminación social* histórica, tal y como ha mantenido el Tribunal Constitucional[346], que por ello, estima que pueden ser constitucionales.

Entiendo que esta posibilidad pueda resultar en un primer momento difícil de aceptar para la el lector/a por entender que si el Personal al servicio de la Administración de Justicia, lo mismo que el PAJE está claramente feminizado[347], no se trata de un supuesto de infrarrepresentación de las mujeres en un determinado sector profesional o similar, pero no es menos cierto que si asumiésemos que debo inferir una conclusión tan simplista del hecho de la feminización del sector, por la misma razón tendríamos que concluir que no tendría sentido la obligación que impone la ***LOI*** y el EBEP a la Administración Pública de elaborar un Plan de Igualdad, habida cuenta

340 Vid. DEMA MORENO, S., "A la igualdad por la desigualdad: la acción positiva como estrategia para combatir la discriminación de las mujeres", KRK, Universidad de Oviedo, Oviedo, 2000; BARRÉRE UNZUETA M.A., "Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva a favor de las mujeres", Civitas, Madrid, 1997.

341 Vid. la STSJCE de 30 de septiembre de 2004, 2004/270, como ejemplo de medida de acción positiva "discriminatoria" e ilegal, por vulnerar el principio de proporcionalidad.

342 Vid. Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, ambas refundidas en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que derogó las anteriores a partir del 15 de agosto de 2009, que constituye la base europea de las medidas de acción positiva.

343 Vid. ATIENZA RODRÍGUEZ J., "Un comentario al caso Kalanke", Cuadernos de filosofía del derecho, núm. 19/1996.

344 Vid. GIMÉNEZ GLUCK D., "Una manifestación polémica del principio de igualdad; acciones positivas moderadas y medidas de discriminación inversa", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, págs. 192 y siguientes; RUIZ MIGUEL A., "Discriminación inversa e igualdad", en El concepto de igualdad, Pablo Iglesias, Madrid, 1994; FRIEDMAN M.A., "Harming Women acoso sexual a Group", en Social Theory and Practice, Vol.11, núm. 2, Summer, 1985.

345 Vid. entre otras, SSTC 207/2001, de 22 de diciembre; 151/2004, de 20 de septiembre del 2004; 188/2000, de 10 de julio; 98/2000, de 10 de abril. Vid. SSTS de 16 de diciembre de 2003, rec.944/2003. Vid. STSJ de Cataluña de 15 de junio de 2004, rec.55/2004.

346 Vid. SSTC 128/1987; 166/1988, de 16 de julio; 19/1989, de 31 de enero; 216/1991, de 14 de noviembre; 5/1992, de 16 de enero; 28/1992, de 9 de marzo; 229/1992, de 14 de diciembre; 3/1993, de 14 de enero; 109/1993, de 25 de marzo; 269/1994, de 3 de octubre; 16/1995, de 24 de enero.

347 Vid. ÁNGELA FIGUERUELO BURRIEZA, MARÍA LUIA MARTÍN HERNÁNDEZ, "Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013.

de que la Administración Pública está claramente feminizada en relación a su personal.

Pero por muy feminizada que esté, no podemos obviar el hecho de que los diagnósticos de igualdad que hemos venido elaborando (algunos lo he elaborado yo personalmente, en diversos Ayuntamiento y Entidades Públicas, además de en algunas entidad empleadoras privadas) siguen arrojando resultados de desigualdad material, aunque no formal, generalmente, como tendré ocasión de exponer en el Capítulo IV, en el cual intentaré reflexionar sobre la "proyección del enfoque de género en el PAJE".

No comparto personalmente, por los riesgos que entraña de regulación arbitraria, que no discrecional, la opción de que la AJE pueda ***unilateralmente*** [348] decidir la adopción de estas medidas[349], sino que más bien estimo que debería de imponerse esta obligación (por lo tanto, susceptible de sanción en caso de incumplimiento) a la AJE, bien mediante el recurso a la ***negociación colectiva***[350] o dentro del PI del PAJE.

En el caso de optar por hacerlo en la ***negociación colectiva,*** habría que diferenciar dos secuencias, la de diseñar la obligación de la Administración de adoptar medidas de acción positiva en determinadas materias, y la de la concreción cuantitativa y cualitativa de la medida de acción positiva que permita su diseño.

En este sentido, hay quien entiende en la Doctrina[351] que existe una diferencia de procedimiento importante de optar por canalizar las medidas de acción positiva mediante el recurso a la negociación colectiva o al Plan de Igualdad, entendiendo que si se opta por hacerlo a través de un ***Convenio Colectivo, acuerdo o pacto,*** en el mismo se fijará la obligación genérica de adoptar medidas de acción positiva para erradicar la discriminación por razón de género, pero sin saber exactamente la materia concreta a la que deberá de aplicarse, debiendo posteriormente efectuar esa labor de "diagnóstico" para identificar si procede su aplicación en materia retributiva, formativa, etc..., mientras que cuando se efectúa en el ***Plan de Igualdad,*** esta labor de diagnóstico es previa al diseño del Plan de Igualdad.

Personalmente, no comparto esta opinión, porque entiendo que cuando los agentes sociales proceden a elaborar las propuestas que finalmente se negocian y plasman en un Convenio Colectivo, éstas suelen responder a demandas previas o a un diagnóstico de la realidad que tienen que gestionar, y es en función de ello, que se diseñan las diversas cláusulas convencionales.

Otra cuestión que podemos plantear es la relativa a la ***voluntariedad u obligatoriedad del cumplimiento*** de estas medidas de acción positiva, debiendo concluir que si bien su negociación en el Convenio Colectivo o PI es "voluntaria", una vez incluidas en los mismos, la AJE estaría obligada a cumplirlas o ejecutarlas.

Pero si éstas no se han previsto en ninguno de los dos, la AJE no estaría obligada a adoptar medidas de acción positiva, aunque sí "medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación", con la finalidad de garantizar que se respete en su seno la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, y todo ello, ex artículo 45.1 de la ***LOI.***

Así pues, se ha entendido que la consideración y consecuencias del ***incumplimiento de las medidas de acción positiva*** serían diversas en función de su inclusión en un Convenio Colectivo o en el Plan de Igualdad[352].

Cuando se trate del incumplimiento de una medida de acción positiva prevista en ***Convenio Colectivo,*** quizás podríamos pensar que estamos en presencia de una "infracción grave", ex artículo 7.10 del Real Decreto Legisla-

348 A favor de su adopción unilateral en el caso de la entidad empleadora privada, Vid. NIETO ROJAS P., "Medidas y Planes de Igualdad en las entidad empleadoras. Proceso de creación e implantación", en AA.VV., (Coord. MERCADER UGUINA J.R.), Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, págs. 395 y siguientes; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., "El complejo juego entre la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres: significación general y manifestaciones concretas"(1ª), R.L., núm. 9/2007, pág. 15; SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, págs. 199 y siguientes.

349 Vid. manteniendo la legitimidad de esta medida FABREGAT MONFORT G., "Las medidas de acción positiva. La posibilidad de una nueva tutela antidiscriminatoria", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, pág. 75, y 78 y siguientes.

350 Un sector doctrinal ha entendido que la negociación colectiva, antes de la entrada en vigor de la **L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007),** no estaba habilitada para adoptar o prever medidas de acción positiva; Vid. GÓMEZ ABELLEIRA F.J., "Las acciones positivas en las entidad empleadoras para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", en AA.VV., (Coord. MERCADER UGUINA J.R.), Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, pág. 195. Mientras que otro sector doctrinal entendía que era admisible en base al artículo 85 del ET, aunque en la práctica la negociación colectiva era bastante reacia a acogerlas; Vid. por ejemplo los ANC 2007 y también en el ANC de 2008, que reconoce expresamente en su Anexo II esta posibilidad.

351 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Las medidas de acción positiva. La posibilidad de una nueva tutela antidiscriminatoria", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, págs. 76 y siguientes.

352 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Las medidas de acción positiva. La posibilidad de una nueva tutela antidiscriminatoria", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, págs. 82 y siguientes.

tivo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, a tenor de cual, *"condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente",* pero lo cierto es que debo entender que se trata más bien de una ***infracción muy grave,*** porque al no aplicar la medida de acción positiva para erradicar la discriminación, de facto, "se está discriminando", y todo ello, ex artículo 8.12 del mismo Real Decreto Legislativo, según el cual, *"las decisiones unilaterales de la entidad empleadora que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la entidad empleadora o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones de la entidad empleadora que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la entidad empleadora o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación"*[353].

En el caso de estar la medida de acción positiva prevista en el ***PI*** y la AJE la incumpliese no adoptándola, igualmente podríamos pensar que se trata de la infracción grave prevista en el artículo 7.13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, consistente en *"no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación",* pero ello solo será admisible si además no se "discrimina efectivamente" a consecuencia de ello, porque en ese caso, que será lo más habitual, tendremos que mantener que se trata de la infracción ***muy grave,*** prevista en el artículo 8.12, mencionado en el párrafo anterior[354].

Una vez aclarada la cuestión de qué tipo de infracción es, la siguiente pregunta a formular es; ¿qué tipo de acciones judiciales debo utilizar para hacer valer este incumplimiento? Efectivamente, la trabajadora/or directamente afectado podrá acudir a los tribunales en el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva[355] (artículo 24 Constitución Española), pudiendo solicitar la nulidad de la actuación de la Administración, ex artículo 17 del ET, así como indemnización por los daños y perjuicios causados.

Pero además, se tratará de un auténtico incumplimiento del Plan de Igualdad, es decir, una ***infracción grave,*** ex artículo 7.13 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, o aplicación irregular o en términos distintos a los pactados en el mismo, siendo entonces constitutivo de una ***infracción muy grave,*** ex artículo 8.17 del mismo Real Decreto Legislativo, que considera como tal *"no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley"*[356].

Por lo tanto, se podría utilizar el procedimiento de ***conflicto colectivo,*** ex artículo 151 R.D. LEG. 2/1995, 7 ABRIL, DEROGADO POR LA DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA DE LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL («B.O.E.» 11 OCTUBRE), EL 11 DE DICIEMBRE DE 2011 (que regula la cuestión en los artículos 153 y siguientes) y la ***impugnación individual,*** bien mediante el recurso al procedimiento especial para la tutela del derecho de libertad sindical y otros derechos fundamentales (ex artículo 175-182[357] R.D. LEG. 2/1995, 7 ABRIL, DEROGADO POR LA DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA DE LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL («B.O.E.» 11 OCTUBRE), EL 11 DE DICIEMBRE DE 2011.), o

353 Vid. Apartado 12 del artículo 8 redactado por el apartado dos de la disposición adicional decimocuarta de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).Vigencia: 24 marzo 2007.

354 Vid. DELGADO RUIZ J., "Régimen sancionador de la Ley de Igualdad", en AA.VV., (Coord. MERCADER UGUINA J.R.), Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, págs. 679 y siguientes.

355 Vid. ARAGÓN GÓMEZ C., "La tutela judicial del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en el orden social", en AA.VV., (Coord. MERCADER UGUINA J.R.), Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, págs. 716-764.

356 Apartado 17 del artículo 8 introducido por el apartado dos de la disposición adicional decimocuarta de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).Vigencia: 24 marzo 2007.

357 Vid. concretamente e artículo 181 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la R.D. Leg. 2/1995, 7 abril, derogado por la disposición derogatoria única de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social («B.O.E.» 11 octubre), el 11 de diciembre de 2011., en su nueva redacción de la Disposición Adicional 13.7 de la **L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).**

en el caso de ser una medida relativa a la conciliación de la vida familiar y laboral, sobre el tiempo de trabajo[358]. El procedimiento del artículo 138.bis del R.D. LEG. 2/1995, 7 ABRIL, DEROGADO POR LA DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA DE LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL («B.O.E.» 11 OCTUBRE), EL 11 DE DICIEMBRE DE 2011., además de reclamar la ***indemnización***[359] mencionada, ex artículos 27.2, 180 y 181 del R.D. LEG. 2/1995, 7 ABRIL, DEROGADO POR LA DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA DE LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL («B.O.E.» 11 OCTUBRE), EL 11 DE DICIEMBRE DE 2011[360].

3.3. Seguimiento del PI

El art. 46 de la ***LOI*** se refiere al establecimiento de sistemas eficaces[361] de seguimiento y evaluación de los objetivos establecidos.

A tenor del art. 47 de la ***LOI*** *"Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.*

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias".

En relación al ***ámbito subjetivo y objetivo*** de esta obligación para la entidad empleadora, o derecho para la representación legal de trabajadoras/es, de recibir información al respecto, nos podríamos plantear si se extiende al personal directo de la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Euskadi, o si también abarcaría al personal indirecto, es decir, quien preste servicios en la misma pero a través de una ***externalización*** del servicio. Yo personalmente comparto la opción[362] de entender que les vincula y afecta igualmente, porque no se pueden sustraer a la finalidad del Plan de Igualdad, cual es la de erradicar la discriminación y garantizar la ITOHM que operen en el ámbito de la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En el caso del ***personal laboral***, los representantes de los trabajadores/as o en su defecto los propios trabajadores/as, junto con las Organizaciones Sindicales son los más idóneos en la Administración Pública para efectuar este seguimiento[363], pero además el PI puede estableces otros organismos diferentes para ello, conforme al art. 46 de la ***LOI***[364]. Tenemos dos previsiones aplicables al personal laboral en la Administración Pública:

El art. 47 de la LOI exige que la entidad empleadora informe a la representación legal de trabajadoras/es de la aplicación de medidas de igualdad y del PI anualmente, así como de la evolución de la realización del principio de ITOHM en la entidad empleadora[365].

El art. 64.3 del ET impone también un deber de vigilancia del cumplimiento del principio de ITOHM y del PI si lo hay a la representación legal de trabajadoras/es.

En el caso del ***personal funcionario*** no se regula de forma tan explícita en el **EBEP** pero se puede concluir algo similar derivado de la obligación de vigilancia de sus representantes del cumplimiento de las condiciones labo-

358 Vid. art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

359 No obstante, con anterioridad a la entrada en vigor de la **L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007)**, el Tribunal Supremo entendió durante mucho tiempo que para reconocer esta indemnización debía demostrarse el daño sufrido, no admitiendo su presunción por la vulneración de un derecho fundamental (Vid. SSTS de 9 de junio de 1993, rec.3856/1992; de 23 de marzo de 2000, rec.362/1999). El Tribunal Constitucional, sin embargo, aún admitiendo la doctrina asentada por el Tribunal Supremo, estimaba que la "demostración del daño" podría entenderse cumplida, demostrando la "intensidad, duración y gravedad" de la conducta de la entidad empleadora, lesiva del derecho fundamental en cuestión.

360 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Las medidas de acción positiva. La posibilidad de una nueva tutela antidiscriminatoria", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, págs. 87 y siguientes.

361 Vid. Vid. FABREGAR MONFORT G., "Los riesgos en la negociación e implantación de los planes de igualdad", Artículo publicado en la revista digital de la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO. Abril 2012, Número 17. http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/pub62484.pdf.

362 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 145.

363 Vid. ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 37.

364 Podrían ser representantes unitarios, secciones sindicales, Comisiones Paritarias del convenio colectivo o Acuerdo.

365 Vid. art. 64.1.1 del ET modificado por la Disposición Adicional Once, apartado quince de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

rales[366], y por lo tanto, también de la igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En cuanto a la articulación o diseño concreto del sistema de seguimiento nos podemos encontrar con diversas variantes. Así el PI podría diseñar su ***propio sistema de seguimiento,*** con diversas opciones: con un sistema de seguimiento al margen de la Comisión Paritaria del convenio colectivo, creando una Comisión (de composición paritaria) con estas competencias en materia de igualdad; o crear delegadas/os con esta competencia específica o atribuirla a los órganos de representación unitaria o sindical; se puede hacer recaer esta función en la Comisión Paritaria del convenio colectivo[367]; también se podría optar por una modalidad intermedia en la que un Delegado/a ejerza las funciones diariamente pero con obligación de informar periódicamente a órgano establecido al efecto según lo previsto en los dos apartados anteriores[368].

En cualquier caso, la opción elegida será independiente de la obligación anual de informar a la representación legal de trabajadoras/es del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad[369].

El PI también podría optar por **no tener un sistema propio de seguimiento** y que sea la representación legal de trabajadoras/es o los propios trabajadores/as los que ostenten esta competencia, lo cual lo puede hacer de forma expresa o tácita, por entender que seguirá siendo aplicable su deber de vigilancia y el derecho de recibir información anual al respecto. En el caso del personal funcionario, podemos deducir algo similar de la aplicación del art. 40.1.e) del EBEP.

Sin embargo, coincido con parte de la doctrina que entiende que un PI que no contenga o contemple un sistema de seguimiento no puede considerarse un auténtico Plan de Igualdad, como es el caso del PI aquí analizado y aplicable al PAJE, debiendo de reputarse ***nulo,*** y ello al margen de las responsabilidades exigibles a quienes tenían obligación de negociarlo cumpliendo los requisitos indicados por la Ley[370], lo mismo que si se limitase a atribuir a la representación legal de trabajadoras/es las competencias ya atribuidas por el art. 47 de la ***LOI*** de vigilancia de su cumplimiento, y ello por no cumplir lo previsto en el art. 46 de la ***LOI*** por no prever el PI sistemas de seguimiento "eficaces". [371]

En este mismo epígrafe, me parece conveniente plantear también la cuestión de qué sucede o como se debería actuar en el caso de que la entidad empleadora una vez elaborado el PI del PAJE (mejor otro posterior que se ajuste a los requisitos exigidos), no cumpla o incumpla las medidas previstas en el mismo.

En la medida en que supondría incurrir en una dinámica discriminatoria, por acción u omisión, sería impugnable o denunciable por discriminatoria, al incumplir una medida o Plan cuyo objetivo es evitar la discriminación[372].

En el caso del ***personal laboral*** de la AJE, la reclamación se planteará en base a los artículos 175-182 del R.D. LEG. 2/1995, 7 ABRIL, DEROGADO POR LA DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA DE LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL («B.O.E.» 11 OCTUBRE), EL 11 DE DICIEMBRE DE 2011., mediante el procedimiento especial de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales del trabajador/a.[373]

Para las reclamaciones del ***personal funcionario,*** se recurrirá al procedimiento especial de protección de derechos fundamentales previsto en los artículos 114 y siguientes de la LJCA, o a través del procedimiento ordinario, como procedimiento abreviado, en base a los artículos 78 y siguientes de la misma Ley.

366 Vid. art. 40.1.e) del Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
367 Vid. art. 85.3.e) del ET, art. 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y art. 38.5 del Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
368 Vid. ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 39 y siguientes.
369 Vid. art. 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
370 Vid. ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 42.
371 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 132 y siguientes.
372 Vid. ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 68.
373 Vid. artículos 177 y siguientes de la LJS.

3.4. Evaluación del PI

A tenor del artículo 63 de la LOI, todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación[374] por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal[375].

Entiendo que esta fase de evaluación del PI es esencial como vía de **control** del cumplimiento efectivo del mismo o de las medidas de igualdad contenidas en el mismo o en la negociación colectiva, debido a que de otro modo, se trataría de una mera Declaración de principios teórico, inoperantes y totalmente inefectivos[376].

Para ello es esencial que el PI tenga un ***plazo para su ejecución,*** que no necesariamente tiene que coincidir con el de las medidas previstas en el mismo, pudiendo tener estas medidas o acciones su propio periodo de evaluación.

La mayor dificultad en la evaluación de las medidas del PI la encontraremos en aquellas que no generan derechos subjetivos concretos para su personal, sino sólo compromisos a adoptar, como el relativo al desarrollo de un Protocolo para "prevenir" el acoso.

A diferencia de lo que sucedía con los anteriores Planes de Acción Positiva, voluntarios para las entidad empleadoras, en los que su incumplimiento por parte de las mismas no era objeto de sanción alguna, y sólo tenían como consecuencia la posible pérdida del reconocimiento previamente otorgado como entidad que aplicaba medidas de igualdad, en los actuales Planes de Igualdad de la Administración Pública, que son obligatorios, si puede ser controlado su incumplimiento por la representación legal de trabajadoras/es.

Por otra parte, se ha entendido por parte de la doctrina[377] que en el caso de que el PI no negociado, además se entienda que no responde a su función, cual es la de erradicar la discriminación y garantizar la igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, debería ser el ***órgano judicial*** y no la autoridad laboral, el que deberá verificar su cumplimiento, valorando no sólo si se ha elaborado el Plan de Igualdad, sino incluso si el elaborado responde a esta finalidad, para lo cual se nos planteará el ***problema de la prueba,*** debido a que la representación legal de trabajadoras/es debería asumir la carga de probar que la entidad empleadora no ha agotado con el PI todos los medios a su alcance para cumplir aquella función, por actuar con falta de diligencia, o negligentemente.

Por otra parte, una vez elaborado el Plan de Igualdad, si éste se hubiese incluido en un convenio colectivo, la Autoridad Laboral sería la encargada de efectuar su control externo, vigilando la aplicación del principio de igualdad en los convenios colectivos[378], mientras que en un PI como el que es objeto del presente análisis, no incluido en la negociación colectiva, será la ***representación legal de trabajadoras/es*** la que efectuará un ***control interno*** del mismo, en la medida en que el incumplimiento del PI supondrá el del principio de ITOHM en la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Euskadi, debiendo asumir la representación legal de trabajadoras/es la función de velar por el cumplimiento de este principio[379].

En este sentido, quizás sería más efectivo importar fórmulas como la ***finlandesa*** o ***sueca,*** que ha creado un organismo específico (*"Oficina del mediador para la igualdad"*, o *"Bureau du medaiateur pour l'égalité"*), que efectúa un auténtico control de la elaboración o cumplimiento por las entidad empleadoras de los Planes de Igualdad. De forma similar, en la fórmula ***francesa,*** cuentan con otro organismo, la *Haute Autorité de Lutte*

374 Vid. OCDE (2010) Glosario de los principales términos sobre evaluación y gestión basada en resultados. OECD Publications . Versión Electrónica.

375 Vid. INSTITUTO DE LA MUJER (2008) Guía para el seguimiento y evaluación de Planes de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las entidad empleadoras, en Orientaciones para negociar medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las entidad empleadoras. Versión electrónica. Versión Electrónica.

376 Vid. Secretaría de Estudios en colaboración con la Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de la C.S. de CC.OO., en "Informe sobre acuerdos de igualdad en el Marco de la negociación colectiva: una aproximación general a su tipología y contenidos", pág. 4.

377 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, págs. 184 y siguientes.

378 Vid. art. 90.6 del ET, modificado por la Disposición Adicional 11.19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

379 Vid. art. 64.1.9.c) del ET, modificado por la Disposición Adicional 11.16 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

contre les Discriminations et pour l'égalité (HALDE)[380]*,* al que puede acudir cualquier persona que entienda que está siendo discriminada, para que investigue el incumplimiento de las medidas de igualdad planificadas en la entidad empleadora, o cuando al amparo de la Ley *Génisson,* prevé la creación de una Comisión en el seno del Comité de entidad empleadora para que evalúe la aplicación de las medidas de igualdad en la entidad empleadora. No obstante, en Francia se ha evidenciado que es necesario adoptar mecanismos más férreos de control para ser efectivos, adoptando algún sistema coercitivo[381].

En este epígrafe, me gustaría aprovechar la oportunidad de comentar una cuestión que considero muy interesante a efectos prácticos, y que comentaré también en el epígrafe correspondiente a la vigencia del I PI para el PAJE. Me estoy refiriendo a las consecuencias jurídicas que deberían aplicarse en el caso de que la Administración Pública, como en este caso, haya elaborado un Plan de Igualdad, pero ***no un auténtico Plan de Igualdad,*** conforme a la estructura, contenido y requisitos exigidos por la ***LOI*** y el EBEP.

En el caso del I PI del PAJE nos encontramos por ejemplo que en relación a su vigencia, se la condiciona a la correspondiente a la del IV Acuerdo del PAJE, que habría expirado el 1 de mayo de 2013. Aún en el caso de que obviásemos el problema del posible decaimiento de la vigencia de la "ultractividad"[382] de los Convenios Colectivos[383] cuando éstos no son denunciados expresamente, entendiéndose por lo tanto prorrogado este Acuerdo, y por ende, también el PI del PAJE, lo cierto es que si el PI no se adapta con una nueva regulación que lo ajuste a la nueva realidad discriminatoria a la que debe ser aplicado, en función de la elaboración de un nuevo diagnóstico de situación, estaríamos utilizando un Pide forma ilegal en el que se ha desnaturalizado su finalidad y función de erradicar la realidad discriminatoria sobre la que se fundamenta su diagnóstico[384].

Todo ello, lo mismo que cuando el PI no se ajusta al contenido y estructura del PI previsto en la ***LOI*** y ***EBEP,*** implicaría que estamos en presencia de un ***PI "irregular",*** por no incorporar las medidas necesarias tendentes a garantizar la igualdad real, entendiendo parte de la Doctrina[385] que cuando esto sucede en la entidad empleadora privada procedería la aplicación de la normativa contenida en los artículos 7.13 *(No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.[386])* y 8.17 *(No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.[387])* del ***Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.***

A pesar de que se trata de una regulación pensaba para la entidad empleadora privada y no para la Administración Pública, sin embargo, entiendo que lo mismo que para otras cuestiones no reguladas específicamente en la normativa administrativa, se podría aplicar la misma regulación de forma analógica para solventar estos problemas en la Administración Pública.

Si damos por válida esta afirmación, la siguiente cuestión es; ¿Cómo impugnar o hacer valer estos incumplimientos? Debo diferenciar tres situaciones, y nuevamente aplicando analógicamente, en la medida de lo posible, la única regulación de la que disponemos, es decir, la normativa laboral prevista inicialmente para la aplicación del PI en la entidad empleadora privada:

Si el PI se hubiese regulado dentro de la negociación colectiva, es decir, como una cláusula convencional más, utilizaríamos el procedimiento de impugnación de los Convenio Colectivo previsto en los artículos 161 y siguientes del R.D. LEG. 2/1995, 7 ABRIL, DEROGADO POR LA DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA DE LA LEY 36/2011,

380 Vid. Ley núm. 2004-1486.

381 Se ha entendido que en Francia no se han conseguido resultados óptimos debido a la debilidad del sindicalismo; Vid. JOBERT, A., "L'égalité professionnelle dans la negociation collective en France (1)", Travail et employ, n 63, 1995, pág. 79.

382 Vid. SALIDO BANTÚS J.L., "La reforma de la negociación colectiva: la prórroga normativa (ultractividad) de los Convenios Colectivos. Urgencia de soluciones prácticas eficaces", Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 35, 2013.

383 Vid. OLARTE ENCABO, S., "La ultractividad de los convenios antes y después del 8 de julio de 2013. Debate doctrinal y primeras interpretaciones judiciales", RL, núm. 12, 2013.

384 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial", Ed. Bomarzo, 2009, págs. 75 y siguientes.

385 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial", Ed. Bomarzo, 2009, págs. 91 y siguientes.

386 Apartado 13 del artículo 7 introducido por el apartado uno de la disposición adicional decimocuarta de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).Vigencia: 24 marzo 2007.

387 Apartado 17 del artículo 8 introducido por el apartado dos de la disposición adicional decimocuarta de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).Vigencia: 24 marzo 2007.

DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL («B.O.E.» 11 OCTUBRE), EL 11 DE DICIEMBRE DE 2011[388]... De hecho, la propia Autoridad laboral podría impugnar ese Convenio Colectivo por entender que no se ajustan las medidas de su articulado a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, ex artículo 90 del ET[389].

Se puede acudir al procedimiento de conflicto colectivo, en cuyo caso no sería necesario que el PI sea parte del Convenio Colectivo, como sucede en el caso del PI del PAJE, en el que ni responde a un procedimiento de consultas con la representación legal del personal, sino que se ha adoptado unilateralmente por la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal del Departamento de Justicia del Gobierno Vasco. Entiende la doctrina que en este caso, sólo se podrán controlar los aspectos materiales, o de legitimación del Plan, pero no los materiales[390].

Por último, cualquier trabajador/a podría impugnarlo por discriminatorio, en la medida en que no responde o es adecuado a la realidad sobre la que se proyecta, y ello en base al derecho a la tutela judicial efectiva, ex artículo 24 de la Constitución Española.

Otra situación que se nos podría plantear hipotéticamente en un futuro es la del **incumplimiento del contenido del PI del PAJE,** bien no aplicando el Plan de Igualdad, o aplicando sus medidas en términos distintos a los pactados.

Debo de partir de la base de que el PI es "un conjunto sistemático y coherente de medidas" que responden a un diagnóstico de desigualdad que se pretende erradicar mediante una estrategia concreta, por lo que la aplicación de forma aislada de algunas de sus medidas se debe equiparar a la no aplicación del PI o incumplimiento del mismo[391]. Es por ello que se deberá apreciar que estaremos en ese caso en presencia de las infracciones previstas en los artículos 7.13 y 8.17 de la Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, sin perjuicio de que la entidad empleadora pueda además incurrir en otras medidas discriminatorias e infracciones, que se acumularían a las mencionadas anteriormente.

Se ha entendido por la Doctrina que estas desviaciones se podrían impugnar: mediante el procedimiento de conflicto colectivo, o mediante un procedimiento de impugnación individual del trabajador/a que ha sufrido la discriminación por este motivo, ex artículo 24 de la Constitución Española, para lo cual se pueden presentar las siguientes variantes: que recurra al procedimiento especial para la tutela de la libertad sindical y los derechos fundamentales, ex artículo 181 del R.D. LEG. 2/1995, 7 ABRIL, DEROGADO POR LA DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA DE LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL («B.O.E.» 11 OCTUBRE), EL 11 DE DICIEMBRE DE 2011.[392]; o en el caso de afectar a medidas de corresponsabilidad por incorrecta aplicación del Plan de Igualdad, se podría utilizar el procedimiento específico previsto por la Disposición Adicional Decimoséptima[393] de la ***LOI*** que remite a la aplicación del artículo 138.bis, para resolver discrepancias surgidas entre la entidad empleadora y trabajadores/as en relación al ejercicio de derechos de corresponsabilidad, tanto si esto están reconocidos legal o convencionalmente.

Además, no debo olvidar que el trabajador/a tendrá derecho a una ***indemnización*** por discriminación o lesión de derechos fundamentales –ex artículo 27.2[394] y 181 del R.D. LEG. 2/1995, 7 ABRIL, DEROGADO POR LA DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA DE LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL («B.O.E.» 11 OCTUBRE), EL 11 DE DICIEMBRE DE 2011.- confirmada por sentencia judicial, que en caso de discrepancia entre las partes sobre su cuantía, será el órgano judicial el que determine la misma, y siendo compatible con la que le corresponda, en el caso del personal laboral, por extinción o modificación del contrato de trabajo, conforme al **ET[395].**

388 Vid. artículos 163 y siguientes de la LJS.
389 En su párrafo sexto, añadido por la Disposición Adicional Once de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).
390 Vid. PÉREZ YÁÑEZ R., "El control judicial de los pactos colectivos", CES, Madrid, 1997, pág. 336.
391 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial", Ed. Bomarzo, 2009, pág. 92 y siguientes.
392 Modificado por la Disposición Adicional Trece, apartado séptimo de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).
393 Introducida por el apartado 20 de la Disposición Adicional Undécima de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).
394 En redacción dada por la Disposición Adicional 13ª de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).
395 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial", Ed. Bomarzo, 2009, pág. 94.

3.4.1. La Comisión de Igualdad y sus funciones de interpretación, aplicación y solución de conflictos derivados de la aplicación del PI

Demos ser conscientes de que la Comisión de Igualdad es un órgano creado con ocasión del Plan de Igualdad, cuyas funciones no están delimitadas legalmente.

En algunas ocasiones, actuará en colaboración y coordinadamente con la Comisión Paritaria del convenio colectivo (cuando por ejemplo el PI se incorpore a la negociación colectiva o haya sido fruto, al menos, de la negociación colectiva), y en otras, actuará de forma más autónoma e independiente (cuando el PI se elabora unilateralmente por la entidad empleadora, al margen del Acuerdo o convenio colectivo, como en el caso del PI del PAJE).

En cualquier caso, la Comisión de Igualdad no estará legitimada para modificar lo "pactado", en el caso de que el PI se incorpore a la negociación colectiva.

Se ha constatado que en la práctica uno de los mayores problemas para poder llevar a cabo sus funciones, suele ser la falta o insuficiencia de dotación presupuestaria, por lo que sería deseable que el convenio colectivo, Acuerdo o PI previese este extremo específicamente[396].

396 Como lo hace el convenio colectivo de LimPI eza de Edificios de Sevilla (BOE de 16 de octubre de 2003), o el Plan de Igualdad para el grupo REPSOL YPF de 17 de mayo de 2005.

Subcapítulo VI. I PI entre mujeres y hombres en el ámbito del personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi (2012-2013)[397]

1. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

El **art. 15** de la ***LIE*** dispone que el Gobierno Vasco elaborará su propio PI donde fijará las directrices principales a seguir por toda la Administración Pública de la Comunidad Autónoma Vasca y que igualmente, cada uno de sus Departamentos, y por lo tanto, también el de Justicia, elaborará su propio Plan de Igualdad, tanto interno para su personal, como estratégico o "programa de actuación".

El **artículo 64** de la LIE dispone que "el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los/as empleados/as públicos/as en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros".

La ***Disposición Adicional octava*** del EBEP, aprobada con posterioridad a la LOI, extiende la obligación de negociar planes de igualdad a todas las Administraciones Públicas, en los siguientes términos:

"1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas[398] dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un PI a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo".

2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PI

Se trata de un PI que no emana de la negociación colectiva, sino que ha sido elaborado y propuesto por la Dirección de la Oficina Fiscal y Judicial del **Gobierno Vasco** (en la actualidad, "Dirección de la Administración de Justicia del Gobierno Vasco), y ratificado por la Vice consejería de Justicia del Gobierno Vasco, si bien la **Comisión de Igualdad** que se constituyó, en aplicación del artículo 66 del *IV Acuerdo regulador de la equiparación del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el personal funcionario de la Administración General Vasca y de implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las organizaciones sindicales CCOO., ELA, CSI/CSIF, LAB y UGT,* aprobado por el Decreto 223/2010, de 31 de agosto, con las funciones de acordar las directrices para elaborar planes de igualdad y de "diseñar un PI que pueda entrar en vigor a partir de enero de 2012", participó en la elaboración del diagnóstico.

El Título IX del IV Acuerdo regulador de la equiparación del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el personal funcionario de la Administración General Vasca y de implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las organizaciones sindicales CCOO., ELA, CSI/CSIF, LAB y UGT, aprobado por el Decreto 223/2010, de 31 de agosto, comienza su articulado con el título "De la igualdad de oportunidades y de la conciliación de la vida laboral y vital", con lo que partía de un error nominativo importante, debido a que actualmente en el ámbito de las cuestiones de género se estima que no es correcto utilizar el término de conciliación sino más bien el de **co-**

397 En la actualidad, prorrogado tácitamente al no haber sido sustituido por otro posterior.
398 Vid. CALLEJO, J., VIEDMA, A. (2005) Proyectos y estrategias de investigación social: la perspectiva de la intervención. MacGraw - Hill, Interamericana de España, S.A

rresponsabilidad[399], en la medida en que el término "conciliación"[400], más propio de otros tiempos[401], para hacer alusión más bien a la necesidad de adoptar medidas que favorezcan, pero en el caso de las mujeres trabajadoras, el compatibilizar la doble o triple jornada derivada del desempeño de su trabajo tanto en el ámbito laboral como en el ámbito reproductivo (es decir, todos los temas de cuidado, por razón de edad, enfermedad….), así como el tiempo que debería dedicar también al ocio y la realización personal.

Sin embargo, hoy en día, es mucho más adecuado emplear el término ***"corresponsabilidad",*** que implica también a los hombres[402] en el trabajo reproductivo, y que entiende que todos los derechos derivados y medidas que se adopten en este ámbito deben concebirse en base un derecho fundamental, como lo es el de igualdad, previsto formalmente en el art. 14 de la Constitución española de 1978, y que se encuentra reforzado con la aspiración a la que deben tender los Poderes Públicos de la Igualdad material, prevista en el art. 9.2 de la Constitución española de 1978, y para cuya consecución, deben éstos, remover todos los obstáculos que impidan que esta Igualdad sea real y efectiva en la práctica, de forma que no prevalezca ningún tipo de discriminación, ni directa, ni indirecta[403].

Por otra parte, me gustaría resaltar que el IV Acuerdo del PAJE, en estos artículos[404], podríamos decir que se articula en torno a tres ejes claros.

En el primero, destaca la finalidad tuitiva y compromiso asumido por las partes firmantes de velar por el cumplimiento de la Igualdad, no sólo formal, sino también material, que nos recuerdan, el ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014) configura en su art. 17 como un derecho laboral, sin que prevalezca ninguna discriminación directa o indirecta, para lo cual impulsarán la adopción de medidas de acción positiva así como impulsar la transversalización de la igualdad de género en la comunicación, que no deberá ser sexista, ni desde el punto de vista del lenguaje empleado, ni de las imágenes gráficas contenidas en la misma.

En el segundo eje, el Acuerdo se dedica a diseñar las bases para la elaboración de un Pide Oportunidades interno en el ámbito de la AJE.

En el tercer eje, establece las bases para la creación de la Comisión Paritaria de Igualdad, con dos funciones: a) acordar las directrices para la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad, con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y puedan ofrecer igualdad de oportunidades reales, b) diseñar un PI que pueda entrar en vigor a partir de enero de 2012.[405]

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Su aplicación se extiende al conjunto del personal funcionario y laboral al servicios de la AJE.[406]

4. VIGENCIA

Una de las lagunas que encontramos en la ***LOI*** y en el EBEP, es la no regulación de la ***periodicidad*** con que deben regularse los Planes de Igualdad.

La vigencia prevista para el presente PI expira en principio en la misma fecha prevista para la expiración de la vigencia del IV Acuerdo regulador de la equiparación del personal funcionario al servicio de la Administración de

399 Vid. MOLINA HERMOSILLA O., "De la conciliación a la corresponsabilidad; hacia una política de productividad y flexibilidad", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las entidad empleadoras: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comarés, Granada, 2012, págs. 133 y siguientes.

400 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 102 y siguientes.

401 Como los correspondientes a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

402 Vid. Resolución del Consejo de 29 de junio de 2000, sobre participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, D.O.C.E., C/218 5, de 31 de julio de 2000. Vid. CABEZA PEREIRO J., "Conciliación de la vida privada y laboral", Temas laborales, núm. 103, 2010, págs. 44-53.

403 El Plan de Igualdad del personal al servicio de la Administración de Justicia de Euskadi podría inspirarse a estos efectos en otros Planes de Igualdad que prevés medidas de conciliación sólo disponibles para los hombres, y no para las mujeres; Vid. Plan de Igualdad de Restauravia Foods, Plan de Igualdad de Froiz, Plan de Igualdad de Compass Group, Plan de Igualdad de Sodexo o Plan de Igualdad del Grupo VIPS.

404 Vid. artículos 64-66 del IV Acuerdo del Personal al Servicio de la Administración de Justicia de Euskadi.

405 Vid. art. 66 del IV Acuerdo del Personal al Servicio de la Administración de Justicia de Euskadi.

406 Vid. artículo 2 del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi (2012-2013)*.

Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el personal funcionario de la Administración General Vasca y de implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las organizaciones sindicales CCOO., ELA, CSI/CSIF, LAB y UGT, aprobado por el Decreto 223/2010, de 31 de agosto, es decir, el 1 de mayo de 2013.

En la Disposición Final del IV Acuerdo del PAJE, se prevé que éste tendría una vigencia de tres años, desde el 1 mayo de 2010 hasta el 1 de mayo de 2013, (fecha que ya hemos superado), pero que se entendería prorrogado, expresa y temporalmente, hasta que se acordase uno nuevo que lo sustituyera, previendo la posibilidad de que cualquiera de las partes pudiese denunciar el presente acuerdo a partir de marzo de 2013, estando obligadas las partes al inicio de las negociaciones de un nuevo acuerdo en un plazo no superior a un mes una vez realizada la denuncia.

El problema que me planteo a la luz de las últimas reformas legislativas es, por lo tanto, el del mantenimiento de la vigencia del Plan de Igualdad.

Por una parte es cierto que finalmente no se incorporó como una cláusula convencional más dentro del articulado del Acuerdo, y ello, a pesar de la previsión contenida en la LOI (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014), que estima deseable su inmersión dentro del proceso de Negociación Colectiva general, pero quizás por ello, podríamos argumentar y fundamentar jurídicamente la ultra actividad del mismo más allá de la pérdida de vigencia del IV Acuerdo del PAJE, que no obstante, preveía que en caso de no denunciarse prorrogaría automáticamente hasta que se firmase uno nuevo y posterior.

Ante este tipo de problemas, parte de la doctrina[407] ha entendido que la filosofía y espíritu de la ***LOI*** es que la vigencia temporal del mismo responda a la realidad a la que se va a aplicar y sobre la que se ha realizado un diagnóstico, que ha sido el punto de partida del Plan de Igualdad, entendiendo que si su vigencia se vincula a la de un Convenio Colectivo y cuando éste expira su vigencia no se denuncia y se prorroga tácitamente (y ello en el caso de que después de las últimas reformas, entendiésemos que se podría seguir manteniendo la ultractividad[408] del Convenio Colectivo), se produciría la paradoja y anacrónica consecuencia de mantener la vigencia de un PI pensado para la realidad que sustentaba el Convenio Colectivo anterior, si no se ha reelaborado el Plan de Igualdad, por lo que se entiende que sus cláusulas podrían impugnarse por ilegales por contradecir la doctrina constitucional al respecto sobre el principio de igualdad y no discriminación, y sobre todo, por la necesidad de ajustar las medidas promocionales a los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

Entiende esta Doctrina que una solución podría ser entonces atribuir competencias a la Comisión de seguimiento y evaluación, o a la Comisión de Igualdad, o a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo, o a la representación legal del personal o conjuntamente a todos ellos para que desarrollen y adapten el PI a la nueva realidad, hasta que se elabore un posterior Plan de Igualdad. Entiende también que si no se produce esta ***"adaptación"*** del PI a la nueva realidad coyuntural discriminatoria, en función de un nuevo diagnóstico de igualdad, podríamos estimar que estamos en presencia de un incumplimiento de la obligación de elaborar o mantener un ***auténtico*** PI en los términos exigidos por la ***LOI.***

5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN Y PRINCIPALES CONCLUSIONES[409]

En el art. Art. 65 del ***IV Acuerdo del PAJE*** se prevé que la finalidad del PI deber ser obtener datos segregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otros. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

407 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial", Ed. Bomarzo, 2009, págs. 76 y siguientes.
408 Vid. SEMPERE NAVARRO A.V., "La duración de los convenios tras la reforma", Aranzadi Social Doctrinal, núm. 1, 2012.
409 Vid. GARRIGUES GIMÉNEZ, A., AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, págs. 231 y siguientes.

Igualmente, se dispone que, en la fase posterior a la elaboración del diagnóstico, se diseñarán los objetivos (en función de los resultados arrojados por el diagnóstico), las medidas de acción positiva y otra para erradicar las desigualdades de género.

También se encarga a los/as artífices del Pide Oportunidades que diseñen sistemas eficaces de seguimiento y evaluación, extremo éste, incumplido finalmente en el Plan aprobado, siendo recomendable también, cuando lo hagan, proceder a la valoración de idoneidad o no de que el seguimiento y evaluación se realice por una entidad externa o bien, desde la propia AJE, todo lo cual, debería ser convenientemente fundamentado.

Para realizar el diagnóstico, y como información cuantitativa, se han utilizado los datos correspondientes a los años 2011-2012, desagregados por sexo, y relativos al personal, al acceso por promoción interna, OPE, a las liberaciones sindicales, a los permisos y las licencias y a la formación y se recogen en el anexo de este Plan de Igualdad.

En realidad, un diagnóstico óptimo debería haber supuesto un análisis exhaustivo de la ***estructura de la plantilla*** con todas las variables que ello implica; antigüedad, nivel de estudios de la plantilla, edad, etc...

Son tres las principales conclusiones que arroja el diagnóstico: la AJE está claramente feminizada, lo cual se evidencia en el hecho de que las tres cuartas partes de su personal son mujeres, proporción que se mantiene en los procesos de promoción interna[410]; se reproduce en su seno el problema de la feminización del trabajo reproductivo[411]; y sin embargo, todo ello contrasta con la masculinización de los puestos o cargos de toma de decisiones que inciden en la regulación de las condiciones laborales a través de la negociación colectiva.[412]

Coincido plenamente con la Doctrina[413] que entiende que todo PI debería incluir en el mismo el ***diagnóstico*** de situación de la que parte, de forma que se posibilite comprobar si las medidas adoptadas se ajustan a la realidad discriminatoria detectada, y poder posteriormente, evaluar si han sido eficaces cuando se agote el plazo fijado de horizonte temporal del Plan de Igualdad, por lo que ésta es una crítica que yo haría al PI del PAJE que está siendo objeto de este análisis, que además de haber elaborado el diagnóstico de forma unilateral por la AJE, se limita a sintetizar en tres pinceladas las "conclusiones" que esta misma Administración Pública ha obtenido del diagnóstico elaborado por ella misma, habida cuenta que ser evaluador o juez y parte evaluada nunca puede ser una forma óptima de actuar en esta materia.

Se prevé, dada la inmediatez de este horizonte temporal del Plan de Igualdad, que se revise el diagnóstico, con la nueva información cuantitativa accesible en el año 2013.

6. OBJETIVOS

Los objetivos del PI entre hombres y mujeres en el ámbito del personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi (2012-2013)* se dirigen a consolidar la Igualdad de Género en el seno de la misma, en unos casos condicionados por los resultados del diagnóstico, en otros, por la singularidad y especificidad de la propia AJE, y por su incidencia directa en la utilización de un lenguaje no sexista, así como en la problemática de la violencia de género, y se circunscriben a los siguientes: formación y sensibilización del PAJE hacia la Igualdad de Género ; "ahondar" la percepción del personal sobre la problemática de la corresponsabilidad; en el ámbito de la violencia de género, mejorar el conocimiento y atención de las víctimas de violencia de género en los órganos judiciales así como erradicar las conductas de acoso sexista en el seno interno de su personal; y velar por la utilización de un lenguaje no sexista en sus comunicaciones documentales y verbales, tanto en el ámbito interno como en su relación con la ciudadanía.

410 Un hombre por cada tres mujeres.

411 Las mujeres, también en la Administración de Justicia, asumen mayores cargas familiares, ya que la proporción de mujeres que solicitan licencias y permisos para responder a las cargas familiares es mayor que la de los hombres.

412 La relación 1 hombre por 3 mujeres se rompe y llega ligeramente a invertirse en el número de liberados y liberadas sindicales, ya que en 2012 el 42% de las personas liberadas son mujeres y el 58% hombres.

413 Vid. NEVADO FERNÁNDEZ M.J., "Planes de Igualdad: diagnóstico actual, diseño de futuro", en Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 233.

7. EJES DE ACTUACIÓN

Para lograr los objetivos previstos, de diseñan los siguientes ejes de actuación:

❖ Formación y sensibilización, mediante formación sobre:

- igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres
- violencia de género en órganos judiciales especializados en violencia de género, de forma presencial y virtual
- corresponsabilidad
- lenguaje no sexista

❖ Corresponsabilidad, mediante:

- La elaboración de un estudio jurídico sobre la normativa vigente
- Determinación de criterios interpretativos de las diversas medidas de corresponsabilidad por la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal, de los criterios interpretativos a utilizar en los diversos permisos, licencias y derechos horarios en materia de corresponsabilidad
- Evaluar las respuestas que proporcionen las encuestas de riesgos psicosociales en materia de corresponsabilidad

❖ Acoso sexista

- Se dispone que se elaborará un protocolo específico de actuación con casos de acoso sexista
- Su divulgación
- Se impartirá formación relativa al mismo

❖ Lenguaje no sexista

- Se tiene la intención de elaborar una guía
- Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista en la documentación de las aplicaciones informáticas de gestión procesal
- Así como en la información difundida a través de Internet e Intranet

8. ACCIONES

En su redacción inicial recogió en su texto las acciones previstas para el 2012, e incorporó en un Anexo las previstas para el 2013.

Para posibilitar su difusión se publicó en la página web del Departamento de Administración de Justicia del Gobierno Vasco de Euskadi, así como en su Intranet, y también a través de redes sociales como Facebook y Twitter.

VII. PROYECCIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO SOBRE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL PAJE

(... "¿Drama, comedia o ficción?")

Las acciones específicas o sectoriales concretas a adoptar en la AJE dependerán de los resultados del **diagnóstico**, no obstante, y una vez efectuado el análisis correspondiente al Convenio colectivo de la plantilla desde el enfoque del género, pueden vislumbrarse algunas de estas medidas que, además de cumplir con la normativa vigente laboral, se caracterizarán por hacerla explícita y mejorar, en muchos casos, las condiciones previstas en la Ley , tal y como sucederá con las cuestiones de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajador/as.

Una vez efectuado el Diagnóstico, planificación y diseño del Pide la AJE, la integración de la ITOHM[414] se verá consolidada si se recoge el principio –como eje fundamental de la AJE- como las medidas que correspondan a cada ámbito de la gestión en los documentos que regulan las relaciones laborales y funcionariales de la AJE, debiéndose asumir las medidas del Pide la AJE debido a que afectan al ámbito laboral, por lo que su incorporación y asunción de su carácter coercitivo dentro del ámbito subjetivo y objetivo del Acuerdo resulta fundamental.

Es importante incorporar el principio de ITOHM y las acciones del ***PI de la AJE*** en el Acuerdo porque ésta es la mejor herramienta para consolidar la integración del principio de ITOHM porque:

- regula las relaciones laborales en la entidad empleadora y por lo tanto debe recoger el principio de ITOHM que supondrá una modificación sustancial de ellas,
- recoge explícitamente el compromiso de la entidad empleadora con la ITOHM en todas las áreas de gestión del personal y,
- favorece la ITOHM porque puede especificar determinadas medidas para corregir desigualdades en la entidad empleadora y garantizar la igualdad.

Para efectuar un análisis adecuado que nos permita elaborar nuestra valoración de las situación de la plantilla de la AJE, que nos proporcione información relevante para diseñar nuestra estrategia en el diseño del Pide la AJE, procederemos a analizar las variables explicitadas a continuación, en base a la información cuantitativa y cualitativa obtenida a través de entrevistas, encuestas y recepción de observaciones y sugerencias varias, tanto del personal laboral, funcionarial y contratado, como de las personas responsables de la Gestión y Dirección de las diversas Áreas y Departamentos de la AJE.

414 A tenor del artículo 3 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad definitiva de Mujeres y Hombres, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil…El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de desPI do, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y entidad empleadorariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas... No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.(Vid. artículo 5 L.O. 3/2007 para la Igualdad definitiva de Mujeres y Hombres)... Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable... Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados… En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.(Vid. artículo 6 L.O. 3/2007 para la Igualdad definitiva de Mujeres y Hombres)… Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Vid. artículo 8 L.O. 3/2007 para la Igualdad definitiva de Mujeres y Hombres)… También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.(Vid. artículo 9 L.O. 3/2007 para la Igualdad definitiva de Mujeres y Hombres)… Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.(Vid. artículo 10 L.O. 3/2007 para la Igualdad definitiva de Mujeres y Hombres)… Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Vid. artículo 11 L.O. 3/2007 para la Igualdad definitiva de Mujeres y Hombres)... También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley...

El análisis de cada una de las variables seleccionadas, no se ha realizado de forma aislada o sesgada, sino interrelacionándolas, y todo ello, en base a una estrategia de diseño del Plan de la AJE vertebrada o fundamentada en un enfoque transversal desde la perspectiva de género, que nos permita también consolidar una gestión de los Recursos Humanos de la AJE de una forma coordinada, tanto de forma horizontal, como vertical, tanto de forma interdepartamental, como intradepartamenta[415], impulsando así medidas que impliquen cambios estructurales.[416]

A modo de propuestas, sería conveniente sugerir intensificar los esfuerzos por erradicar una concepción androcéntrica del Derecho que materialice la igualdad formal y real proclamada en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española, acorde con la configuración del Estado Social y Democrático de Derecho, en el que las mujeres no deben ser invisibilizadas o relegadas a una subordinación sexual. Igualmente, se debería evitar personificar instituciones u órganos protagonistas en la Administración de Justicia en la figura de un "hombre", al objeto de cambiar la visión de la ciudadanía de la Administración de Justicia.

No es admisible el argumento de la "economía del lenguaje" que pretende evitar la construcción de alternativas al lenguaje sexista en el Derecho alegando una innecesaria complejidad y duplicidad en el lenguaje jurídico.

El enfoque de género nos evidencia que las realidades a las que se enfrentan hombres y mujeres son diversas, e incluso las consecuencias experimentadas como consecuencia de la aplicación de normas aparentemente asépticas y neutrales pero que cuando se aplican generan un impacto diferente en hombres y mujeres, colocando a éstas en una posición más vulnerable y desprotegida, es decir, en una situación de desigualdad material, que debe de ser contemplada, reconocida y nombrada en los textos y usos del lenguaje jurídico para poder evidenciar y reivindicar dicha desigualdad, como elemento clave en la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

En materia de segregación horizontal y vertical, mediante el recurso al lenguaje se puede comunicar y transmitir la idea de que la "opción" entre categorías profesionales es indistinta para hombres y mujeres, siendo obligación de las Administraciones Públicas dar ejemplo, adaptando el lenguaje utilizado a la realidad jurídica y social, e intentar modificarla cuando sea necesario, adoptando una actitud claramente proactiva.

Debo rechazar por lo tanto, el "uso del masculino con valor genérico", porque ***invisibiliza*** a las mujeres y contribuye a reforzar el techo de cristal[417] *(también conocido como techo de cemento o suelo pegajoso),* al tiempo que limita las posibilidades de éxito de las medidas tendentes a conseguir el ***empoderamiento*** de las mujeres a nivel personal y profesional[418].

El ***Parlamento Europeo*** ha insistido en que hay una fuerte segregación horizontal o en función del género división del trabajo en el sector servicios y se invita a la Comisión para luchar contra esta brecha de género; Además se hace hincapié en la necesidad de luchar contra todas las formas de violencia contra las mujeres en el sector de servicios, incluida la violencia económica, psicológica y sexual acoso laboral, el abuso sexual y la trata de personas.[419]

415 El carácter transversal del principio de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres lo recoge el artículo 15 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad definitiva de Mujeres y Hombres, resaltando que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

416 Vid. AA.VV., "Recomendaciones para la negociación colectiva de los Planes de Igualdad", Consell de Relacions Laborals de Catalunya (Comisió d'Igualtat i del Temps de Treball), 2013.

417 La definición del "techo de cristal" es de la Organización Internacional del Trabajo; Vid. Organización Internacional del Trabajo, "El acceso de las mujeres a los puestos de dirección", Informe para el debate de la Reunión Tripartita sobre el acceso de las mujeres a los puestos de dirección. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo, 1997.

418 Deberíamos reivindicar las potencialidades femeninas, ponerlas en valor, y rentabilizar "la inteligencia emocional" tan valorada hoy en las entidad empleadoras, mediante el recurso a una estrategia de empoderamiento proactivo. Vid. en este sentido RODRÍGUEZ MARTÍN V., "Varones y mujeres desde una perspectiva de género emocionalmente inteligente", en AA.VV., (MORA CABELLO DE ALBA, L., Dir. y Edición), "Trabajar en femenino, trabajar en masculino", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 73 y siguientes.

419 Vid. Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2012, sobre las condiciones de trabajo de la mujer en el sector de los servicios (2012/2046(INI)).

CAPÍTULO I. CUESTIONES TRANSVERSALES

Subcapítulo I. Utilización de lenguaje no sexista[420]

El art. 18.4 de la LIE dispone que la Administraciones Públicas Vascas harán un uso no sexista del lenguaje[421].

En el artículo 14.11 de la LOI se dispone la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo[422].

Sin embargo, la utilización de un lenguaje sexista[423] es común en toda la normativa aplicable a este personal[424], por lo que en algunas ocasiones, nos encontraremos con que *"el Derecho se convierte en una barrera simbólica para quien intenta leer la realidad de una manera diferente"*[425].

En los artículos 48 y ss. se regulan diversas medidas para el establecimiento y ejecución de un Plan de Normalización Lingüística para el Personal al Servicio de la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, cuyo objetivo es conseguir una formación integral del mismo en la utilización del euskera en la prestación del Servicio Público correspondiente[426].

Lamentamos que no se haya aprovechado esta oportunidad para articular simultáneamente diversas medidas relativas a acciones informativas y formativas sobre la utilización de un lenguaje no sexista por parte del Personal al Servicio de la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco a través de la representación unitaria y sindical de la plantilla.

La falta de representación de las mujeres en el lenguaje jurídico[427] las invisibiliza, lo cual no se soluciona con el masculino genérico, que oculta la diversidad de género que condiciona todo el sistema de forma estructural (en todos los planos, social, jurídico, científico, cultural, político, económico…)[428].

El Derecho, y dentro de él, el lenguaje jurídico, no es sólo reflejo de la sociedad, sino también un instrumento de cambio social[429], debiendo adoptar un papel proactivo y no sólo reactivo, para lo cual es esencial entender que la duplicación o repetición de los vocablos en masculino y femenino, siempre que no sea posible la utilización de denominaciones colectivas, no formuladas en masculino, que engloben a ambos, es esencial para no favorecer la inivisibilización de las mujeres.

Son numerosos los antecedentes normativos que podríamos mencionar al respecto, tanto en la comunidad internacional[430] como a nivel estatal; en 1987 la ***UNESCO*** recomendó *"evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas a favor de la mujer".*

En 1989 en su Resolución 109, manifestó su intención de seguir "*elaborando directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los Estados miembros".* En

420 Vid. BALAGUER M.L., "Mujer y Constitución. La construcción jurídica del género", Ed. Cátedra (Grupo Anaya, S.A.), 2005; BALAGUER M.L., "Género y lenguaje. Presupuestos para un lenguaje jurídico igualitario", UNED, Revista de Derecho Político, nº 73, septiembre-diciembre 2008, págs. 71-100.

421 Vid. CENTENERA SANCHEZ SECO, Fernando. El alcance práctico del lenguaje no sexista solicitado desde el plano normativo:¿ una cuestión resuelta?. Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, 2011, no 24, p. 37-64.

422 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 90 y siguientes.

423 Vid. LOFFREDO GUARINO A., "Masculino y femenino en el trabajo; singulares y plurales, individuales y colectivos", en AA.VV., (MORA CABELLO DE ALBA, L., Dir. y Edición), "Trabajar en femenino, trabajar en masculino", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 27 y siguientes.

424 Vid. Ley Orgánica 19/2003, de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/185, de 1 de julio, del Poder Judicial, Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario/a al Servicio de la Administración de Justicia, etc...

425 Vid. JOURDAN, "Cuando el Derecho se convierte en una barrera simbólica", en Duoda, núm. 33, 2007, pág. 19.

426 Vid. URRUTIA LIBARONA I., "Perfiles lingüísticos en la Nueva Oficina Judicial: planificación lingüística en la administración de la Administración de Justicia", Revista Vasca de Administración Pública. Herri-Arduralaritzako Euskal Aldizkaria, ISSN 0211-9560, Nº 87-88, 2010 (Ejemplar dedicado a: Javier Berriatua in memoriam), págs. 961-1004.

427 Vid. SÁNCHEZ-SECO, Fernando Centenera. Las formas de entender las expresiones relativas a la igualdad en el lenguaje: algunas reflexiones desde el ámbito jurídico. En Anales de la Facultad de Derecho. Servicio de Publicaciones, 2011. p. 121-137.

428 Vid. VILCHES VIVANCOS F. y SARMIENTO GONZÁLEZ R., "Manual de lenguaje jurídico-administrativo", Ed. Dikynson S.L., Madrid.

429 Vid. Con esta finalidad, GARI PÉREZ A., "Hablamos de Salud", Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2006.

430 Vid. • Anual Evaluation Report on the Implementation of the 2004 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality, 25 October 2012 . ; Decisión nº 638 - Plan de acción 2004 de la OSCE para el fomento de la igualdad entre los géneros.

1991, publicó unas Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje de la UNESCO, afirmando que "*las personas hispanohablantes sienten la terminación –o, y sobre todo la terminación –a, como signos del género masculino y femenino, respectivamente",* añadiendo que *"si no hay nada en el idioma que se oponga a la feminización de los nombres de carreras, profesiones, cargos y oficios, habrá que convenir en que la resistencia no es de orden lingüístico, sino social".*

En el documento de constitución de la UNESCO, se destacaban como objetivos de la misma, los de *"asegurar el respeto universal a la justicia, a la Ley, a los derechos humanos y a las libertades fundamentales (...) sin distinción de raza, idioma o religión".*

En el apartado 1 del párrafo 2º de la Resolución 14.1, aprobada por la **Conferencia General** en su vigesimocuarta reunión, se invitaba al Director General *"a) adoptar, en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas en favor de la mujer",* y en su Resolución 109, a: *"b) seguir elaborando directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los Estados Miembros; y c) velar por el respeto de esas directrices en todas las comunicaciones, publicaciones y documentos de la Organización".*

Siguiendo esta línea, los servicios de traducción de la Oficina de Conferencias, Lenguas y Documentos (COL), en asociación con la Coordinadora de las Actividades relativas a la Condición de la Mujer, prepararon un folleto con pautas o recomendaciones para la utilización de un lenguaje no sexista en la UNESCO, con el título *"Para un lenguaje no sexista/guía para su uso".*

No podemos olvidar la ***Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*** (CEDAW, en sus siglas en inglés), de 1979, cuyo artículo 1 dispone: "*A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".*

En el artículo 5 de esta Convención, se intenta cambiar los patrones culturales para lo que se dicta lo siguiente: *"Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres".*

En el marco europeo, el ***Comité de Ministros del Consejo de Europa*** aprobó a comienzos de **1990** una Resolución en la que demandaba la eliminación del sexismo en el lenguaje, mediante la adopción de las siguientes medidas: *"1. Promover la utilización, en la medida de lo posible, de un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia, la situación y el papel de la mujer en la sociedad, tal como ocurre con los hombres en la práctica lingüística actual; 2. Hacer que la terminología empleada en los textos jurídicos, la administración pública y la educación esté en armonía con el principio de igualdad de sexos; 3. Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación".*

En **2001,** la ***Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades de la Unión Europea*** propuso que en sus comunicaciones y publicidad se incluyese un lenguaje no sexista. También el Parlamento Europeo aprobó un *Informe sobre el Lenguaje no Sexista,* en febrero de 2008, dirigido a impulsar el uso del lenguaje no sexista en el trabajo realizado por el propio Parlamento, señalando lo siguiente: *"La finalidad del lenguaje no sexista o lenguaje neutral en cuanto al género es evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes, al implicar que cada uno de los sexos es superior al otro, ya que en la mayoría de los conceptos el sexo de las personas es, o debe ser, irrelevante. La utilización de un lenguaje no sexista es algo más que un asunto de corrección política. El lenguaje influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones. El Parlamento como institución respalda plenamente el principio de igualdad de género, y el lenguaje que utiliza debe reflejar este hecho. Para este fin, es importante establecer orientaciones que aseguren en la medida de lo posible que el lenguaje no sexista es la norma, en lugar de ser la excepción, en los documentos*

parlamentarios". Incluía también el Informe recomendaciones dirigidas a la utilización de las diferentes lenguas, y en relación al español, recomienda la utilización de sustantivos genéricos y colectivos, perífrasis, construcciones metonímicas, imperativos, la forma pasiva, estructuras con el pronombre "se" (impersonal o pasivo reflejo), formas no personales del verbo, determinantes sin marcas de género o la omisión del determinante, todo lo cual ha influido en los documentos elaborados en España, a nivel estatal y autonómico, como la ***Orden Ministerial de 22 de marzo de 1995 (BOE nº 74, de 28 de marzo),*** por la que se estableció la adecuación de la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los soliciten. Se parte de la base de considerar *"la importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes… Asimismo, la preocupación por evitar discriminaciones por razón de sexo y de representar adecuadamente a las mujeres, ha llevado a sectores significativos de la sociedad española y a las autoridades educativas a la idea de que, en coherencia con la política de propiciar un uso adecuado del lenguaje, se adopten las medidas necesarias a fin de que los títulos académicos oficiales se adecuen en su expresión a la naturaleza masculina o femenina de quienes los obtengan".*

Los ***planes de igualdad de oportunidades*** entre mujeres y hombres, tanto estatales como autonómicos, han seguido también esta dinámica, lo mismo que las ***leyes de igualdad.***[431]

Pero, las más relevantes son sin duda, la ***Ley 30/2003, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas***[432] que elabore el gobierno, en la que exige realizar un estudio previo del impacto que tendrán las disposiciones normativas sobre el colectivo de mujeres, para lo cual se valorarán los roles y estereotipos, en los que cobra una importancia capital la cuestión del lenguaje, y en el mismo sentido, los artículos 18, 19 y 20 de la LIE[433]; y la ***LOI.***

En el artículo 14 de esta Ley se dispone que la ***Administración de Justicia,*** como parte de los poderes públicos, integrara los criterios generales de actuación, según se dispone en su artículo. Este artículo, que establece los "Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos", está inserto en el título II, relativo a las *Políticas públicas para la igualdad*[434]*,* y establece, de manera expresa, en su punto 11 ciertas exigencias respecto a un lenguaje no sexista, en el ámbito de la Administración, concretamente, establece lo siguiente: *"A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: … la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas."*

En abril de **2009,** en cumplimiento de esta exigencia, el **Consejo General del Poder Judicial** acordó, mediante una circular titulada *"Normas mínimas para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo",* concienciar a todas las personas pertenecientes a la carrera judicial de la necesidad de servirse de un lenguaje no sexista en sus documentos, basándose entre otras razones, en las siguientes:

---

431 Vid. Así, por ejemplo, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en el artículo 9, dispone: "Artículo 9: Lenguaje no sexista e imagen pública. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas". La ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres, aprobada por el Parlamento Vasco, en su artículo 18.4 prevé: "Los poderes públicos vascos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades".

432 Vid. Informe de Impacto de Género a la Memoria anual del CGPJ del año 2013 . Informe de Impacto de Género a los Presupuestos del CGPJ para el año 2015 . Informe de impacto de género a la lista de candidatos/as a Vocal del CGPJ . Informe de impacto de género a los Presupuestos del Consejo General del Poder Judicial para el año 2014 . Informe sobre la relación de actividades del Plan Estatal de Formación Continua del año 2013 con impacto de género . Informe de impacto de género al Proyecto por el que se modifica el Reglamento 1/2012, de 25 de febrero, que regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales. Artículo objeto de modificación: 16 apartado 3 . Informe de impacto de género al Presupuesto del CGPJ para año 2013 . Informe de la Comisión de Igualdad al orden del día de la Comisión de Calificación, relativa a la propuesta de nombramiento de Presidente/a de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón . Informe de la Comisión de Igualdad al orden del día de la Comisión de Calificación, del día 29 de febrero de 2012, para provisión de dos plazas de nombramiento discrecional en el Tribunal Supremo . Informe de la Comisión de Igualdad al orden del día de la Comisión de Calificación, del día 30 de noviembre de 2011, para provisión de plazas de nombramiento discrecional en el Tribunal Supremo . Informe de impacto de género al Plan Estatal de formación 2012 que elabora la Comisión de Igualdad del CGPJ . Informe de impacto de género al Proyecto de Reglamento de la carrera judicial . Informe de impacto de género al Presupuesto del CGPJ 2011 . Informe de impacto de género al Plan de formación 2011 del CGPJ . Informe de impacto de género al proyecto de Reglamento sobre criterios generales de homogeneidad en las actuaciones de los servicios comunes procesales en todo el territorio nacional . Informe de impacto de género respecto del proyecto de reforma del Reglamento 1/1995, de 7 de junio de la carrera judicial, en lo que se refiere a la inclusión de prórroga anual de los nombramientos de magistrados suplentes y jueces sustitutos . Informe de impacto de género al proyecto de Reglamento 1/2010, del Consejo General del Poder Judicial, por el que se regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales . Informe a la Instrucción sobre normas para el Registro de asuntos en los sistemas de gestión procesal . Informe a la reforma del Reglamento 1/2005, de las actuaciones judiciales, a efectos de asegurar la compatibilidad de los sistemas informáticos al servicio de la Administración de Justicia . Informe de impacto de género al Acuerdo por el que se convocan pruebas selectivas para la provisión de plazas de alumnos de la Escuela Judicial y posterior acceso a las Carreras Judicial y Fiscal.

433 Véase D Foral [BIZKAIA] 141/2013, 19 noviembre, por el que se fijan las Directrices en las que se recogen las pautas a seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género prevista en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres («B.O.B.» 3 diciembre). Véase Res [PAÍS VASCO] 40/2012, 21 agosto, de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno «por el que se aprueban las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres» («B.O.P.V.» 25 septiembre).

434 Vid. ARRANZ, F., (Ed.), "Las Políticas Públicas a favor de las mujeres", Asociación Cultural Al Mudayna, 2000; Vid. ASTELARRA, J., "Veinte años de Políticas de igualdad", Ed. Cátedra Feminismos, Madrid, 2005.

"La importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, motiva la necesidad de erradicar el sexismo lingüístico del lenguaje administrativo, tanto en las relaciones internas como en las relaciones con la ciudadanía. Los usos sexistas del lenguaje hacen invisibles a las mujeres e impiden ver lo que se esconde detrás de las palabras…Puesto que deseamos que se instaure una política de igualdad, nuestro lenguaje debe ser igualitario…".

Por todo ello, acordó: *"evitar el usos sistemático del masculino, en singular o plural, para referirse a los dos sexos, proponiendo como alternativas una serie de directrices, que deben conocerse y difundirse entre el personal dependiente de todos los servicios, secciones y unidades administrativas, así como tenidas en cuenta en la redacción de los documentos".*

En concreto, esta circular recoge las siguientes directrices principales:

- Insistir en la diferenciación del uso del masculino y del femenino en la designación de profesiones y actividades.
- Evitar en la designación de cargos la identificación de las mujeres a través de los hombres.
- Insistir en el uso del género gramatical femenino y masculino en formularios, impresos y documentos administrativos tipo en los que se conoce de antemano el sexo de la persona. Cuando no se posee esta información se propone nombrar en femenino y masculino mediante el sistema de barras.
- Intentar evitar todas aquellas expresiones, en ocasiones innecesarias, que llevan a uso excesivo del masculino.

Pero anteriormente ya, en el año 2007, la Comisión de Igualdad instó al CGPJ a que adoptara unas normas mínimas comunes para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo, indicando de nuevo en el 2008, que se constataba *"una vez más la irregular aplicación"* de un lenguaje no sexista en sus distintos servicios y secciones, subrayando que *"el compromiso del Consejo General del Poder Judicial, como órgano institucional, tiene que ser máximo y ejemplarizante en esta materia, y es su responsabilidad impulsarlo".* Esta circular fue además distribuida entre todos los Tribunales Superiores de Justicia.

Subcapítulo II. Información y Comunicación

Relacionado con el epígrafe anterior también, habida cuenta que el lenguaje es un instrumento que utilizamos para comunicarnos, es el tema que voy a tratar en las próximas líneas.

El Plan de Igualdad, lo mismo que el convenio colectivo, debería ser un medio idóneo para realizar esta función de información y formación, al tiempo que de ***sensibilización***[435] hacia las igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Sería interesante que en el PI del PAJE se prestase atención, no sólo a las vías que se han venido utilizando a la hora de hacer llegar a "todo" el personal información relevante sobre sus condiciones laborales, o que les permita acceder a una mejor posición para promocionarse, sino también la información relativa a cuestiones de igualdad de género., sino también a las vías nuevas que deberían implementarse, en el caso de que no existan, o las existentes, estén insuficientemente desarrolladas, dada su eficacia, de forma que se adopten nuevos canales para que la información sea bidireccional, es decir, que no sólo sirva para que la entidad empleadora o representación legal de trabajadoras/es haga llegar información al personal, sino que también sirva para que el PAJE pueda hacerles llegar a aquellos sus sugerencias.

435 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 91 y siguientes.

Subcapítulo III. ¿Por qué es importante analizar la representación unitaria y sindical?

En el EBEP, en su Disposición Adicional Octava, prevé que: *"1. Las Administraciones Públicas tienen la obligación de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres*[436]*. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las AAPP tendrán que elaborar y aplicar un PI a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario/a que sea de aplicación, en los términos previstos en éste".*

La ***LOI*** establece que un PI es un conjunto de medidas, adoptadas después de un diagnóstico de situación, para llegar a la igualdad de trato y oportunidades en el AJE y eliminar la discriminación por razón de sexo. En las diferentes etapas de elaboración del plan es necesaria la representación de dos partes: representación del equipo de Gobierno de la AJE y del personal, directamente, de forma asamblearia, o sus representantes sindicales.

La comisión de igualdad que se diseñará en el Pide la AJE está formada por representantes de la dirección de la AJE y representantes sindicales, con una función de seguimiento de la política de la Administración Pública en cuanto a igualdad.

La comisión de igualdad velará porque en el ámbito laboral no se apliquen normativas discriminatorias hacia las mujeres, tanto si es directa como indirectamente, garantizando la igualdad de oportunidades en la negociación y aplicación del Convenio colectivo.

Negociarán acciones positivas y comprobarán su desarrollo e implementación e intervendrán en los procesos de selección de personal, promoción y acceso a la formación para garantizar y promover la participación de las mujeres.

La igualdad y la no discriminación, atañe igualmente por lo tanto, a las/os representantes de los trabajadores/as y trabajador/as de la AJE, debiendo tratar los temas en caso de queja, de forma rigurosa, rápida, seria y comprensiva.

La ***LOI*** actúa como un verdadero vehículo de transformación de las normas sociales y culturales discriminatorias y, sin duda, para tal fin se requiere la implicación tanto de las organizaciones directivas de la Entidad, en este caso, el AJE, como de las propias organizaciones de trabajadores/as y trabajador/as al tener estas una importancia relevante en relación con los derechos económicos, sociales y laborales de los trabajadores/as y trabajador/as.

Uno de los Objetivos Generales del PI es introducir precisamente la perspectiva de género en la actividad de la AJE, y en concreto en el ámbito de sus relaciones laborales.

En consecuencia es imperativo incluir necesariamente dentro de la Responsabilidad Social Corporativa de la AJE la perspectiva de género, responsabilizando e integrando la misma en la estructura de la AJE, declarando expresamente las funciones, roles, competencias y responsabilidades de todos/as los trabajadores/as/as en materia de igualdad, desde la Dirección y mandos, pasando por las/os **representantes de los trabajadores/as y trabajador/as,** hasta el propio personal de la AJE.

Pero no obstante lo anterior la Ley de Igualdad impone a la AJE como entidad organizativa que emplea para la prestación de servicios públicos a trabajadores/as y trabajador/as, un mandato claro y una obligación, cual es la de respetar la igualdad de trato y oportunidades. Se trata de un mandato que no admite excepción ni matización alguna: el AJE resulta obligado a contribuir activamente en la eliminación de todas las formas de discriminación en su ámbito laboral basadas en el género, debiendo asimismo promover la igualdad entre las mujeres y los hombres, suprimiendo los obstáculos que impiden a la mujer trabajar en PI e de igualdad con los hombres.

Pero el problema radica en determinar no solo cuales son las desigualdades existentes en el seno de la AJE,

436 Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, 2008.

sino desde que óptica se hace, sin que pueda prevalecer una visión sobre otra, ni la Dirección o Alcaldía ni la representación sindical, ni la de un género respecto a la de otro, logrando con ello que el Plan pueda contener las medidas de acción necesarias desde la paridad.

Esa labor entra dentro de las competencias de la **Comisión de Igualdad** de la AJE, formada por mujeres y hombres en representación tanto de la AJE, como de todos los sectores del mismo, que actuará como un órgano de diseño, interpretación y vigilancia del plan, y por supuesto dada la representación social participante, de negociación.

El PI incluye por tanto el Diagnóstico de Situación que permitirá conocer cuál es el **nivel de representatividad** y el estado de situación de la mujer en todos los ámbitos de la AJE, y en el desenvolvimiento de las relaciones laborales, para a continuación, llevar a cabo la Valoración de la situación y la toma de decisiones, Actuaciones o medidas de acción positiva que sean necesarias.

No olvidemos que la representación legal del personal tiene derecho a recibir información anual sobre la aplicación en la entidad empleadora de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, no sólo sobre datos que sirvan para realizar un diagnóstico, sino también sobre la aplicación de medidas o Planes de Igualdad en la misma[437].

Racionalización del Sector Pública vía Presupuestos versus garantía del derecho fundamental a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por último, y a colación del tema presupuestario, me gustaría aludir a una cuestión que me preocupa extraordinariamente, cual es la de si la alegación gubernamental de la necesidad de adoptar medidas extraordinarias y urgentes para solucionar y paliar la grave situación de ***crisis económica*** que padecemos, puede legitimar a la Administración Pública y al Ejecutivo, a impulsar una legislación, de carácter presupuestario o de contención del gasto público, o de racionalización del sector público, que se traduzca en la práctica en un atentado a los PI lares del Estado Social de Bienestar (lo cual se observa claramente en la dinámica de privatización de los Servicios Públicos), y a ***derechos fundamentales*** que la Constitución Española pretende garantizar, recurriendo a ello a técnicas legislativas de dudosa constitucionalidad, atentando no ya contra el derecho a la negociación colectiva, sino contra el derecho fundamental a la ***igualdad material por razón de género*** que exige a los Poderes Públicos que sean proactivos y remuevan todos los obstáculos que impidan en la práctica que este derecho sea efectivo, y no que "pongan los mismos Poderes Públicos más obstáculos", entrando en colisión incluso para ello con la legislación orgánica que regula su contenido esencial, como lo es la ***LOI.***

Es cierto que la ***negociación colectiva*** de las condiciones laborales del personal funcionario está limitada por unos ***principios*** previstos expresamente en el artículo 33.1 del EBEP, como son los *"principios de legalidad[438], cobertura presupuestaria[439], buena fe negocial, publicidad, transparencia y obligatoriedad",* y que aunque no se determine expresamente, son aplicables también a la **negociación colectiva** del personal laboral de la Administración Pública porque informan la actuación de ésta.

Pero entiendo que es necesario en este punto comentar las implicaciones que puede tener el ***principio de cobertura presupuestaria,*** y ello a pesar de la Doctrina asentada recientemente en la Jurisprudencia constitucional[440] y del Tribunal Supremo[441] en función de la cual han entendido ambos Tribunales que la ***"legislación de crisis"*** tiene virtualidad suficiente para primar sobre los Convenios Colectivos.

Sin embargo, yo estimo que esta doctrina no sería tan fácilmente aplicable cuando la situación se torna más compleja, y no nos estemos enfrentando sólo a la dicotomía ley & Convenio Colectivo, sino a que lo que esté en

437 Vid. artículo 64.1 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajador/aes. Vid. MENDOZAS NAVAS N., "Nuevos instrumentos y espacios para la participación de los trabajador/aes en la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007)", Relaciones Laborales, núm. 4, 2008, pág. 84; SERRANO GARCÍA, J.M., "La regulación convencional del contenido de los Planes de Igualdad", Relaciones Laborales, núm. 5, 2008, pág. 90.

438 Vid. artículos 9.3, 103.1 y 106 de la Constitución Española.

439 "Todo lo pactado en territorio público sin cobertura presupuestaria es nulo y no producirá efectos"; Vid. ATC de 15 de enero de 2005. Ello es claramente aplicable en materia retributiva; Vid. artículo 21 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y STC 63/1986 y 139/2005. Vid. CAVAS MARTÍNEZ E., "Leyes de Presupuestos e intervencionismo estatal en la negociación colectiva del sector público", Revista de Trabajo y Seguridad Social, núm. 16, 1992, págs. 15-16.

440 Vid. ATC 85/2011, de 7 de junio, FJ 8.

441 Vid. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª de lo Social) de 15 de octubre de 2014, recaída en el recurso de casación –modalidad común o tradicional- número 199/2013.

juego sea la propia pervivencia del ***PI del PAJE,*** como consecuencia de la aplicación de esta lógica.

Seamos conscientes de que nos podremos encontrar en un futuro con tres planteamientos escénicos diversos, en los que la ***negociación colectiva*** juegue un ***papel esencial*** [a) PI "negociado", pero no incluido finalmente en el Convenio Colectivo, acuerdo o pacto; b) PI que se incorpora como una cláusula convencional adicional al Convenio Colectivo], o el tercer planteamiento, que discurriría ***al margen de la negociación colectiva,*** como en el vigente PI del PAJE, en el que el PI se elabora unilateralmente por la AJE.

En todos estos planteamientos hipotéticos se podría pretender aplicar esta teoría jurisprudencial, y a consecuencia de ello, dejar en manos de la legislación presupuestaria coyuntural (y no olvidemos que frecuentemente esta legislación se regula utilizando legislación extraordinaria y de urgencia que prescinde de todos los consensos y filtros legislativos necesarios para que nadie cuestione su dudosa constitucionalidad, como en el caso de las denominadas "leyes de acompañamiento") la vigencia o no de un instrumento esencial para erradicar la discriminación por razón de género, y por lo tanto para garantizar un derecho fundamental a la igualdad formal y material, ex artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española, no teniendo sentido que se nos exija que la regulación de su contenido esencial se efectúe a través de una ***Ley orgánica,*** y al mismo tiempo se permita dejar inoperativa e inservible esta regulación, ex ***LOI,*** al condicionar la vigencia de uno de los instrumentos concebidos como claves por esta Ley, a saber, el Plan de Igualdad, por una ***Ley ordinaria,*** como sería la Ley presupuestaria.

A esta conclusión, podríamos llegar aplicando el mismo principio de jerarquía normativa y reserva material, en función del cual la Ley ***orgánica*** debería prevalecer sobre la Ley ordinaria, aunque ésta deba de prevalecer sobre la negociación colectiva cuando sea necesario para garantizar el "interés público" (porque en otro caso, la negociación colectiva podría modificar la Ley siempre que lo hiciese para mejorar las condiciones laborales del personal), y sobre la potestad reglamentaria (que sería la que se utilizaría en el caso de elaborar unilateralmente la AJE el Plan de Igualdad, al margen de la negociación colectiva).

Estimo que la misma lógica debería de aplicarse en relación a la posibilidad introducida por las últimas reformas de que esta misma legislación, también por razones de "extraordinaria y urgente necesidad para hacer frente a la situación de crisis económica actual" pueda ***suspender y modificar los Convenios Colectivos, acuerdos y pactos*** del personal, cuando a consecuencia de todo ello se esté afectando a un Plan de Igualdad, en el que la regulación de las condiciones laborales es sólo un "instrumento" y no un fin en sí mismo, debido a que su finalidad y función es la erradicación de la discriminación por razón de género.

Y aún en el caso de no compartir la tesis que acabo de exponer, no deberíamos de olvidar que estas leyes "presupuestarias", en la medida que "extraordinarias y urgentes" deben de ser ***temporales,*** por lo que nos suscitan a su vez otros interrogantes, como el de cuál debería ser el mecanismo de control de su temporalidad, el caso de que desaparezcan o cambien las circunstancias que las justificaron (en el caso de que tengan vocación de permanencia), o por ejemplo, ¿qué sucederá cuando dejen de estar vigentes?; ¿debo entender que entonces los Planes de Igualdad y Convenios Colectivos, que han estado "suspendidos" o "hibernando", deben recuperar su vigencia, o sería necesario volver a iniciar todo el procedimiento de negociación y elaboración de los mismos?

Subcapítulo IV. ARBITRARIEDAD[442] versus DISCRECIONALIDAD (aplicación de la LRJPAC (Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común)[443]

Antes de desarrollar este epígrafe, me gustaría explicar la razón que me motiva a analizarlo, debido a que a primera vista pudiera parecer que nada tiene que ver con el objeto principal de mi tesis, pero, tal y como hemos visto ya y seguiremos viendo en el análisis que hago de las condiciones laborales de este tipo de personal, en numerosas ocasiones, no sólo su acceso al empleo público (así en los casos de libre designación u otras vías mencionadas anteriormente), sino también para permitirle el disfrute de numerosas medidas de corresponsabilidad, veremos como la Ley condiciona el ejercicio de estos derechos a la decisión unilateral de determinados órganos, generalmente unipersonales, que en base a lo que entiendan en cada momento por "necesidades del servicio" limitar o incluso imposibilitar el ejercicio de estos derechos potenciales reconocidos en la Ley, PI o negociación colectiva.

Es por ello fundamental, ante la falta de objetivación de dichos procedimientos, y situación de inseguridad jurídica que genera en el personal, frustrando en algunos casos la materialización de algunas expectativas de adquisición de derechos, determinar en qué casos, cuando el jefe/a del Servicio limite o dificulte el ejercicio de estos derechos lo hace en base a una decisión *discrecional* o *arbitraria,* porque la segunda se podría considerar irregular o incluso ilegal, y por lo tanto impugnable en Derecho.

El artículo 54 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJAPPAC) prevé que los actos administrativos *"serán motivados, con sucinta referencia de hechos y fundamentos de Derecho: a) Los actos que limiten derechos subjetivos o intereses legítimos. b) Los que resuelvan procedimientos de revisión de oficio de disposiciones o actos administrativos, recursos administrativos, reclamaciones previas a la vía judicial y procedimientos de arbitraje. c) Los que se paren del criterio seguido en actuaciones precedentes o del dictamen de órganos consultivos. d) Los acuerdos de suspensión de actos, cualquiera que sea el motivo de ésta, así como la adopción de medidas provisionales previstas en los arts. 72 y 136 de esta Ley. e) Los acuerdos de aplicación de la tramitación de urgencia o de ampliación de plazos. f) Los que se dicten en el ejercicio de potestades discrecionales, así como los que deban serlo en virtud de disposición legal o reglamentaria expresa. La motivación de los actos que pongan fin a los procedimientos selectivos y de concurrencia competitiva se realizará de conformidad con lo que dispongan las normas que regulen sus convocatorias, debiendo en todo caso quedar acreditados en el procedimiento los fundamentos de la resolución que se adopte".*

El art. 54 contempla la necesidad de motivación de determinados actos, con relación al objeto de los mismos o a que concurran en ellos determinadas circunstancias. La motivación comporta poner en conocimiento del destinatario del acto y para constancia general, las razones fácticas y jurídicas que apoyan el sentido del mismo. La motivación se puede considerar como un elemento reglado del acto administrativo.

En este sentido, la STS de 13-2-1992 establecía:

«La motivación del acto administrativo cumple diferentes funciones. Ante todo y desde el punto de vista interno viene a asegurar la seriedad en la formación de la voluntad de la Administración. Pero en el terreno formal -exteriorización de los fundamentos por cuya virtud se dicta un acto administrativo- no es sólo una cortesía sino que constituye una garantía para el administrado que podrá así impugnar en su caso la decisión administrativa con posibilidad de criticar las bases en que se funda; además y en último término la motivación facilita el control jurisdiccional de la Administración -art. 106.1 (LA LEY 2500/1978) de la Constitución- que sobre su base podrá desarrollarse con conocimiento de todos los datos necesarios».

La motivación -dicen GARCÍA DE ENTERRÍA y TOMÁS RAMÓN FERNÁNDEZ- es un requisito típico no de todos los actos administrativos, sino sólo de algunos: de los actos de juicio, porque la motivación es justamente la expresión racional del juicio en qué consisten, y de las Resoluciones que implican un gravamen para el destinatario

442 Vid. BELADÍEZ ROJO M., "La vinculación de la Administración al derecho", Revista de Administración Pública, núm. 153, 2000.

443 Vid. Cobo Olvera, Tomás, "El régimen jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común. Ley 30/1992, de 26 de noviembre. Análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial", edición nº 3, Editorial LA LEY, Madrid, 2008.

o una denegación de sus instancias.

El párrafo 1 del art. 54 comienza diciendo que «serán motivados con **suscinta referencia** [...]», lo que ha de interpretarse que exige una motivación no muy profunda, basta con que sea racional y suficiente y contenga una referencia de hechos y fundamentos de Derecho, como puntualiza la sentencia del TSJ de Castilla y León (Burgos) de 24-3-1997. La falta de motivación -dice la STS de 10-10-2000- no puede ser compartida, pues el Acuerdo aquí discutido, aunque sea de manera escueta o resumida, incorpora la apreciación fáctica y la fundamentación jurídica en que funda su decisión. No se requiere una extensa exposición de razonamientos, bastará una referencia sucinta a «hechos y fundamentos de Derecho», sin que sea necesario ajustarse a unos cánones formales. No obstante, la motivación ha de ser suficiente, pues como han señalado GARCÍA DE ENTERRÍA y TOMÁS RAMÓN FERNÁNDEZ, la motivación es un medio técnico de control de la causa del acto, siendo por ello un requisito de fondo. De aquí -siguen diciendo los autores citados- que la motivación no se cumpla con cualquier fórmula convencional: la motivación ha de ser suficiente, esto es, ha de dar razón plena del proceso lógico y jurídico que ha determinado la decisión. En cambio, GONZÁLEZ PÉREZ entiende que la motivación constituye un requisito formal, por lo que la motivación estará sujeta a los defectos de forma. GARCÍA-TREVIJANO FOS, por su parte, decía que la motivación es un elemento esencial, ya que a través de ella se podrá detectar el **interna corporis** del acto. En realidad -decía GARCÍA-TREVIJANO-, la motivación es la manifestación externa de la causa, motivo y fin, no en el sentido que sea un puro elemento formal, sino que revela externamente lo que el acto persigue. BOQUERA OLIVER es de la opinión que la falta de motivación es un vicio que puede subsanarse y con ello convalidar el acto que lo produce. PARADA VÁZQUEZ señala que la trascendencia de la falta de motivación no debe ser la invalidez del acto. La falta de motivación es un vicio de forma, y como tal, sólo debe provocar aquélla cuando su ausencia encubra realmente la propia falta de causa del acto correspondiente o la concurrencia de otra causa ilegítima no desvelada. El **TS** ha dado al contenido de la motivación de los actos administrativos el siguiente alcance:

«Cuarto. Ciertamente el art. 54.1 (LA LEY 3279/1992) de la Ley 30/1992 exige que sean motivados, con suscinta referencia de hechos y fundamentos de Derecho los actos a que se alude, consistiendo la motivación, como bien es sabido, en un razonamiento o en una explicación, o en una expresión racional del juicio, tras la fijación de los hechos de que se parte y tras la inclusión de éstos en una norma jurídica, y no sólo es una "elemental cortesía", como expresaba ya una sentencia del Tribunal Constitucional de 17 de julio de 1981, ni un simple requisito de carácter meramente formal, sino que lo es de fondo e indispensable, cuando se exige, porque sólo a través de los motivos pueden los interesados conocer las razones que "justifican" el acto, porque son necesarios para que la jurisdicción contencioso-administrativa pueda controlar la actividad de la Administración, y porque sólo expresándolos puede el interesado/a dirigir contra el acto las alegaciones y pruebas que correspondan según lo que resulte de dicha motivación que, si se omite, puede generar la indefensión prohibida por el art. 24.1 (LA LEY 2500/1978) de la Constitución, más la motivación ha de ser suficientemente indicativa, lo que significa que su extensión estará en función de la mayor o menor complejidad de lo que se cuestione o de la mayor o menor dificultad del razonamiento que se requiera, lo que implica que pueda ser sucinta o escueta, sin necesidad de amplias consideraciones, cuando no son precisas ante la simplicidad de la cuestión que se plantea y que se resuelve» (STS de 20-1-1998).

1. ACTOS ADMINISTRATIVOS QUE HAN DE SER MOTIVADOS

1.1. Los actos que limiten derechos subjetivos o intereses legítimos

La normativa sobre procedimiento administrativo vigente hasta 1992 hacía referencia sólo a los actos que limitaran «derechos subjetivos»; no obstante, GARCÍA-TREVIJANO FOS había puesto de manifiesto que la palabra «Derechos» había que tomarla en sentido amplio, incluyendo también los intereses legítimos o derechos debilitados. Y GONZÁLEZ PÉREZ señalaba que en realidad la motivación se exige respecto de todo acto que suponga una limitación a la actividad del administrado que no estuviera prohibida o que estuviera condicionada a la adopción del acto.

Los actos administrativos -dicen DORREGO DE CARLOS y GUTIÉRREZ VICÉN- no limitan -ni pueden limitar- a

priori «intereses legítimos». El interés legítimo, sólo existe en un estadio posterior; en el momento en que el acto administrativo produce la consecuencia dañosa. Un efecto éste que no puede preverse anticipadamente por la Administración. La única forma de interpretar lógica y sistemáticamente este precepto -dicen DORREGO y GUTIÉRREZ- es considerando que los intereses a los que se refiere son los «intereses legítimos razonablemente conocidos» por la Administración, en el momento de dictar el acto. En vista de la amplitud del párrafo a) del art. 54, GARCÍA BERNALDO DE QUIRÓS señala que como cautela administrativa, se debe motivar cualquier acto ablativo, es decir, que puede limitar intereses, salvo los que de forma clara, sin necesidad de interpretación, sean ilegítimos.

1.2. Los que se separen del criterio seguido en actuaciones precedentes o del dictamen de órganos consultivos

También es lógico este apartado -dice GARCÍA-TREVIJANO FOS, si la consulta trata de iluminar la decisión posterior es razonable que si ésta se aparta del dictamen emitido deba a su vez motivar el porqué. La modificación del precedente -concluye GARCÍA-TREVIJANO- implica rupturas para el futuro del principio de igualdad.

GONZÁLEZ PÉREZ dice que se exige la motivación no sólo respecto de las Resoluciones, sino también de los actos de trámite que integran el procedimiento, cuando se aparten del criterio mantenido en otros anteriores. Y GONZÁLEZ PÉREZ decía que en el supuesto de que en el procedimiento administrativo existan informes o dictámenes en que se sienten criterios distintos, el adoptar el criterio de uno de ellos no supone que estamos en el caso de este apartado. Pues el supuesto que contempla el precepto exige que al dictarse la resolución ésta se aparte del criterio uniforme mantenido a lo largo del expediente y esto no existe cuando los informes son contradictorios.

1.3. Los que se dicten en el ejercicio de potestades discrecionales, así como los que deban serlo en virtud de disposición legal o reglamentaria expresa

GONZÁLEZ PÉREZ dice que aunque este supuesto no figuraba en la enumeración del art. 43.1, LPA, la jurisprudencia lo había exigido. Es más -sigue diciendo el autor citado-, la doctrina estima que la motivación de la decisión marca la diferencia entre lo discrecional y lo arbitrario, porque si no hay motivación que la sostenga, el único apoyo de la decisión será la sola voluntad de quien la adopta.

La STS de 19-7-1996 exige la necesidad de motivar los actos discrecionales:

«Tercero. Para pronunciarse en relación con las cuestiones planteadas en este proceso interesa indicar que la Asociación recurrente impugnó anteriormente los acuerdos del Consejo General del Poder Judicial por los que se procedió a distribuir la partida presupuestaria destinada a subvenciones de las Asociaciones Judiciales para el año 1992. Contra estos acuerdos se promovieron de forma paralela o simultánea recurso contencioso-administrativo ordinario y el previsto en la Ley 62/1978 (LA LEY 2486/1978), dictándose por esta Sala Sentencias, con fechas 21 septiembre 1995 y 18 enero 1996, por las que se desestimaron los expresados recursos. Pues bien, interesa resaltar que en los procesos que finalizaron con las expresadas sentencias también se planteó, como uno de los motivos de impugnación, la falta de motivación de los acuerdos recurridos, habiéndose declarado por esta Sala, en la Sentencia de 18 enero 1996, que "[...] la jurisprudencia (Sentencias, entre otras, de 10 marzo 1969 y 29 noviembre 1985), había incluido como actos necesitados de motivación adecuada los dictados en ejercicio de potestades discrecionales, como es el caso de la subvenciones y ayudas públicas, dado que sólo a través de una congrua motivación puede la jurisdicción ejercitar con garantía su función fiscalizadora (control de hechos determinantes, aplicación correcta o valoración correcta de los intereses en juego, etc.), lo que obliga a entender como precisado de adecuada y suficiente motivación el acto impugnado, máxime cuando, aun siendo normas posteriores y no aplicables al caso pero que sí aportan un criterio orientador que no debe desdeñarse, el art. 54.1 (LA LEY 3279/1992) de la Ley 30/1992, en su ap. f) comprende como necesitado de motivación a los actos discrecionales, y disponiendo el art. 6.2 (LA LEY 4278/1993) del Real Decreto 2225/1993, de 17 diciembre, aprobatorio del Reglamento de Procedimiento para la concesión de subvenciones públicas que la resolución será motivada. No cabe, pues, exonerar al órgano Constitucional

demandado, como a ninguna de las Administraciones Públicas en su función de fomento, al otorgar o resolver sobre ayudas públicas o subvenciones, de su obligación jurídica de motivar, fundándola adecuadamente en derecho y conforme a las circunstancias fácticas en presencia, las Resoluciones que dicten en esta materia". En el supuesto enjuiciado por la referida Sentencia de 18 enero 1996 se entendió que los acuerdos recurridos tenían la suficiente motivación».

El único punto de referencia con el que cuenta el operador jurídico para contrastar la adecuación del acto al «fin fijado por el ordenamiento jurídico» y apreciar, en su caso, la concurrencia de una «desviación de poder» es -dicen DORREGO DE CARLOS y GUTIÉRREZ VICÉN -el razonamiento y la fundamentación jurídica que es propia de la motivación. Aunque sea a través de una motivación «escueta y sucinta» -dicen DORREGO y GUTIÉRREZ- el Juez puede reconstruir a través de ella todos los elementos objetivos del acto administrativo y determinar su adecuación a los fines previstos en la Ley. Por ello -concluyen-, un acto dictado «en el ejercicio de potestades discrecionales» si no es motivado es forzosamente arbitrario y, como tal, ilegal. Sólo con una motivación adecuada -dice GARCÍA BERNALDO DE QUIRÓS -se aleja la sombra de utilizar las potestades administrativas para fines distintos de los otorgados por el ordenamiento jurídico. Desde este punto de vista -señala GARCÍA BERNALDO DE QUIRÓS-, la motivación no sólo jugaría su importante papel de cara a la transparencia de la actuación administrativa frente a la ciudadanía, sino que ayudaría a que el control jurisdiccional de esta actuación, por mandato expreso del art. 106 (LA LEY 2500/1978) de la CE, fuere lo más completo posible, y desde aspectos claramente técnicos.

Los nombramientos para cargos de libre designación, según doctrina del Tribunal Supremo, no necesitan ser motivados. En este sentido se pronuncia la sentencia de 11-1-1997:

«Quinto. [...] En el caso enjuiciado nos encontramos ante una resolución del Consejo de Ministros que no acepta la propuesta formulada por el Fiscal General del Estado para cubrir un cargo de libre designación, respecto del cual la Ley le concede facultades discrecionales para verificar el nombramiento y, por tanto, para rechazar una propuesta al respecto, ya que no existen diferencias con alcance y efectos jurídicos entre los cargos denominados de libre designación y los de nombramiento discrecional. La potestad de libre designación del Consejo de Ministros respecto del cargo de Teniente Fiscal de la Fiscalía ante el Tribunal Constitucional resulta del art. 36.1, en relación con el 13, del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal. Pues bien, el nombramiento (o la facultad de no nombrar a la persona propuesta) para cargos de libre designación constituye un acto administrativo singular y específico dentro de la categoría general de los actos discrecionales [letra f) del art. 54.1 (LA LEY 3279/1992) de la LRJ-PAC], consistiendo la singularidad en que tales nombramientos (o la denegación del nombramiento) se basan en la existencia (o inexistencia) de un motivo de confianza, que la autoridad facultada para la designación ha de tener (o no tener) en la persona designada (o cuya propuesta de designación se rechaza), relación de confianza que sólo puede apreciar esa misma autoridad que verifica el nombramiento. La Ley , cuando delimita los cargos de libre designación, está haciendo posible que la Administración ejercite su potestad organizatoria, nombrando para los puestos de dicha clase a la persona en quien la autoridad competente estima que concurren las condiciones necesarias para el desarrollo de los fines públicos que persigue, y que le ofrece una especial confianza para ello, circunstancias que lógicamente variarán según el momento en que se produzca el nombramiento y las personas que ejerzan la autoridad llamada a verificar tal nombramiento, que, en un sistema democrático, pueden pretender en momentos distintos de tiempo finalidades diferentes en razón de su ideología. De lo expuesto se deriva que, respetándose los elementos reglados en el nombramiento, la autoridad a que la Ley confiere la facultad de libre designación para un cargo determinado pueda otorgar a una u otra persona su confianza para el desempeño del cargo, sin estar sometida al requisito formal de hacer una exposición de los motivos en virtud de los cuales prefiere a determinada persona respecto a otra u otras o bien no concede esa confianza a determinada persona. A ello se añade la consideración de que la referencia a las condiciones subjetivas determinantes de la confianza que concurren en el designado o no designado para un cargo no sería susceptibles de fiscalización en vía jurisdiccional, que es el fundamento esencial del requisito de la motivación de los actos administrativos. La motivación de la resolución de no designar para un cargo de libre nombramiento a la persona propuesta (supuesto del presente litigio), que tendría que limitarse a una referencia a que las condiciones concurrentes en la persona rechazada no se estimaban suficientes por la autoridad competente para depositar en ella su confianza para el desempeño del cargo, según sus criterios sobre la dirección de la cosa pública, no se traduciría en una proposición con eficacia jurídica, no dejando de ser sino la simple expresión de la facultad discrecional que es el verdadero fundamento o motiva-

ción del acto administrativo».

1.4. Actos discrecionales en materia de concursos y oposiciones

En materia de concursos y oposiciones rige la llamada discrecionalidad técnica, conforme a la cual los juicios técnicos de los órganos de selección en las pruebas de ingreso en la Administración Pública no son susceptibles de control jurídico por los Tribunales de justicia, que opera con criterios jurídicos, sin perjuicio de que el uso de la discrecionalidad técnica puede ser revisada en función de criterios de carácter jurídico, como son la interdicción de la arbitrariedad y del principio de igualdad de acceso a los cargos públicos, y sobre la base de datos fácticos o jurídicos diferentes de la pura valoración de méritos en su dimensión técnica (SSTS 17-12-86, 20-12-88, 8-11-89, 18-1-90, 27-4-90, 7-12-90, 12-12-91, 30-3-93, 8-10-93, 13-12-94, 15-1-96, 11-10-97 y 14-7-2000).

El propio Tribunal Constitucional, en sentencia núm. 39/1983, de 16 de mayo, señaló que:

«La conclusión a que se llega en este caso concreto no supone, naturalmente, desconocer el derecho a la tutela efectiva recogida en el art. 24.1 (LA LEY 2500/1978) de la CE, ni el principio de sometimiento pleno de la Administración Pública a la Ley y al Derecho (art. 103.3) ni la exigencia de control judicial sobre la legalidad de la situación administrativa su sumisión a los fines que la justifican (art. 106.1). Tampoco supone ignorar los esfuerzos que la jurisprudencia y la doctrina han realizado y realizan para que tal control judicial sea lo más amplio y efectivo posible. Pero no puede olvidarse tampoco que ese control puede encontrar en algunos casos límite determinados. Así ocurre en cuestiones que han de resolverse por un juicio fundado en elementos de carácter exclusivamente técnico, que sólo puede ser formulado por un órgano especializado de la Administración y que en sí mismo escapa por su propia naturaleza al control jurídico que pueden ejercer los órganos jurisdiccionales».

En igual sentido se pronunció la STC núm. 353/1993, de 29 de noviembre (LA LEY 2406-TC/1993):

«En esta doctrina, el TC, haciendo suya la consolidada doctrina jurisprudencial aplicada por los Tribunales ordinarios, ha tenido ocasión de manifestar que, aunque los Tribunales de la Jurisdicción Contencioso-administrativa son ciertamente competentes para enjuiciar la legalidad de la actuación de los órganos juzgadores de las oposiciones o concursos, en modo alguno pueden sustituir a éstos en lo que sus valoraciones tienen de apreciación técnica, pues de admitirse esta hipótesis tendrían que constituirse en cada caso en fiscalizadores de cada Tribunal o Comisión calificadora con parámetros no jurídicos, sino pertenecientes en cada ocasión a una técnica diversa, esto es, la concerniente a la materia cuyos conocimientos se exigiera a los opositores o concursantes, y tal supuesto es absurdo no sólo porque implicaría la omnisciencia de los órganos judiciales, sino porque éstos están llamados a resolver problemas jurídicos en términos jurídicos y nada más [...] El acto administrativo de calificación podrá ser objeto de la acción fiscalizadora de los Tribunales de Justicia. Lo que sucede en tales casos es que la revisión jurisdiccional en cuanto la valoración del Tribunal Calificador en lo que de apreciación técnica tenga en sí misma escapa al control jurídico experimenta determinadas modulaciones o limitaciones que encuentran su fundamento en una "presunción de razonabilidad" o "de certeza" de la actuación administrativa, apoyada en la especialización y la imparcialidad de los órganos establecidos para realizar la calificación. Ahora bien, aquella presunción, en tanto que presunción iuris tantum, también podrá desvirtuarse si se acredita la infracción o desconocimiento del proceder razonable que se presume en el órgano calificador, bien por desviación de poder, arbitrariedad o ausencia de toda posible justificación en el criterio adoptado».

En definitiva, como señaló la STS de 17-12-1986, la competencia exclusiva para calificar las pruebas en razón de los conocimientos, aptitudes e historial de los concursantes, está plenamente atribuida a la Comisión Calificadora; la revisión de esa actuación, tanto en la vía administrativa como en la jurisdiccional se refiere a la conformidad con las normas que regulan su actuación, no a la decisión que por razón de los conocimientos científicos o técnicos del concursante sea la procedente, conocimientos que no son presumibles para el órgano administrativo superior dada la multiplicidad de materias de índole diversa que constituyen toda la gama del saber, e igualmente aplicable a los Magistrados componentes de los Tribunales de Justicia, incapacitados para decidir todas las cuestiones del saber humano. Señalando la STS de 13-3-1991, que es jurisprudencia constante

de este Tribunal que los Tribunales calificadores de concursos y oposiciones gozan de amplia discrecionalidad técnica, dada la presumible imparcialidad de sus componentes, especialización de sus conocimientos e intervención directa en las pruebas realizadas, pues en principio los Tribunales de Justicia no pueden convertirse, por sus propios conocimientos o por los que le puedan aportar una prueba pericial especializada, en segundos Tribunales Calificadores que revisen todos los concursos y oposiciones que se celebren, sustituyendo por sus propios criterios de calificación los que en virtud de esa discrecionalidad técnica corresponden al Tribunal que ha de juzgar las pruebas selectivas, lo que no impide la revisión jurisdiccional en ciertos casos en que concurren defectos formales sustanciales o que se haya producido indefensión, arbitrariedad o desviación de poder. O bien como mantiene también una reiterada jurisprudencia en casos de existencia de dolo, coacción, infracción de las normas reglamentarias que regulan la actuación, y singularmente de las propias bases de la convocatoria que vinculan por igual a la Administración y a los participantes en el proceso selectivo (SSTS 17-12-86, 13-6-88, 13-3-91, 20-10-92, 5-7-93, 21-9-94, 9-12-97, 11-12-98). Precisando la STC núm. 40/1999 (LA LEY 3490/1999), 22-3, que:

«El derecho fundamental garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, con arreglo a las bases y al procedimiento de selección establecido, que han de ser aplicadas por igual a todos los participantes; impidiendo así que la Administración mediante la incoherencia o la interpretación indebida de lo dispuesto en la regulación del procedimiento de acceso, introduzca diferencias no preestablecidas entre los distintos aspirantes (STC 115/1996 (LA LEY 7224/1996), 193/1987 (LA LEY 53409-JF/0000), 353/1993 (LA LEY 2406-TC/1993)) [...] el derecho fundamental, reconocido por el art. 23.2 (LA LEY 2500/1978) CE, necesariamente se concreta con la vinculación de la propia Administración a lo dispuesto en las bases que recalan el procedimiento de acceso a la función pública. Aunque ha de tenerse presente que no toda infracción de las bases genera per se una vulneración del citado derecho fundamental, pues hemos declarado que "el art. 23.2 no consagra un pretendido derecho fundamental al estricto cumplimiento de la legalidad en el acceso a los cargos públicos, ya que sólo cuando la impugnación de las bases del concurso implique a su vez, una vulneración de la igualdad de los participantes cabe entender que se ha vulnerado esta dimensión interna y más específica del derecho fundamental que reconoce el art. 23.2 (LA LEY 2500/1978) CE (SSTC. 115/1996 (LA LEY 7224/1996), 10/1998 (LA LEY 1115/1998), 178/1998 (LA LEY 9180/1998)), y en lo que aquí interesa la discrecionalidad técnica de las Comisiones de Evaluación tienen el límite de las precisiones recogidas en las bases de la convocatoria". En este sentido el TS en sentencia de 27-03-1992, señala que: "en cuanto al fondo, conviene recordar que si bien el Tribunal Calificador llamado a juzgar del concurso-oposición que nos ocupa goza, como todo órgano de selección de su misma naturaleza, de discrecionalidad técnica para valorar, por lo que así interesa, los méritos de los concursantes, sin que el juicio que ha emitido pueda ser sustituido por la Corporación Provincial ni por los Tribunales de este orden jurisdiccional en el ejercicio de su potestad revisora, tal discrecionalidad administrativa se halla limitada, a salvo la desviación de poder, por las normas que la convocatoria establece sobre los méritos evaluables, los puntos a otorgar por cada uno de ellos, y el procedimiento que debe seguirse para la apreciación de las condiciones exigidas a los aspirantes y la resolución de las pruebas selectivas"».

Por último, y más recientemente, la **STS de 21-3-2006** señala:

«No cabe duda de que la interdicción de la arbitrariedad no tiene límite, y está consagrada por el art. 9.3 (LA LEY 2500/1978) de la Constitución, sin excepción alguna además, por lo que no existe obstáculo en principio para revisar el acierto o desacierto de la valoración de la memoria del recurrente, pero eso, precisamente por la falta de preparación técnica de los Tribunales y Jueces, éstos han de valerse en estos casos de pruebas fehacientes que desvirtúen la presunción de legalidad de los actos administrativos, en particular, en la mayor parte de los casos, de pruebas periciales con todas las garantías procesales que permitan cuestionar la decisión técnica que no alcanza el conocimiento del órgano judicial, y en el presente caso no existen tales pruebas, sin que el hecho de que en un informe administrativo se advierta de la inexistencia en la Diputación de León de determinados servicios a los que se refiere en la memoria el adjudicatario (que no formaba parte de dicha Administración), pero que no implica que pudieran crearse en el futuro, sean motivo suficiente para que este Tribunal pueda revisar un acto administrativo que goza de la presunción de legalidad».

1.5. Actos cuya motivación es exigida por una norma

El último inciso del apartado f) del art. 54 exige la motivación de aquellos actos que señale en una norma. No ofrece dificultad este motivo que requiera análisis alguno. En este sentido, la propia ***Ley 30/1992 (LA LEY 3279/1992)*** exige motivación de los actos siguientes: el acuerdo avocando una competencia (art. 14.2)., la denegación del acceso a Archivos y Registros (art. 37.4), el acuerdo por el que el despacho de los expedientes no sigue un orden de incoación (art. 74.2), el acuerdo rechazando las pruebas propuestas por el interesado en un procedimiento (art. 80.3), el acuerdo solicitando informes (art. 82.1), respuesta de la Administración a quienes en el trámite de información pública hayan presentado alegaciones (art. 86.3), terminación del procedimiento por imposibilidad de continuarlo (art. 87.2), resolución del procedimiento sancionador (art. 138.1).

1.6. Motivación de los actos que pongan fin a los procedimientos selectivos de concurrencia competitiva

El párrafo 2 del art. 54 exige que estos actos sean motivados de conformidad con lo dispuesto en las normas que regulen las convocatorias, debiendo en todo caso quedar acreditados en el procedimiento los fundamentos de la resolución que se adopte. Una valoración numérica, si hay criterios para determinarla -dice MARTÍN REBOLLO-, podrá servir, y ése es, de hecho, el sistema de numerosos concursos o la plasmación de los resultados de muchas pruebas selectivas. El problema -señala MARTÍN REBOLLO- no está en el modo concreto de motivar, sino en las bases o fundamentos de tal modo de proceder: cabe una motivación individual, pero también la fijación de unos criterios o parámetros de referencia por comparación con los cuales se juzgue cada caso y que dicho juicio se plasme, por ejemplo, en una puntuación o en un voto decisorio. La intencionalidad de la Ley es doblemente explícita -dicen DORREGO y GUTIÉRREZ -: la necesidad general de transparencia, por un lado, y la especial importancia que los procedimientos de acceso a la Función pública han tenido, bien por la configuración del Estado como primer empleador de la Nación, bien por la necesidad de que el acceso sea conforme a los principios constitucionales de mérito y capacidad, bien, y por último lugar, por la elevada conflictividad de la materia y el gran número de Resoluciones anulatorias que se han producido tanto en vía constitucional como jurisdiccional, al encontrarse convocatorias con auténticos «perfiles de candidato» sin suficiente cobertura motivadora.

La **STS de 19-11-2001** fija la siguiente doctrina legal: «La plasmación material de la resolución sancionadora, consistente en la inclusión de un estampillado en la propuesta de resolución, formado por el Sr. Alcalde y del que da fe el Secretario de la corporación, cumple con el requisito de la necesaria motivación de los actos administrativos, sin producir indefensión, ni confundir la función de instrucción y resolución, siempre que dicha propuesta exprese debidamente las razones fácticas y jurídicas de la sanción que se impone».

GARCÍA-TREVIJANO FOS, en ob. cit., *El acto...,* pág. 147, señalaba que en aquellas legislaciones en las que no existe una norma explícita sobre la obligación de motivar se plantea el problema de si es obligatorio o no insertarla en los actos administrativos. Se han sostenido los siguientes **criterios para determinar su obligación:** si lo impone la Ley, atendiendo a la naturaleza del acto, obligación de motivar a medida que aumenta la discrecionalidad, para los actos de control que modifiquen el controlado o lo revoquen, pero no para los confirmatorios, para los actos recurribles por el exceso de poder.

La **STS de 9-3-1998** señala: «Tercero. En el examen de la primera de las razones de impugnación invocadas, procede señalar que la "motivación" en cuanto instrumento que expresa la causa, motivo y fin de un acto administrativo y permite conocer los hechos y razones jurídicas que impulsan el actuar del órgano de quien emana, se exige en nuestro ordenamiento jurídico en los supuestos previstos en el art. 43 de la LPA, entre los que se halla el que ahora nos ocupa, pues aun tratándose de un acto de simple autorización, en cuanto ésta se exige para el válido ejercicio de una actividad, al no ser otorgada se limita el derecho subjetivo del administrado, por lo que tal motivación es necesaria».

La **STS de 12-12-2000** señala: «Segundo. La argumentación básicamente utilizada para apoyar esa pretensión que se ejercita es que se está ante un acto de naturaleza discrecional en el que se ha omitido la exigencia de motivación establecida en el art. 54.1.f) de la LRJAPPAC -LRJAP/ PAC-.

Esa principal tesis impugnatoria se desarrolla señalando que no se está aquí ante un caso de nombramiento

en el que se hayan de seguir criterios de discrecionalidad técnica o de confianza política, sino, como ya se ha dicho, ante un acto de naturaleza discrecional.

Se continúa afirmando que el criterio aplicado se debe expresar en la motivación, para que sea posible el control jurisdiccional y conciliar así la discrecionalidad con las exigencias del Estado de Derecho.

Y desde la premisa que supone todo lo que antecede se denuncia que la resolución impugnada carece de toda motivación, en cuanto que no señala cuáles son los méritos que se han considerado relevantes para el nombramiento.

Y esto no se traduce en una libertad omnímoda ni en una ausencia o imposibilidad de control jurisdiccional, sino simplemente en esto: rige la constitucional interdicción de la arbitrariedad (art. 9.3 CE); pero incumbe probar, a quien sostenga que fue incumplida, los hechos que permitan apreciar que se obró con evidente error o clara irracionalidad.

Lo que debe subrayarse es lo siguiente:

1. La discrecionalidad administrativa es una figura cuyos perfiles teóricos no son claros, como lo demuestran los enormes esfuerzos doctrinales que se le vienen dedicando, y la preocupación de los últimos estudios por diversificarla en una amplia tipología y no reconducirla a un único modelo.

2. No obstante lo anterior, suele haber coincidencia en aceptar que, dentro de la proposición jurídica, la discrecionalidad opera respecto de la consecuencia jurídica y no sobre el supuesto de hecho (de ahí que una de las principales formas de su control vaya referida a los hechos determinantes).

3. Es usual también aceptar que la potestad propiamente discrecional encarna, frente a unos mismos hechos, la posibilidad de optar entre necesidades diferenciadas y todas de interés general; y la consiguiente libertad de elegir entre las distintas actuaciones administrativas que específicamente reclaman cada una de esas singulares modalidades de interés general.

Y es dentro de este planteamiento donde cobra significación esa exigencia formal que se impone a los actos discrecionales de incluir su motivación: esta es la exteriorización del específico interés público por el que se opta para legitimar la actuación administrativa elegida entre las varias posibles; y su finalidad es asegurar más la inexistencia de desviación de poder que la ausencia de irracionalidad.

Suele asimismo admitirse la diferenciación entre potestades discrecionales y potestades regladas a través de elementos constitutivos de conceptos jurídicos indeterminados. En estas últimas hay un solo interés público, y la libertad de que goza la Administración aparece referida al margen de apreciación que necesariamente conlleva la individualización de la única actuación legalmente autorizada para atender aquel interés, y que solo genéricamente ha sido definida. Y para ese margen de apreciación suele aceptarse la amplia extensión que existe hasta el límite que representa la irracionalidad o la ostensible equivocación.

Ello es lo que explica que en la mayoría de sus manifestaciones no esté establecida la exigencia formal de la motivación. El control ha de ser realizado, pero no desde la averiguación de cuál pudo haber sido el interés público legitimador de la actuación administrativa, sino desde el diferente parámetro de la racionalidad de esta última.

Siempre habrá de ser respetado el mandato constitucional de interdicción de la arbitrariedad; y siempre podrán hacerse valer, a través de la correspondiente impugnación, aquellos hechos y circunstancias que evidencien que se incurrió en ostensible error o clara irracionalidad, y que, por esto último, aquel mandato no fue observado».

CAPÍTULO II. ACCESO[444] Y SISTEMAS DE PROMOCIÓN EN LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

El ***acceso al Empleo Público*** es una de las materias que debería abordar siempre el Plan de Igualdad, en relación a tres cuestiones; 1) OPEs, para que no sean sexistas y respondan a los estereotipos de género; 2) proceso de selección y 3) el acto de contratación, y teniendo en cuenta que el acceso al Empleo Público está condicionado por el principio de igualdad mérito y capacidad[445].

En relación con la ***Oferta Pública de Empleo*** sería conveniente que se incluyesen en el siguiente PI del PAJE cláusulas que garanticen la participación[446] de la representación legal de trabajadoras/es en su diseño, cláusulas que impongan el informe previo sobre su impacto de género u otras que prevean procedimientos similares para obtener las mismas garantías.

En cuanto al ***proceso de selección,*** la discriminación en el acceso al empleo se encuentra prohibida en los siguientes textos legales:

- el artículo 4.2.c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores/as establece, como derechos del trabajador/a dentro de la relación laboral, el de no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. A efectos sancionadores, el artículo 16.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social

- Por su parte, el artículo 22.bis de la Ley 56/2003, de empleo (introducido por la Ley Orgánica para la Igualdad), tras encomendar a los servicios públicos de empleo la función de velar para evitar la discriminación en el acceso al empleo, considera discriminatorias tanto las ofertas dirigidas a un solo sexo, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante y las basadas en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico

- Se recoge el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo en el artículo 5 de la LOI, en cuyo apartado dos, se prevé que *"no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado".*[447] No debo olvidar que el no respeto de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en materia de formación y promoción es una de las causas que puede generar ***segregación de las mujeres a nivel vertical.***

Y, por lo que respecta a la posible sanción resultante de la vulneración de las anteriores normas legales, el artículo 16.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tipifica como infracción establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.

Se trata de una infracción muy grave en materia de empleo (laboral) por lo que, en consecuencia, puede llevar

444 Vid. FABREGAT MONFORT, G., "La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo", Tirant lo Blanch,, Valencia, 2008.

445 Vid. ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 50.

446 Vid. LANDA ZAPI RAIN J.P.(Coord.), "Nuevas formas de participación de los trabajadores y gobierno de la entidad empleadora", Ed. Bomarzo, Albacete,

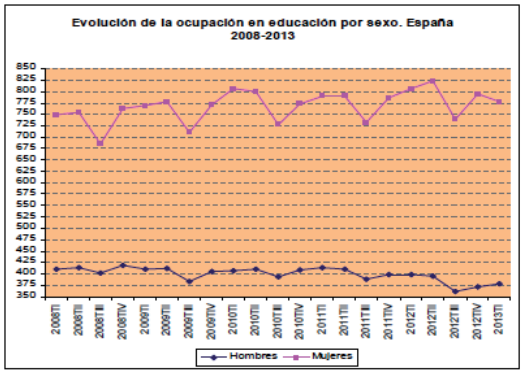
447 A través de esta excepción se recoge la doctrina del TJCE que ha justificado la exclusión del ámbito de aplicación del principio de igualdad de trato en actividades profesionales en las que el sexo puede ser condición determinante – trabajos de policía en situación de graves disturbios internos, Sentencia de 15 de mayo de 1986, Asunto Jhonston; de vigilante de prisiones, Sentencia de 30 de junio de 1988, Asunto Comisión/Francia; de cocinero en una unidad de combate, Sentencia de 28 de abril de 1997, Asunto Sirdar -. Por el contrario, el propio TJCE ha considerado contrarias al principio de igualdad en el acceso al empleo unas normas que prohibían el acceso de las mujeres a cualquier empleo militar que implicara el uso de armas – Sentencia de 11 de enero de 2000, Asunto Kreil – o que prohibía genéricamente el trabajo de las mujeres en el interior de las minas y su trabajo en medios hiperbáricos y de buceo – Sentencia de 1 de febrero de 2005, Comisión/Austria -.

aparejada una sanción que va desde 6.251 hasta 187.515 euros, en función de las circunstancias singulares y criterios agravantes que concurran en el caso concreto.

Sin embargo, la ***discriminación indirecta*** se genera por vías más sutiles e indirectas. Así por ejemplo, en la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, se preveía que durante ese año no se procedería en la Administración Pública a la incorporación de nuevo personal, salvo en unos sectores delimitados expresamente, y si tenemos en cuenta la feminización de la Administración Pública, vemos que impactó negativamente en las oportunidades de Empleo de las mujeres, lo que se agravó con el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada facilita el despido de los/as empleados/as públicos/as pudiendo realizarse expedientes de regulación de empleo en las administraciones públicas y las entidad empleadoras públicas que de éstas dependen, y según los datos estadísticos se tradujo en una mayor destrucción o caída del Empleo en este ámbito en el colectivo de las mujeres que en el de los hombres.

Lo que sucede es que la destrucción de Empleo en las Administraciones Públicas se ve acompañada de medidas normativas adicionales, como el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, altamente feminizado fundamentalmente en determinados tramos educativos, viene a suponer el aumento del horario docente, el incremento de las ratio de alumnado, y la ausencia de cobertura de bajas hasta la tercera semana de éstas.

Así, entre el I trimestre de 2012 y el mismo periodo de 2013, la ocupación en educación (pública y privada) en España pierde un total de 39.000 efectivos, de los cuales 27.400 son mujeres.



Fuente: INE, EPA

Además se empeoran las condiciones laborales de las mujeres, por ejemplo, con el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público incluye, entre otras medidas, la reducción de un 5 por 100 de los salarios públicos y la congelación de la retribución para el ejercicio siguiente.

Y por su parte, el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, suprime durante el año 2012 la ***paga extraordinaria*** del mes de diciembre y la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes del mes de diciembre, y si tenemos presente la feminización del PAP, aunque sea una medida aparentemente aséptica, no dirigida a hombres o mujeres, provoca un empeoramiento de las condiciones laborales de éstas.[448]

En relación a esta cuestión, recientemente, *la juez del juzgado de lo contencioso n º 6 de Bilbao ha dictado en Euskadi la primera sentencia estimatoria por la que se obliga a la Dirección de la Administración de Justicia (DAJ) a abonar a una funcionaria del cuerpo de Tramitación de la Administración de Justicia la paga extra del año 2012 prácticamente íntegra (excepción de los días 30 y 31 de diciembre).*

La Reforma Laboral ***Real Decreto-Ley 3/2012***[449] tiene un diferente impacto en mujeres y hombres debido a la desigual situación de ambos en el mercado de trabajo, así cuando permite la realización de horas extras en el trabajo a tiempo parcial sin la limitación anterior[450], habida cuenta de la feminización del ***trabajo a tiempo***

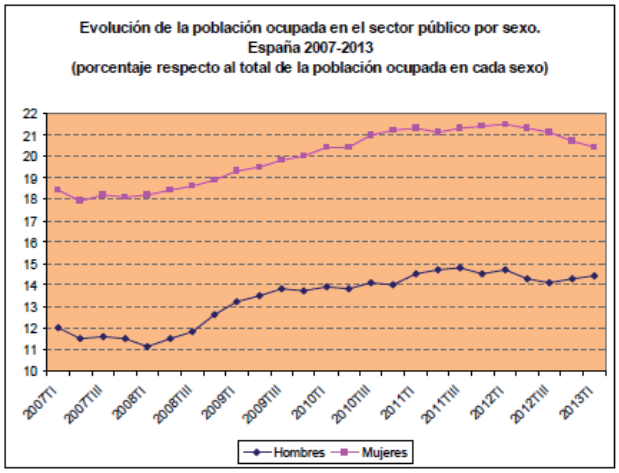
448 Se suprime para el personal laboral del sector público la percepción de la gratificación extraordinaria con ocasión de las fiestas de Navidad contenida en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajador/aes, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2, apartado 2.2 de este mismo Real Decreto-ley. El Pleno del Tribunal Constitucional, por Providencia de 10 de septiembre de 2013, ha acordado admitir a trámite la cuestión de inconstitucionalidad número 3642/2013, en relación con los artículos 2.2 y 6 del R.D.Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en su aplicación al personal laboral del sector público, por posible vulneración del artículo 9.3 de la Constitución («B.O.E.» 20 septiembre).

449 Vid. ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote; UGUINA, Jesús Rafael Mercader. Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. 2012.

450 Vid. DE ATAURI, Pablo Gimeno Díaz. 4. La recuperación de las horas extraordinarias en el trabajo a tiempo parcial. En Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. 2012. p. 95-112.

parcial[451], y de la ***no voluntariedad***[452] de las mismas en muchos casos[453], que dificultará la compatibilización con el trabajo reproductivo, adquiriendo mucha más relevancia esta cuestión cuando con la ***Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de octubre de 2014, asunto C-221/13*** se ha planteado la posibilidad de que la entidad empleadora pueda convertir el trabajo a tiempo parcial en trabajo a tiempo completo aún en contra de la voluntad de la trabajadora afectada[454]. Además, no olvidemos que muchas mujeres que trabajan a tiempo completo, luego solicitan una reducción de jornada, siquiera de forma temporal, para asumir el trabajo reproductivo[455].

No olvidemos que la reforma laboral operada por la ***Ley 3/2012*** supuso no sólo la posibilidad de realizar estas horas extraordinarias, y no sólo complementarias en el trabajo a tiempo parcial, sino también que la entidad empleadora pueda, discrecionalmente, salvo pacto en contrario, distribuir irregularmente el 10 % de la jornada contratada[456], lo que en la práctica puede suponer la expulsión del mercado de trabajo de personas, generalmente mujeres, con responsabilidades familiares[457]. Es cierto, no obstante que el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, en su art. 1 dispone que *"el pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra la circunstancia de tener que atender las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley."*



Fuente: INE, EPA

En el caso del Personal al Servicio de la Administración de Justicia, el régimen jurídico de provisión y acceso a sus puestos de trabajo se encuentra regulado en el ***Real Decreto 1451/2005 de establecer su Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional.***

Me gustaría proponer como medida de "lege ferenda" para el desarrollo del siguiente Plan de Igualdad del PAJE una previsión similar a la contenida en el PI de la Administración General del Estado relativa a la necesidad de considerar como mérito en el acceso a la Función Pública la acreditación de formación en Igualdad de Género, consiguiendo de esta forma equipara el desarrollo de las carreras profesionales, vía sensibilización, de hombres y mujeres.

451 Vid. Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores; art. 1.

452 En la Unión Europea del 32,1 % de las mujeres que trabajan a tiempo parcial, el 27, 7 % no lo ha elegido voluntariamente, por lo que si que han optado por esta modalidad el 75 % de ellas. En España, en el año 2012, el 24, 4 % de las mujeres trabajan a tiempo parcial, pero menos de un 40 % lo han elegido voluntariamente, es decir, el 60, 9% trabajan a tiempo parcial porque no han tenido otra opción. Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 60.

453 Vid. BENVENUTI, M., MOTTA, S., ZANUSO, L., "El tiempo parcial? Por lo menos son tres", en AA.VV., El doble sí, horas y HORAS, 2008, Madrid, pág. 57.

454 Vid. TAPI A HERMIDA A., "¿Es posible proceder a la transformación de una relación laboral a tiempo parcial en una relación laboral a tiempo completo aun contra la voluntad del trabajador? (Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de octubre de 2014, asunto C-221/13)", Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos, ISSN 1138-9532, Nº. 381, 2014, págs. 177-184.

455 Según el Informe del INE, "Empleo del tiempo, conciliación, trabajo y familia" (actualizado a 22 de febrero de 2013), un 2,1 % de los hombres, frente a un 21,1% de las mujeres han reducido su jornada por tiempo igual o superior a un mes, para el cuidado de un hijo/a menor de 8 años. Vid. también el Informe de la Comisión de derechos de la Mujer e Igualdad de Género sobre los efectos de la crisis económica en la Igualdad entre hombres y mujeres y en los derechos de la mujer, 25 de febrero de 2013, pág. 28; Informe de la Fundación 1º de Mayo, "Debates en relación con la conciliación, ¿conciliación o Igualdad?", núm. 37, mayo de 2011.

456 Vid. art. 34.2 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014).

457 Vid. BALLESTER PASTOR, M.A., "Contradicciones y desatinos de la regulación del trabajo a tiempo parcial en España", en Mujeres en la crisis: mercado de trabajo, Revista de la Fundación 1 de Mayo, Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad, núm. Marzo, 2013, pág. 22; LOUSADA AROCHENA F., "La reforma laboral 2010/2012 desde una perspectiva de género", Revista Jurídica sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Aequalitas), núm. 32, 2013; CABEZA PEREIRO, J., "Nuevos interrogantes en torno al contrato a tiempo parcial", Aranzadi Social, núm. 2, vol. 5, 2012, pág. 4.

Subcapítulo I. Provisión de los puestos de trabajo del Personal al Servicio de la Administración de Justicia

El ingreso estará basado en los principios de mérito y capacidad para el ejercicio de las distintas funciones propias de cada organismo, y se produce mediante la superación de una oposición libre, concurso-oposición o por concurso de méritos, adquiriendo la condición de funcionarios/as de la Administración.

Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria, serán objeto de una única Oferta de Empleo Público anual, que se elaborará de conformidad con los criterios para el Sector Público Estatal, establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Las Comunidades Autónomas determinarán en sus respectivos ámbitos territoriales las necesidades de recursos humanos respecto de los Cuerpos de funcionarios/as al servicio de la Administración de Justicia sobre los que han asumido competencias y lo pondrán en conocimiento del Ministerio de Justicia.

El Ministerio de Justicia elaborará la Oferta de Empleo Público integrando de forma diferenciada las necesidades de recursos determinadas por las Comunidades Autónomas con las existentes en el resto del territorio del Estado que no haya sido objeto de traspaso y la presentará al Ministerio para las Administraciones Públicas quien la elevará al Gobierno para su aprobación.

Aprobada la Oferta de Empleo Público, el Ministerio de Justicia procederá a la convocatoria de los procesos selectivos[458].

En las Ofertas de Empleo Público se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, siempre que superen las pruebas selectivas y que acrediten el grado de discapacidad y la compatibilidad para el desempeño de las funciones y tareas correspondientes en la forma que se determine reglamentariamente.

El contenido del temario, así como de las pruebas a realizar serán únicos para cada Cuerpo en todo el territorio del Estado, salvo las pruebas que puedan establecerse para la acreditación del conocimiento de la lengua y del Derecho civil, Foral o especial, propios de las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, que tendrán carácter optativo y, en ningún caso, serán eliminatorias, teniéndose en cuenta la puntuación obtenida conforme al baremo que se establezca, a los solos efectos de adjudicación de destino dentro de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Las pruebas selectivas, se convocarán y resolverán por el Ministerio de Justicia y se realizarán, de forma territorializada en los distintos ámbitos en los que se hayan agrupado las vacantes.

Las convocatorias y sus bases, que serán únicas para cada Cuerpo, se ajustarán, en todo caso, a lo dispuesto en la LOPJ y en el Real Decreto por el que se apruebe el Reglamento General de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios/as al servicio de la Administración de Justicia y se publicarán en el Boletín Oficial del Estado y en los Boletines Oficiales de las Comunidades Autónomas, de forma simultánea. Si dicha simultaneidad no fuese posible, los términos y plazos establecidos en la convocatoria, se contarán, en todo caso, a partir de la publicación en el Boletín Oficial del Estado[459].

En cuanto a la fundamentación jurídica de las previsiones anteriores, o más concretamente, la determinación de la **normativa vigente aplicable,** se dispone en el artículo 1 del REAL DECRETO 1451/2005, DE 7 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE INGRESO, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA («BOE núm. 309/2005), que este reglamento tiene por objeto regular los procedimientos de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y rehabilitación del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, incluido en el libro VI de la LOPJ, y que en todo lo no previsto en la citada ley orgánica y en este reglamento, se

458 Vid. http://www.justizia.net/empleo-publico/informacion-convocatorias.
459 Vid. http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/es/1215197399180/DetalleInformacion.html

aplicará **con carácter supletorio** lo establecido en las **normas del Estado sobre función pública,** sin perjuicio de las disposiciones complementarias que, en el ejercicio de las competencias reconocidas en dicha ley orgánica, dicten en estas materias las **comunidades autónomas con traspasos recibidos,** disposiciones que, en todo caso, deberán respetar lo establecido en este reglamento[460].

Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no hayan podido ser provistos por funcionarios/as de carrera y cuya cobertura se considere conveniente durante el ejercicio, serán objeto de una única **oferta de empleo** público anual que se elaborará de conformidad con los criterios para el sector público estatal, establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y con las prescripciones de la Ley General de Estabilidad Presupuestaria[461].

Las **comunidades autónomas** determinarán, en sus respectivos ámbitos territoriales, las necesidades de recursos humanos respecto de los Cuerpos de funcionarios/as al servicio de la Administración de Justicia sobre los que han recibido los traspasos y lo pondrán en conocimiento del Ministerio de Justicia.

El Ministerio de Justicia elaborará la oferta de empleo público integrando, de forma diferenciada, las necesidades de recursos determinadas por las comunidades autónomas con traspasos recibidos con las existentes en el resto del territorio del Estado, y la presentará al Ministerio de Administraciones Públicas, quien la elevará al Gobierno para su aprobación, conforme, en su caso, a lo que estableciera la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado[462].

La configuración del estatuto de los funcionarios/as al servicio de la Administración de Justicia sufre así un importante cambio en su conformación. La delimitación de un estrato directivo en la oficina judicial, la apuesta por un sistema numéricamente significativo de promoción interna, la profesionalización de la función y la potencial introducción de elementos retributivos que valoren la productividad y el ejercicio efectivo de la función, configuran un panorama en el que la carrera y las expectativas profesionales de los funcionarios/as comienzan a tener un perfil diferente al tradicional y en el que se generan expectativas profesionales en la carrera de estos funcionarios/as, aspecto éste que constituye uno de los elementos centrales de cualquier sistema de organización del empleo público y en el que las normas futuras deben profundizar[463].

El reglamento analiza el desarrollo del proceso selectivo, estableciendo las reglas para la confección de la oferta pública de empleo y la participación que en la misma deben tener las comunidades autónomas para conseguir un conjunto armónico que dé satisfacción a las necesidades de todos cuantos intervienen en este ámbito.

Más allá de este esquema se determinan los procedimientos selectivos, en los que los sistemas comunes son la oposición y el concurso-oposición, aunque la utilización de este segundo sistema se configura con un carácter excepcional para el turno libre.

Desde una perspectiva orgánica se establece la creación de una Comisión de Selección de Personal, con carácter de órgano de la Administración y cuya función es la de establecer una homologación de los elementos que, con carácter común, componen los procesos selectivos, tales como programas, temarios, bases de las convocatorias, etc.

Este ámbito organizativo se completa con la regulación de los tribunales, que son los que juzgan, ya en el plano concreto, las distintas pruebas selectivas. Se establece su funcionamiento desde un Tribunal único que ejerce sus competencias en el seno de las comunidades autónomas con traspasos recibidos en materia de justicia, mediante la creación de Tribunales Delegados.

El reglamento regula el régimen y contenido de las convocatorias, de las solicitudes de participación en los procesos selectivos, el régimen de admitidos y excluidos a la participación en las mismas, las reglas formales de

460 Vid. Artículo 1 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005)

461 Vid. Artículo 2 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005)

462 Vid. Artículo 3 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005)

463 Vid. Exposición de Motivos del REAL DECRETO 1451/2005, DE 7 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE INGRESO, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA («BOE núm. 309/2005) .

realización de los ejercicios y la relación de aprobados y forma de aportar la documentación correspondiente, así como el período de prácticas y el curso selectivo. Se incluye, asimismo, el régimen jurídico de los funcionarios/as en prácticas.

La regulación incluye una referencia a la forma de nombramiento de los funcionarios/as interinos, el régimen de prestación de servicios y el de cese.

En sintonía con los diversos acuerdos que el Ministerio de Justicia y las centrales sindicales presentes en la Mesa Sectorial vienen adoptando, se establece una regulación de la promoción interna como forma de acceso a los cuerpos superiores en titulación o a los de distinta especialidad, dentro del mismo nivel de titulación. Se detallan las características de las pruebas y las líneas generales y méritos a incluir en la fase de concurso.

El segundo de los grandes bloques temáticos es el relativo a la provisión de puestos de trabajo. El esquema del reglamento consiste en diferenciar los sistemas de provisión en situaciones de normalidad, que son el concurso y la libre designación, siendo este segundo sistema de carácter excepcional frente al primero y sólo para los puestos que en las respectivas RPTs aparezcan expresamente identificados para su provisión de este modo; de las situaciones que son consecuencia de los procesos de reorganización y cambios organizativos que necesariamente concurren en todas las Administraciones, y especialmente en un proceso tan dinámico como debe suponer el de la transformación que introduce la nueva configuración de los servicios que se plasma en la LOPJ. En este ámbito se incluyen la redistribución de efectivos, la reordenación de efectivos y la reasignación forzosa.

El desarrollo de los sistemas previstos determina las condiciones en las que pueden aplicarse cada uno de los sistemas y la forma operativa de llevarlos a cabo, incluyendo una mención específica a los méritos y circunstancias que deben darse para la aplicación respectiva de los sistemas previstos. Se determinan las reglas para el reingreso al servicio activo de los funcionarios/as que estén prestando servicios en otro cuerpo y la de los suspensos y rehabilitados.

En síntesis, se trata de dotar a los gestores de la Administración de Justicia de un conjunto de instrumentos y mecanismos que son comunes en la gestión pública de recursos humanos y que deben permitir la transformación de tal gestión en este ámbito sectorial. Este impulso normativo es acorde con el que demanda la transformación impuesta en la LOPJ[464], y con la necesidad de culminar la reforma de la prestación del servicio público de la Justicia en condiciones de mayor eficacia y eficiencia y con respeto e interacción cooperativa con las distintas instancias territoriales y corporativas que intervienen en la gestión de tal servicio, esencial en un Estado democrático[465].

La selección y colocación de personal laboral en la Administración pública requiere como regla general la puesta en marcha de *procedimientos reglados* que como regla general se asientan sobre una serie de actos previos consistentes en la *planificación de recursos humanos,* la elaboración de una *relación de puestos de trabajo* y la aprobación de la oferta de empleo público (arts. 55 ss. EBEP).

Tales procedimientos han de ajustarse no sólo a principios de igualdad, mérito y capacidad, sino también a los principios de publicidad, transparencia, imparcialidad, profesionalidad independencia y discrecionalidad técnica de los órganos de selección, adecuación técnica entre los procesos selectivos y las funciones, y agilidad (art. 55.2 EBEP). El incumplimiento de estas exigencias de selección y colocación puede provocar la nulidad de los contratos de trabajo, que puede ser consecuencia de la previa anulación de la pertinente convocatoria[466].

En la **LIE** se prevé también que e*n caso de existir igualdad de capacitación, se dará* ***prioridad a las mujeres*** *en aquellos cuerpos y escalas y categorías de la Administración en los que la representación de las mujeres sea inferior al* ***40%,*** *salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de*

464 El Pleno del Tribunal Constitucional, por providencia de 5 de noviembre actual, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 5465-2013, promovido por más de cincuenta Diputados del Grupo Parlamentario Socialista en el Congreso de los Diputados, contra la nueva redacción dada en el apartado uno del artículo único de la Ley Orgánica 4/2013, de 28 de junio, de reforma del Consejo General del Poder Judicial, a los artículos 564; apartados 1 y 3 del artículo 570; apartado 1 del artículo 579; apartado 1 del artículo 580; artículo 590; apartado 1 del artículo 591; artículo 599; apartado 4 del artículo 600 y apartado 2 del artículo 638 de la LOPJ, así como el apartado 3 de la disposición transitoria décima de aquella Ley Orgánica 4/2013.

465 Vid. Exposición de Motivos del REAL DECRETO 1451/2005, DE 7 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE INGRESO, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA («BOE núm. 309/2005)

466 Vid. artículo 78.1 Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso al empleo»[467].

Igualmente dispone que *salvo que se justifique debidamente su no pertinencia, la composición del* ***tribunal*** *u órgano técnico de selección ha de ser equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. Se considera que existe una representación equilibrada cuando en los órganos de más de cuatro miembros cada sexo está representado al menos al 40%; en el resto, cuando los dos sexos estén representados»*[468].

Para los supuestos de provisión mediante ***concurso,*** *en caso de existir igualdad de capacitación en la provisión de un puesto de trabajo, se dará* ***prioridad*** *a la mujer cuando en el cuerpo o escala de que se trate y nivel que posea dicho puesto la representación de las mujeres sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para la promoción en el empleo»*[469].

La condición de **funcionario/a** se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos: superar las pruebas de selección (y en su caso los cursos de formación); nombramiento conferido por la autoridad competente; juramento o promesa del cargo (requisito ineludible); toma de posesión (simultáneo al anterior y en el plazo de 1 mes desde la publicación del nombramiento).

Son nulos los compromisos asumidos por la Administración fuera de los procedimientos legalmente establecidos (STSJ Valencia 13-1-2000 [AS 2000, 2173]). La falta de competencia puede ser suplida cuando conste el «consentimiento tácito de quien sí la tenía» (STSJ Canarias [Las Palmas] 2-4-1996 [AS 1996, 1328]). Es válida la extinción directa de los contratos de trabajo realizados en virtud de concursos públicos anulados por sentencia firme, por considerar que la nulidad del acto originario comporta la nulidad de sus consecuencias (STS 29-3-1994 [RJ 1994, 2656] ; STS 5-10-1994 [RJ 1994, 7748]), si bien para llevar a efecto tal extinción la Administración debe acudir a alguno de los procedimientos extintivos previstos en el art. 49 del ET, como son la extinción por fuerza mayor y el despido objetivo por causas económicas (STS 10-3-1999 [RJ 1999, 2124] y STS 28-4-2009 [RJ 2009, 2627]).

Las reglas de selección se modulan en función de la clase de puesto de trabajo y el carácter de la contratación, y son más exigentes para el reclutamiento de **personal laboral fijo** (y por supuesto para la designación de **funcionario/as públicos**), para los que han de convocarse los pertinentes **concursos** (oposición, concurso-oposición o concurso de méritos). La cobertura de puestos de trabajo de carácter no permanente o eventual mediante **contratación temporal** puede seguir procedimientos más ágiles (art. 15.1.) Ley 30/1984, art. 67 EBEP y art. 35.1 RD 364/1995.

En términos generales es muy limitado el espacio de juego en el ámbito del empleo público de los **intermediarios** y de las **agencias de colocación** o **de selección,** e incluso de los **servicios públicos de empleo** (con independencia de que la necesidad de comunicación a éstos de los contratos celebrados). Su papel puede ser algo más relevante no obstante en la contratación de **personal temporal,** respecto del que las reglas de colocación no son tan estrictas [art. 15.1 f) de la Ley 30/1984 y arts. 28.1 y 35 del RD 364/1995]. Pueden intervenir también **entidad empleadoras de trabajo temporal** salvo en aquellos puesto expresamente excluidos o que requieran cobertura a través de los pertinentes procesos selectivos (DA 4ª Ley 14/1994), y siempre con las oportunas limitaciones en cuanto a la adquisición de la condición de fijo en la entidad empleadora usuaria, que es la propia Administración (DA. 5ª Ley 30/2007 en relación con art. 7 LETT).

Cabe preguntarse si la Administración Pública se encuentra o no vinculada por la propuesta que hagan los órganos encargados de la selección de los aspirantes. En principio parece lógico pensar que sí, y prueba de ello es que el RD 364/1995 (RCL 1995, 1133) dice de modo aparentemente imperativo que «el órgano competente procederá a la formalización de los contratos previa justificación de las condiciones de capacidad y requisitos

467 Vid. Disposición Final Segunda de la **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi que modifica la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca,** añadiendo un párrafo 2 al artículo 27 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

468 Vid. Disposición Final Segunda de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi que adiciona un párrafo al artículo 31 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, con el número 3, de manera que el anterior 3 pasa a ser el 4.

469 Vid. Disposición Final Segunda de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi que añade un párrafo 2 al artículo 46 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, de manera que los actuales párrafos 2 y 3 pasan a ser 3 y 4, respectivamente.

exigidos en la convocatoria» (art. 33.1). En todo caso la condición de personal laboral fijo sólo se obtiene una vez transcurrido el **período de prueba** (art. 33.2 RD 364/1995), lo cual permite a la Administración prescindir del trabajador/a cuando no acredite condiciones para el desarrollo del puesto de trabajo objeto de selección.

También cabe plantear el valor de eventuales compromisos de contratación adquiridos por la Administración, por ejemplo a través del establecimiento de **bolsas de trabajo** o **listas de candidatos** a partir del resultado obtenido en las pertinentes convocatorias, sin haberlas superado. Son compromisos que pueden ayudar a la cobertura de puestos de trabajo de una forma objetiva, pero como regla general no pueden condicionar la exigencia de que el acceso al empleo público tenga lugar conforme a las reglas de **convocatoria pública, igualdad, mérito y capacidad,** y por lo tanto no pueden utilizarse para la cobertura de nuevas plazas o la adjudicación definitiva de puestos de trabajo. Su virtualidad se reduce a la **contratación de personal temporal,** ámbito en el que son frecuentes los pactos y convenios entre las Administraciones y los representantes de los trabajadores/as.

El carácter público de la convocatoria y el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad quedan salvaguardados [al contemplar la] publicidad de la convocatoria y establecer los baremos de valoración de los aspirantes (STSJ Cataluña 15-5-1996 [AS 1996, 1648]). La competencia para conocer de las pretensiones que pudieran suscitarse a propósito de estos criterios de colocación pertenece en principio a la jurisdicción social (STS 15-2-2000 [RJ 2000, 2042]), pero cuando se trata de contratación externa o de nuevo ingreso, y no de promoción interna, se ejerce una potestad administrativa en orden a la selección de personal conforme a parámetros de normas administrativas y la competencia pertenece a la jurisdicción contencioso-administrativa (STS 4-10-2000 [RJ 2000, 8661] ; STS 4-10-2000 [RJ 2000, 8662]).

En la entidad empleadora privada la vinculación a bolsas de trabajo cabe únicamente en la medida en la que pueda estimarse que la superación de las pruebas y la consiguiente inclusión en las listas correspondientes expresa un **compromiso de contratación futura** –precontractual– del trabajador/a, o incluso presente –pero de ejecución aplazada, es decir, sometida a término o condición suspensivos-. Los órganos jurisdiccionales entienden de hecho que el incumplimiento de este tipo de compromisos, si no asimilable a un despido, sí debe determinar algún tipo de responsabilidad –indemnización de daños y perjuicios– a cargo de la entidad empleadora (STSJ Cataluña 22-1-1997 [AS 1997, 856]). Algunos pronunciamientos califican expresamente la situación bien como «**promesa de contrato,** presentando el carácter de obligación precontractual» (STS 16-5-2000 [RJ 2000, 4632]), bien como **precontrato** sometido a la condición de que exista una vacante, pues «no se trata de la directa contratación de personal laboral de nuevo ingreso, sino de la mera elaboración de listas de espera como expectativa futura» (STSJ Cataluña 15-5-1996 [AS 1996, 1648]). Por cierto, las mayores dificultades prácticas aparecerán cuando, habiendo tenido lugar una rescisión o un **despido disciplinario improcedente** -así calificado en vía judicial-, la entidad empleadora rechace la readmisión. Parece que lo más adecuado en estos casos será defender el derecho del trabajador/a reincorporarse a la bolsa; «cuestión distinta es el derecho a... la efectiva contratación» (STSJ Cataluña 15-5-1996 [AS 1996, 1648]).

La Administración pública puede utilizar la técnica de la **subcontratación** por razones de eficacia o agilidad en la prestación del correspondiente servicio público, con la consiguiente cesión a un tercero de la pertinente **gestión.** Para ello habrá de acomodarse a las reglas de los **contratos de gestión de servicios públicos** y la **concesión administrativa** (RDleg. 3/2011, de 14 noviembre [RCL 2011, 2050]), y habrá de respetar también, en materia laboral, lo dispuesto en art. 42 ET y normas concordantes (seguridad social, prevención de riesgos laborales, etc.). El concepto de contrata o de subcontrata puede reconducirse al de concesión administrativa a estos efectos [STS de 18 de marzo de 1997 (RJ 1997, 2572) ; 3 de marzo de 1997 (RJ 1997, 2194)]. En este terreno, no obstante, adquieren matices particulares la noción de **propia actividad** (acotada jurisprudencialmente en STS de 24 de noviembre de 1998 [RJ 1988, 10034], entre otras), que aquí ha de conectarse más bien con la noción de **competencia administrativa,** en el sentido de que la Administración sólo podrá celebrar estas operaciones en relación con las actividades que funcionalmente le pertenezcan. No podrá utilizarse la contrata cuando exista prohibición al respecto, o cuando se trate de servicios no susceptibles de concesión o adjudicación a un tercero.

Por supuesto la Administración no puede incurrir en prácticas de **cesión de trabajadores/as** (art. 43 ET): ni puede ceder trabajadores/as ni puede recibir en préstamo trabajadores/as de otra entidad empleadora (salvo en los casos legalmente autorizados, por ejemplo a través de **entidad empleadoras de trabajo temporal**). La elusión de las reglas sobre cesión de trabajadores/as no entraña derecho del trabajador/a afectado a la adquisición de la

cualidad de fijo en la Administración pública, por la necesidad de respetar los principios de selección de personal (STS 11-11-2003 [RJ 2004, 283], reiterando lo ya dispuesto antes en SSTS 20-1-1998 [RJ 1998, 1000] ; STS 27-5-2002 [RJ 2002, 9893] y STS 28-10-2003 [RJ 2003, 7593]).

En relación con la contratación de entidad empleadoras de servicios, tanto la Administración pública como sus entes y organismos públicos (en el sentido del art. 3.1 RDLeg.3/2011) han de dictar (antes de 31 de diciembre de 2012) «las instrucciones pertinentes para la correcta ejecución de los servicios externos que hubieran contratado, de manera que quede clarificada la relación entre los gestores de la Administración y el personal de la entidad empleadora contratada, evitando, en todo caso, actos que pudieran considerarse como determinantes para el reconocimiento de una relación laboral, sin perjuicio de las facultades que la legislación de contratos del sector público reconoce al órgano de contratación en orden a la ejecución de los contratos», con la precaución añadida de que si en virtud de sentencia judicial los trabajadores/as de tales entidad empleadoras «se convirtieran en personal laboral de la Administración, el salario a percibir será el que corresponda a su clasificación profesional de acuerdo con el convenio colectivo aplicable al personal laboral de la Administración, siendo necesario informe favorable de los órganos competentes para hacer cumplir las exigencias de las leyes presupuestarias» (DA 1ª RDL 20/2012). Se trata de evitar situaciones de declaración de cesión ilegal de trabajadores/as que conlleven adscripción del personal cedido (véase TS 17 de diciembre de 2010 [RJ 2011, 53], por ejemplo).

En sus aspectos generales son comunes a funcionario/as y personal laboral las normas sobre **acceso al empleo en la Administración pública,** por exigencias de cumplimiento en uno y otro caso de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (arts.14 y 23 CE). El EBEP (RCL 2007, 768) contiene reglas comunes de ingreso en la Administración Pública, excepción hecha de las reglas relativas a la exigencia de nacionalidad para ser funcionario/a (art. 57) o al modo de adquisición de la condición de funcionario/a de carrera (art. 62), y con algunos matices diferenciales.

Se regulan de modo unitario los **requisitos generales para adquirir la condición de empleado público:** poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas; tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso de la edad máxima de jubilación forzosa –la norma precisa que sólo por ley podrá establecerse una edad máxima distinta a la edad de jubilación forzosa para el acceso al empleo público; no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio en cualquier Administración pública ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para el desempeño de funciones públicas por resolución judicial, y poseer la titulación exigida. Las Administraciones públicas en el ámbito de sus competencias podrán exigir otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con los correspondientes puestos de trabajo. Todas ellas deben aplicar las medidas de inserción y promoción de discapacitados (arts.56 y 59 EBEP) y respetar el principio de igualdad de oportunidades entre sexos (art. 61.1 EBEP).

Cuentan con regulación unitaria las **pruebas de acceso** a la Administración, que deben adecuarse a los principios de publicidad de las convocatorias y de sus bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar, agilidad y objetividad (art. 55 EBEP), uno de cuyos fines es el de garantizar la **igualdad de todos la ciudadanía en el acceso al empleo público.** Existen puntos común en lo relativo a **órganos de selección y sistemas selectivos,** aunque con alguna particularidad en función del tipo de vinculación (art. 60 y art. 61.4 EBEP).

Para **funcionario/as de carrera** el sistema de selección consiste en oposición y concurso-oposición, y sólo con carácter excepcional el concurso de valoración de méritos. Para el **personal laboral fijo** se utilizan la oposición, el concurso-oposición o el concurso de valoración de méritos (art. 61.6 y 7 EBEP), con particularidades para el personal directivo (art. 13 EBEP). No se concretan los sistemas de **selección del personal temporal,** ya se trate de funcionario/as o de contratados laborales, cuya selección sigue en todo caso procedimientos más ágiles. La provisión de puestos de trabajo y las decisiones sobre movilidad del personal laboral deben atender también lo dispuesto en **convenio colectivo.**

El RD 364/1995, de 10 de marzo (RCL 1995, 1133), aprueba el Reglamento general de ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionario/as civiles de la Administración General del Estado, que en todo caso debe ajustar en su aplicación al

EBEP (RCL 2007, 768).

Las normas de empleo público imponen **limitaciones** a las Administraciones Públicas sobre el carácter funcionarial o laboral de una plaza, el contenido de los puestos de trabajo o la convocatoria de plazas, decisiones que han de ajustarse al sistema legal vigente y a las disponibilidades presupuestarias. La selección y ordenación de los recursos humanos de la Administración está ligada a dos operaciones básicas: la **relación de puestos de trabajo,** que debe precisar el carácter de cada puesto de trabajo (laboral o funcionarial, fijo o temporal) y sus características profesionales y retributivas, y la **oferta pública de empleo,** que debe aprobarse periódicamente con las debidas **autorizaciones** e **informes** (art.70 EBEP).

Los criterios de la oferta de empleo público estatal para el 2012 aparecen recogidos en la Ley 2/2012, de 29 junio (RCL 2012, 909) de Presupuestos Generales del Estado (art. 23) y en normas complementarias. En ella se acuerda la congelación de la oferta de empleo, excepto en la administración educativa, sanitaria, Fuerzas y Cuerpos de la Seguridad del Estado y Cuerpos de la Policía Autónoma, Fuerzas Armadas y Cuerpos responsables del control y lucha contra el fraude fiscal y laboral personal de los servicios prevención y extinción de incendios y personal investigador doctor de los cuerpos y escalas de organismos públicos de investigación definidos en la Ley 14/2011 (RCL 2011, 1030) y de Universidades en los que la tasa de reposición se fija en el 10 por ciento. Respecto del nombramiento de funcionario/as interinos y personal estatutario eventual, así como de la contratación de personal laboral temporal se limita a casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables en sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios esenciales, exigiéndose en todo caso autorización expresa del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

El EBEP (RCL 2007, 768) contiene reglas comunes en materia de **gestión de personal,** en las que pueden identificarse los siguientes instrumentos básicos:

- **planificación y clasificación de los recursos humanos,** que debe tener como objetivo la eficacia en la prestación de los servicios y la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles (arts.76 y 77 EBEP).
- **autonomía en la estructuración** del empleo público dentro de cada Administración Pública, que parte de la correspondiente relación de puestos de trabajo y que permite asignar al personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes a su puesto de trabajo siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, lo justifiquen necesidades del servicio y no haya merma en las retribuciones (arts.72 , 73 y 74 EBEP).
- **evaluación del desempeño,** aplicable indistintamente a los funcionario/as y al personal laboral para valorar conducta profesional, rendimiento y logro de resultados, que tiene efectos en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y la percepción de retribuciones complementarias, y que debe utilizar criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación (art. 20 EBEP).

Cada Administración debe crear y mantener un **registro de datos relativos al personal** que tendrá en cuenta las peculiaridades de determinados colectivos, podrá contener información agregada sobre los restantes recursos humanos de su respectivo sector públicos, y se gestionará con criterios de cooperación entre Administraciones (art. 71 EBEP).

La **provisión de puestos de trabajo** es otro de los campos en que tradicionalmente se originan reglas que se aplican exclusivamente a los funcionario/as públicos, reglas que tienen que ver sobre todo con el establecimiento de **criterios objetivos** para la cobertura de las vacantes. La protección de la **independencia** del funcionario/a público, y así de la calidad del servicio, y en definitiva del interés general, exige que la provisión de las vacantes se realice en efecto conforme a criterios objetivos, en el sentido de que no quede en manos de quien en cada momento dirija los destinos de la Administración determinar a quién se adjudican las plazas vacantes. Pues es evidente que si la Administración pudiera decidir libremente la asignación de estas plazas tendría un importante instrumento en su poder con que condicionar la independencia funcionarial.

La provisión y convocatoria de puestos de trabajo depende de la **oferta de empleo público,** sujeta a restricciones en los últimos años por normas presupuestarias y de coyuntura.

La regulación de esta materia ha venido procediendo en los últimos años de la Ley 30/1984 (art. 20) y del RD 364/1995 (arts. 36 y siguientes), así como, es aspectos muy concretos, de la Ley de Funcionario/as Civiles del Estado de 1964 (arts. 60, 61 y 62). El Estatuto Básico del Empleado Público ha incidido, como no podía ser de otra manera, en la cuestión, aunque lo cierto es que o bien no ha derogado todas las previsiones anteriores o bien, cuando lo ha hecho, la derogación no ha sido inmediata, sino sometida a la condición de la entrada en vigor de las leyes de función pública que se dicten en su desarrollo, tal y como precisa la Disposición Final 4 del referido Estatuto Básico (y las Instrucciones de aplicación del Estatuto Básico en el ámbito de la Administración General del Estado aprobadas por Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública de 21 de junio de 2007 [RCL 2007, 1226]). En la regulación procedente de la Ley 30/1984 y el RD 364/1995 queda claro que el mecanismo elegido por la Ley para garantizar la provisión de las plazas de funcionario/a público conforme a criterios objetivos es el **concurso.** Puede decirse que son tres las garantías de objetividad que ofrece esta regulación de los concursos: (1) garantía de convocatoria pública, en la que habrán de constar los datos identificativos básicos del puesto ofertado (denominación, nivel, descripción, requisitos de desempeño), los méritos a valorar y el baremo con arreglo al cual se puntuarán los mismos, así como, en su caso, la previsión de memorias o entrevistas y la composición de las comisiones de valoración (art. 20 de la Ley 30/1984 y arts. 38 y 39 del RD 364/1995); (2) sometimiento de la valoración de méritos a reglas, como la de adecuación de los candidatos a las características del puesto ofertado, el nivel consolidado por el aspirante, el trabajo desempeñado y su similitud con el que se encuentra en trámite de provisión, los cursos de formación y perfeccionamiento profesional o la antigüedad, siempre en los términos que se hayan precisado en las bases de la convocatoria correspondiente (art. 44 del RD 364/1995); (3) regulación de las Comisiones de Valoración, con expresa referencia al derecho a participar en ellas de los sindicatos más representativos y los que cuenten con más del 10 por 100 de representantes en el conjunto de las Administraciones Públicas o en el ámbito correspondiente (art. 46 del RD 364/1995).

El Estatuto Básico del Empleado Público contiene las reglas de provisión de puestos de trabajo en sus arts. 78, 79, 80, 81, 82, 83 y 84. Dos reglas básicas establecen esta norma. La primera es que las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de **igualdad, mérito, capacidad y publicidad** (art. 78.1). La segunda se refiere a los instrumentos de provisión de puestos, y dice que la provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de **concurso y de libre designación con convocatoria pública** (art. 78.2). En todo caso, la norma precisa que las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico podrán establecer otros procedimientos de provisión en los supuestos de movilidad por razones del servicio, permutas entre puestos de trabajo, movilidad por motivos de salud o rehabilitación del funcionario/a, reingreso al servicio activo, cese o remoción en los puestos de trabajo y supresión de los mismos (art. 78.3).

En relación al **concurso,** la norma dice que será el procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo y que consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos –continúa la norma– responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre, debiendo ajustarse en su funcionamiento a las reglas de imparcialidad y objetividad. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico establecerán el plazo mínimo de ocupación de los puestos obtenidos por concurso para poder participar en otros concursos de provisión de puestos de trabajo. En caso de supresión o remoción de los puestos obtenidos por concurso se deberá asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera profesional propia de cada Administración Pública y con las garantías inherentes de dicho sistema (art. 79).

Por lo que respecta al procedimiento de **libre designación con convocatoria pública,** el Estatuto Básico comienza señalando que ello consistirá en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto y que serán las leyes de Función Pública dictadas en desarrollo del Estatuto Básico las que establecerán los criterios para determinar los puestos que por su especial responsabilidad y confianza puedan cubrirse por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública. La norma también precisa que el órgano competente para el nombramiento

podrá recabar la intervención de especialistas que permitan apreciar la idoneidad de los candidatos y –lo que es muy importante, y muy distinto de lo que sucede en casos de concurso– que los titulares de los puestos de trabajo provistos por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública podrán ser cesados discrecionalmente, caso éste en que se les deberá asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera profesional propio de cada Administración Pública y con las garantías inherentes de dicho sistema (art. 80). En relación a esta vía de acceso, no podemos olvidar como la ***LOI*** exige la ***representación equilibrada***[470] de hombres y mujeres en la Administración Pública, lo que no implica la paridad, acorde con su Disposición Adicional Primera, exigiendo sólo que las personas de casa sexo no superen el 60 % ni sean menos del 40 % del personal.

Recordemos en todo caso que, fuera de las vías del concurso y la libre designación con convocatoria pública, la provisión de puestos funcionariales puede producirse también por **otros cauces más especiales.** Puede ser el caso de las permutas, reguladas por cierto todavía en la Ley de Funcionario/as Civiles del Estado de 1964 (art. 62), de la necesidad de proteger a las funcionarias víctimas de violencia de género obligadas a abandonar el puesto de trabajo de la localidad donde venían prestando servicios para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral (art. 82, del Estatuto Básico) o, en todo caso, de las decisiones o acuerdos de movilidad funcional por motivos de salud o rehabilitación del funcionario/a, reingreso al servicio activo, cese o remoción en los puestos de trabajo y supresión de los mismos y, en todo caso, por razones del servicio, según precisan los arts. 78.3, 81 y 82 del Estatuto Básico.

En todo caso, la nueva regulación de la provisión de puestos funcionariales, como la anterior, **no ofrece absolutas garantías de objetividad.** Por lo pronto, porque se trata de una regulación básica, que deja en manos de las leyes de función pública aspectos determinantes al respecto, como por ejemplo el establecimiento de los criterios para definir los puestos que puedan cubrirse por el procedimiento de libre designación (art. 80.2). Por otro lado, porque no se establecen criterios para definir con una mínima claridad cómo se determinarán los méritos que habrán de tomarse en cuenta para valorar la aptitud de los candidatos para cada puesto, lo que permite una prefiguración u orientación de la plaza al perfil de un aspirante concreto al elaborar las bases de la convocatoria correspondiente. Por otra parte, por supuesto, porque el concurso no es el único modo de provisión de puestos. A su lado, el Estatuto Básico, como antes la Ley 30/1984, reconoce la libre designación para determinados puestos, con independencia de que exija ahora en estos casos la convocatoria pública. Nótese además que el Estatuto Básico ha derogado –no inmediatamente, pero sí con efecto en el momento en que se apruebe la Ley de Función Pública que corresponda– el art. 20.1.b) de la Ley 30/1984, que dice que «sólo podrán cubrirse por este sistema (libre designación) los puestos de Subdirector general, Delegados y Directores regionales o provinciales, Secretarías de altos cargos, así como aquellos otros de carácter directivo o de especial responsabilidad para los que así se determine en las RPTs».

La provisión de puestos de trabajo en la AJE se efectuará en base a la aplicación de la ***Resolución de 27 de enero de 2012 de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal,*** por la que se regula el procedimiento para la cobertura de plazas vacantes y plazas cuyo titular esté ausente por licencias o permisos en la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Entiendo que el resultado de ese proceso de selección debería respetar también la ***Disposición adicional primera*** de la ***LOI,*** que requiere en la Administración Pública una ***presencia o composición equilibrada,*** entendiendo por tal "la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

No puedo concluir este apartado sin hacer una referencia al art. 20.4 de la **LIE** que dispone que "las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público deben incluir: a) Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de éstas sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo. Los órganos competentes en materia de función pública de las correspondientes administraciones públicas han de disponer de estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la aplica-

470 Vid. artículos 52 y 54 de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).

ción de lo dispuesto en el apartado a). b) Una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada", considerándose que existe una representación equilibrada cuando en los tribunales, jurados u órganos afines de más de cuatro miembros cada sexo está representado al menos al 40%. En el resto, cuando los dos sexos estén representados.

Además en el apartado 7 de este art. 20 se determina que el órgano administrativo que promueva la norma o disposición administrativa habrá de establecer indicadores que permitan realizar la evaluación del grado de cumplimiento y de la efectividad de las medidas referidas en los párrafos anteriores, de cara a la consecución del objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

Por último, y en relación a los procesos de selección, me gustaría suscribir algunas sugerencias o recomendaciones recogidas doctrinalmente, v.gr.; utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en los anuncios de puestos vacantes; incentivar la participación de mujeres en los tribunales o comités de selección; aplicar el enfoque de género en las bases de las convocatorias de empleo; garantizar la participación de la representación legal del personal en los procesos de selección para garantizar y avalar la igualdad de oportunidades[471].

1. RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO CON POSTERIORIDAD A LA REFORMA INTRODUCIDA POR LA LOMLOPJ.

Las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPTs) son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal funcionario o laboral de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto y sus características retributivas. Corresponde su aprobación al MAP y al Ministerio de Hacienda (a través de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones-CECIR), excepto la asignación inicial de los complementos, que corresponde al Gobierno. Las relaciones comprenderán los puestos de trabajo de personal funcionario de cada centro Gestor y el número y características de los que puedan ser ocupados por personal eventual y, separadamente, laboral. Las relaciones indicarán la denominación y características esenciales de los puestos, los requisitos exigidos, el nivel del complemento de destino y el complemento específico cuando sean desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando lo sean por personal laboral. Los Departamentos Ministeriales elaborarán las propuestas de RPTs de personal funcionario y laboral y las remitirán a la CECIR. Una vez aprobada la asignación inicial de los complementos de destino y específico a los puestos de trabajo, la CECIR aprobará las correspondientes relaciones. Las posteriores modificaciones de las relaciones se tramitarán a propuesta de los Departamentos Ministeriales y se aprobarán por la CECIR. Igualmente, los Departamentos Ministeriales podrán realizar Modificaciones por autorización expresa y conjunta de los Ministerios de Hacienda y Administraciones públicas. Los acuerdos de la Comisión Interministerial de Retribuciones ponen fin a la vía administrativa. Las relaciones aprobadas inicialmente y las posteriormente actualizadas serán publicadas en el BOE. La provisión de puestos de trabajo de personal funcionario, y la formalización de nuevos contratos de personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en las respectivas relaciones, salvo cuando la contratación se realice por tiempo determinado y con cargo al capítulo de inversiones o a créditos de personal laboral eventual. La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realiza a través de las RPTs.

En la reforma operada por la LOMLOPJ se preveía lo siguiente:

"El Ministerio de Justicia y las Comunidades Autónomas con competencias asumidas procederán, en sus respectivos ámbitos, a la organización de las Oficinas judiciales y unidades administrativas en la forma establecida en esta Ley, así como a la elaboración y aprobación de las RPTs conforme a las normas y procedimientos contenidos en la misma. Aprobadas las RPTs por el Ministerio de Justicia y las Comunidades Autónomas, se procederá al acoplamiento de los funcionarios/as con destino definitivo en el ámbito territorial respectivo, mediante las siguientes fases: La convocatoria de procedimientos de libre designación para aquellos puestos que hayan de cubrirse por ese sistema. La convocatoria de concursos específicos para aquellos puestos de trabajo que hayan de cubrirse por este sistema, en el que, por una sola vez, podrán participar en exclusiva los

471 Vid. CCOO, "Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y Planes de Igualdad", Ed. Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, 2007, pág. 136.

funcionarios/as destinados en el municipio donde deban desempeñarse tales puestos de trabajo. La confirmación de los funcionarios/as en los puestos de trabajo que viniesen desempeñando, cuando estos figuren en las correspondientes RPTs con similar contenido, aun con distinta denominación. La reordenación o redistribución de efectivos y en su caso la reasignación forzosa en supuestos de amortización, supresión o recalificación de puestos, con arreglo a los procedimientos establecidos. Estos procesos se llevarán a cabo a medida que se aprueben las RPTs de forma gradual y en función de las posibilidades organizativas, técnicas y presupuestarias de las Administraciones competentes.[472]*"*

En todo caso, **las modificaciones que se produzcan de las RPTs**[473] deberán tener en cuenta los principios contenidos en la LOMLOPJ, para la redistribución y reordenación de efectivos y, en concreto, las siguientes reglas:

a) Las Administraciones competentes elaborarán un plan de recursos humanos, que será negociado con las organizaciones sindicales más representativas, oportunidad que se debería aprovechar para incluir el enfoque de género.

b) Se deberá respetar la denominación, retribuciones y demás características de los puestos afectados, y en ningún caso supondrán cambio de municipio para el personal.

c) En todo caso se respetarán las dotaciones mínimas que para las unidades procesales de apoyo directo se hayan establecido.

d) Se requerirá informe previo del Consejo General del Poder Judicial y para su efectividad será preceptiva la comunicación previa al Ministerio de Justicia.[474]

2. SISTEMAS DE SELECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS[475]

La Ley de Medidas, en el art. 19, establece que todas las Administraciones Públicas habrán de seleccionar su personal funcionario/a de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

El Real Decreto 364/1995 de 10 de marzo aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionario/as civiles de la Admón. Gral. del Estado, que es el que regula estas materias.

Los planes de recursos humanos y los sistemas y diseño de los procesos de ingreso, promoción y provisión de puestos de trabajo serán objeto de negociación con las organizaciones sindicales en los términos establecidos en la LRFPNC, sin perjuicio de lo previsto en su artículo 34[476].

De acuerdo con los principios contenidos en el artículo 103 de la Constitución española, el personal funcionario de carrera será seleccionado con criterios de objetividad y con arreglo a los principios de igualdad, mérito, capacidad y también de publicidad.

El acceso a los cuerpos será libre y público y se llevará a cabo a través de los sistemas de oposición o concurso oposición. La utilización del sistema de concurso-oposición tendrá carácter excepcional, sin perjuicio de lo establecido en el título II de este reglamento para la promoción interna.

La selección por oposición es el sistema ordinario de ingreso y consiste en la realización de las pruebas que se

472 Vid. Disposición Transitoria Cuarta de la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la LOPJ. (Redacción según Ley Orgánica 1/2009, de 3 de noviembre, complementaria de la Ley de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina judicial, por la que se modifica la LOPJ.)

473 Vid. DECRETO 93/2014, de 10 de junio, de modificación del Decreto por el que se aprueban las relaciones de puestos de trabajo de los Departamentos y Organismos Autónomos de la Administración de la Comunidad Autónoma. Modifica DECRETO 200700105 de 26/06/2007 publicado con fecha 29/06/2007. Corrección de errores DECRETO 201400075 de 13/05/2014 publicado con fecha 15/05/2014. Corrección de errores DECRETO 201400060 de 15/04/2014 publicado con fecha 02/05/2014.

474 Vid. artículo 64 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005)

475 Vid. b1, págs. 355 y sig.

476 Vid. Disposición Adicional Primera del REAL DECRETO 1451/2005, DE 7 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE INGRESO, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA («BOE núm. 309/2005).

establezcan en la convocatoria para determinar la capacidad y aptitud del aspirante.

La selección por concurso-oposición consiste en la realización de las pruebas correspondientes y en la valoración de determinadas condiciones de formación, méritos o niveles de experiencia, en la forma que se establezca en la convocatoria[477].

La provisión de los puestos de trabajo se llevará a cabo por los procedimientos de concurso, que será el sistema ordinario, o de **libre designación** (sistema arriesgado por falta de objetividad y que deberemos de observar especialmente si incurre en algún tipo de discriminación por razón de género), de conformidad con lo que determinen las RPTs y en atención a la naturaleza de las funciones a desempeñar.

El **concurso** consiste en la comprobación y valoración de los méritos que puedan alegarse, de acuerdo con las bases de la convocatoria y conforme al baremo que se establezca en ella.

Atendiendo a la naturaleza y funciones de los puestos cuya cobertura se pretende, el concurso podrá ser:

a) Concurso de traslado: por este procedimiento se cubrirán los puestos de trabajo genéricos.

b) Concurso específico: por este procedimiento se cubrirán los puestos de trabajo singularizados.

Los puestos de trabajo podrán cubrirse temporalmente mediante adscripción provisional, comisión de servicio o sustitución.

Asimismo, y por razones organizativas, los puestos de trabajo genéricos podrán ser provistos mediante redistribución o reordenación de efectivos.

Serán **competentes,** para la provisión de los puestos de trabajo ubicados en sus respectivos ámbitos territoriales, el Ministerio de Justicia y las comunidades autónomas con traspasos recibidos.

El Ministerio de Justicia y las comunidades autónomas con traspasos recibidos acordarán conjuntamente las **bases marco** de las convocatorias de concurso para la provisión de puestos de trabajo genéricos, que se ajustarán a lo establecido en la LOPJ, y en este reglamento.

Las bases establecerán, entre otros aspectos, los méritos a valorar, así como el número máximo de puestos de trabajo vacantes y a resultas que pueden solicitar los concursantes, cuando así se prevea en la convocatoria[478], pero no se requiere que hagan alusión a cuestiones de género o corresponsabilidad.

El **concurso-oposición** se utiliza cuando la naturaleza de las funciones lo aconseje. La convocatoria puede fijar que el concurso tenga una puntuación mínima para acceder a la oposición o que sea eliminatorio. En ningún caso la puntuación del concurso puede emplearse para superar la oposición.

Se opta por el sistema de selección correspondiente según el tipo de acceso:

- Acceso libre: oposición como regla, concurso-oposición cuando la naturaleza de las funciones lo aconseje y concurso excepcionalmente.
- Promoción interna: oposición o concurso-oposición.
- Promoción interna del D al C: concurso-oposición.
- Funcionarización: concurso-oposición.

En relación a los **Órganos de selección**, se pueden distinguir los siguientes:

- **Tribunales.** Se nombran en las convocatorias, salvo excepciones y por el órgano convocante, han de tener un número impar de miembros (no inferior a 5) e igual número de suplentes, han de ser funcionario/

477 Vid. Artículo 7 Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

478 Vid. artículos 40-42 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

as de carrera y tener igual o superior titulación académica que la exigida para el ingreso. Aunque no se especifica expresamente, entiendo que deberá de respetarse el criterio de la paridad desde el punto de vista del género, aunque esta paridad no podrá ser exacta al ser un número impar.

- **Comisiones Permanentes de selección.** Se constituyen para el desarrollo y calificación de las pruebas selectivas para el acceso a aquellos Cuerpos o Escalas en los que el elevado número de aspirantes y el nivel de titulación o especialización exigido lo aconsejen. Se establecen por Orden del MAP (que también designa los miembros o las condiciones para el nombramiento), previo acuerdo con el Departamento Ministerial al que estén adscritos los Cuerpos o Escalas. Han de tener un número impar de miembros (sin número mínimo ni suplentes) y han de ser funcionario/as de carrera, con titulación igual superior al exigido para el ingreso.

Para participar en estas pruebas, los/as aspirantes deben cumplir unos **requisitos:** [479]

- Nacionalidad. Han de poseer la nacionalidad española, si bien como consecuencia de la pertenencia de España a la UE, se permite la participación a los nacionales de los demás Estados miembros, con ciertas limitaciones.
- Edad. Mínima 18 años, máxima: la establecida para cada Cuerpo.
- Titulación. En el momento de finalización del plazo de presentación de instancias, ha de poseerse la exigida en la convocatoria o estar en condiciones de obtenerla.
- No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones (es compatible con una política de incorporación de minusválidos).
- No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública.
- No hallarse inhabilitado (inhabilitación penal) para el ejercicio de funciones públicas.

Las **pruebas** a desarrollar deben respetar habitualmente las siguientes fases:

- publicación de la convocatoria (en el BOE o en el BOPV), juntamente con sus bases; presentación de solicitudes;
- publicación de la lista de aspirantes admitidos;
- celebración de pruebas y publicación de la relación de aprobados;
- aportación de documentación;
- periodo de prácticas y curso selectivo[480].

Mediante la **programación de personal** se intenta diseñar una política de recursos humanos ligada a la selección y ordenación de los efectivos y de los puestos, así como a los criterios generales de política presupuestaria. Los instrumentos esenciales en dicha programación son los siguientes:

- Las **dotaciones presupuestarias.** Se trata de vincular los efectivos disponibles a los créditos presupuestarios. Se concretan en las plantillas de los Cuerpos y Escalas, así como del personal laboral. Estas plantillas son las resultantes de los créditos establecidos en la Ley de Presupuestos anual.
- Las **RPTs.** Creadas en la Ley 30/84, son el instrumento técnico para la ordenación del personal, según las necesidades de los servicios. Se ordenan por Centros Gestores y comprenden todos los puestos reservados a personal funcionario/a, eventual y laboral. En general, los puestos de trabajo se reservarán a funcionario/as, y sólo pueden ocuparse por personal laboral los puestos de trabajo previstos en el art. 15

479 Vid. artículo 30.1 de la LFCE.
480 Sólo si se prevé en la convocatoria y nombramiento: en el BOE.

Ley 30/84. En general, no se puede nombrar funcionario/as o contratar laborales sin la existencia previa de un puesto de trabajo (excepto el personal laboral temporal).

- La **Oferta de Empleo público.** Creada por la Ley 30/84, para racionalizar y planificar la selección del personal. Incluye en un solo documento todas las plazas vacantes dotadas presupuestariamente, tanto de funcionario/as (distribuidos por Cuerpos y Escalas), como laboral (del que se da el total), que no puedan cubrirse con los efectivos disponibles y cuya provisión se considere necesaria en el correspondiente ejercicio. Puede haber OPE extraordinarias por necesidades urgentes de personal para ámbitos específicos.

- Los **planes de empleo.** Introducidos por la Ley 22/93 y regulados, básicamente, en el art. 18 de la Ley 30/84. Son el instrumento técnico para prever la evolución del empleo público de acuerdo con las necesidades cambiantes de la Administración, e introducen en la práctica el principio de movilidad de la función pública. Pueden afectar a uno o varios Ministerios u Organismos y comprenden tanto al personal funcionario/a como al laboral. Su contenido es prácticamente libre, pues la enumeración que la Ley realiza no es ni exhaustiva ni vinculante. Algunas de las medidas que pueden contener son (entre otras): modificación de estructuras organizativas y pt, reasignación de efectivos, cursos de formación, concursos limitados de personal en ámbitos restringidos, medidas específicas de promoción interna, trabajo a tiempo parcial, necesidades adicionales de recursos humanos, etc..

Estimo que sería extremadamente importante que se introdujesen en todos estos instrumentos de programación del personal cuestiones de género y de corresponsabilidad que nos permitirían además evaluar el impacto de género de la programación diseñada y acordada.

2.1. Provisión de puestos de trabajo mediante concurso

El Concurso de Traslados es un proceso de provisión de puestos destinado únicamente a funcionarias y funcionarios/as de carrera, para el caso de que deseen moverse de su actual puesto, una vez que hayan permanecido **durante dos años** en su anterior destino.

El Departamento de Justicia convoca[481] anualmente un concurso de traslados que tienen lugar entre funcionarios/as/as de los Cuerpos que se especifiquen, para cubrir plazas que están vacantes en distintos órganos de la AJE[482].

Podrán participar en estos concursos los funcionarios/as, cualquiera que sea su situación administrativa, siempre que reúnan las condiciones generales exigidas y los requisitos determinados en la convocatoria en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias, y las mantengan hasta la resolución definitiva del concurso, sin ninguna limitación por razón de la localidad de destino.

No podrán tomar parte en los concursos genéricos, específicos y de libre designación: a) los declarados suspensos en firme, mientras dure la suspensión, b) los funcionarios/as que se encuentren en situación de excedencia voluntaria por interés particular, durante el periodo mínimo obligatorio de permanencia en dicha situación, c) los sancionados con traslado forzoso, hasta que transcurran uno o tres años, para destino en la misma localidad en la que se les impuso la sanción, si se trata de falta grave o muy grave, respectivamente. Dichos plazos se computarán desde la fecha de toma de posesión en el destino al que hayan sido trasladados y en caso de que la sanción no se hubiere ejecutado en el plazo de un mes desde la notificación de la resolución al interesado, el cómputo comenzará al día siguiente al de finalización de dicho plazo.

El Ministerio de Justicia y los órganos correspondientes de las comunidades autónomas con traspasos recibidos convocarán, dentro del primer trimestre de cada año natural y en la misma fecha, concurso[483] de ámbito estatal para la provisión de puestos de trabajo vacantes en todo el territorio del Estado, que se ajustará a las

481 Vid. V.gr. Orden de 29 de abril de 2014, del Departamento de Administración Pública y Justicia, por la que se convoca concurso de traslado entre funcionarios/as de los Cuerpos y Escalas de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial de la Administración de Justicia.

482 Vid. Título VIII de la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre (pdf, 400 KB), que modifica la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1985, y en el RD 1451/2005, de 7 de diciembre, de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

483 Vid. Orden de 11 de junio de 2014, del Departamento de Administración Pública y Justicia, por la que se convoca concurso específico para la provisión de puestos de trabajo singularizados por idioma, para los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial de la Administración de Justicia.

normas establecidas en este reglamento, en las bases marco y en las propias convocatorias.

Las **convocatorias** se harán públicas en el «Boletín Oficial del Estado» y en los diarios oficiales de las comunidades autónomas de forma simultánea. Si dicha simultaneidad no fuese posible, los términos y plazos establecidos en la convocatoria se computarán a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

En los concursos se ofertarán las plazas vacantes que determinen las Administraciones competentes y las que resulten como consecuencia del propio concurso, siempre que no esté prevista su amortización.

En la convocatoria para puestos de trabajo de las comunidades autónomas con competencias asumidas cuya lengua propia tenga carácter oficial, se valorará como mérito su conocimiento oral y escrito, en la forma establecida en el artículo 48 de este reglamento.

La provisión de puestos genéricos vacantes se efectuará mediante concursos de traslados, que serán convocados y resueltos simultáneamente, en sus ámbitos respectivos, por el Ministerio de Justicia y por los órganos correspondientes de las **comunidades autónomas** con traspasos recibidos. En estos concursos podrán participar todos los funcionarios/as que reúnan los requisitos exigidos, cualquiera que sea el territorio en que se encuentren destinados.

No se podrá tomar parte en un concurso de traslado para la provisión de puestos genéricos hasta tanto no hayan **transcurrido dos años** desde que se dictó la resolución por la que se convocó el concurso de traslado en el que el funcionario obtuvo su último destino definitivo, desde el que participa, o la resolución en la que se le adjudicó destino definitivo, si se trata de funcionarios/as de nuevo ingreso.

Para el cómputo de los años se considerará como primer año el año natural en que se dictaron las Resoluciones de que se trate, con independencia de su fecha, y como segundo año, el año natural siguiente.

Los funcionarios/as que no tengan destino definitivo, obligados a participar en los concursos de acuerdo con la normativa vigente, estarán excluidos de la limitación temporal prevista en el apartado anterior.

Las **solicitudes** se dirigirán al órgano convocante en el plazo que se establezca en la convocatoria y contendrán, en caso de ser varios los puestos de trabajo solicitados, el orden de preferencia de éstos.

La valoración de **méritos** para la adjudicación de los puestos de trabajo se hará de la forma siguiente:

a) Antigüedad: por los servicios efectivos en el cuerpo se otorgarán dos puntos por cada año completo de servicios, computándose proporcionalmente los periodos inferiores por meses, o en su caso, por días. A estos efectos los meses se considerarán de treinta días. Por este concepto se valorará como máximo hasta 60 puntos.

b) En las convocatorias para puestos de trabajo genéricos de las comunidades autónomas cuya lengua propia tenga carácter oficial, se valorará como mérito su conocimiento oral y escrito, hasta un máximo de 12 puntos, según el nivel de conocimientos acreditado mediante las oportunas certificaciones, con arreglo a la normativa en vigor en las comunidades autónomas que la tengan establecida. Los criterios de valoración de los perfiles o niveles lingüísticos se establecerán en las bases marco y en las propias convocatorias.

c) Además de los méritos contemplados en los apartados anteriores, las bases de la convocatoria podrán incluir para los Cuerpos especiales al servicio de la Administración de Justicia, hasta un máximo de 15 puntos, destinados a valorar las actividades docentes, publicaciones, comunicaciones y asistencia a congresos que estén directamente relacionados con las funciones propias del puesto que se convoque. En este supuesto la puntuación por antigüedad tendrá un máximo de 45 puntos.

Caso de estar interesados en los puestos de trabajo que se anuncien para un mismo municipio, partido judicial o provincia dos funcionarios/as del mismo o distinto cuerpo, podrán condicionar su petición al hecho de que ambos obtengan destino en el mismo municipio, partido judicial o provincia, entendiéndose en caso contrario desistidas las peticiones condicionadas efectuadas por ambos. Los funcionarios/as que se acojan a esta petición condicional, deberán concretarlo en su instancia y acompañar fotocopia de la solicitud del otro funcionario.

Los méritos se valorarán con referencia a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

En caso de empate se acudirá a la mayor antigüedad en el cuerpo de que se trate y, de persistir el empate, al número de orden obtenido en el proceso selectivo de acceso a dicho cuerpo, incluido el idioma o derecho propios.

Como vemos, no se tienen consideración las cuestiones de género, ni tampoco las relativas a la corresponsabilidad.

Los **puestos de trabajo singularizados** que figuren como tales en las RPTs, se cubrirán mediante convocatoria de **concursos específicos,** sin perjuicio de lo establecido en el artículo 56 de este reglamento en lo que se refiere a la provisión de puestos por el sistema de libre designación[484].

En dichas convocatorias figurará la descripción del puesto de trabajo, que deberá incluir las especificaciones derivadas de la naturaleza de la función encomendada al mismo, y la relación de las principales tareas y responsabilidades que lo caracterizan. Asimismo, deberán fijar los méritos específicos adecuados a las características de estos puestos mediante la delimitación de los conocimientos profesionales, estudios, experiencia necesaria, titulación, en su caso, y demás condiciones que garanticen la adecuación para el desempeño del puesto.

En las convocatorias para cubrir determinados puestos de trabajo singularizados de las **comunidades autónomas** cuya **lengua propia tenga carácter oficial,** ésta podrá considerarse requisito exigible para el acceso a los mismos, cuando de la naturaleza de las funciones a desempeñar se derive dicha exigencia y así se establezca en las RPTs.

En ningún caso serán autorizadas las **permutas**[485], lo cual entiendo yo que sería conveniente que se revisase a efectos de no dificultar la conciliación de la vida laboral y familiar, máxime en los casos en los que se genere el traslado del cónyuge, progenitor o hijos, con los que se mantenga una relación de dependencia y que presten sus servicios igualmente en la Administración de Justicia, Vasca o Estatal.

El cuerpo de los/as **Secretarios/as Judiciales** dispone de una regulación singular, previendo el Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales en su artículo 29 que el *ingreso en el Cuerpo de Secretarios Judiciales se llevará a cabo a través de los sistemas de oposición, que será el sistema ordinario de ingreso, y, con carácter excepcional, mediante el sistema de concurso-oposición libre, en los que se garantizarán, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad, en la forma dispuesta en la LOPJ y en este Reglamento.*

Estimo que sería deseable que el PI del PAJE incentivase la posibilidad de otorgar preferencia a la hora de elegir destino o centro de trabajo en los concursos de traslados al personal que acreditase responsabilidades en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.

2.2. Provisión de puestos de trabajo a través del sistema de libre designación

Podrán proveerse por este sistema los puestos **directivos** y aquéllos para los que, por su especial responsabilidad y dedicación, así se establezca en las **RPTs,** entendiendo yo que sería deseable, de forma similar a como sucede en el ámbito privado, que se reservase un porcentaje de puestos directivos a las mujeres, al menos hasta que se consiga la equiparación en las cifra de los mismos, en comparación con los hombres.

Será preceptiva, en todo caso, la convocatoria pública en el diario oficial de la comunidad autónoma con competencias asumidas y en el «Boletín Oficial del Estado», con indicación de la denominación del puesto, localización y retribución, así como, en su caso, de los requisitos mínimos exigibles. Caso de no poder publicarse simultáneamente, los términos y plazos establecidos en la convocatoria se contarán en todo caso a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

484 Vid. artículos 43-48 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

485 Vid. artículos 49-55 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

En el procedimiento de libre designación, el órgano competente apreciará la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto, lo cual entiendo que sería deseable se efectuase con algunos límites o condicionantes normativos que aportaran alguna objetividad y ayudaran a incurrir en discriminaciones directas o indirectas hacia las mujeres.

Corresponde al Ministerio de Justicia o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas con traspasos recibidos y en el ámbito de su respectivo territorio la convocatoria pública para cubrir puestos de trabajo por el procedimiento de libre designación, en la que, además de la descripción del puesto y requisitos para su desempeño, contenidos en la relación de puestos de trabajo, podrán recogerse las especificaciones derivadas de la naturaleza de las funciones encomendadas al mismo.

El nombramiento requerirá el previo **informe** del responsable del que dependa el puesto de trabajo en las RPTs.

Las Resoluciones de nombramiento se **motivarán** con referencia al cumplimiento, por parte del candidato elegido, de los requisitos y especificaciones exigidas en la convocatoria y la competencia para proceder al mismo.

Compete a los/as **Secretarios/as de Gobierno** proponer el nombramiento y cese de los Secretarios Judiciales de libre designación[486].

En cada provincia, el/la **Secretario/a Coordinador/a,** será nombrado y removido por el Ministerio de Justicia por el procedimiento de libre designación, a propuesta del Secretario de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia respectivo, de acuerdo con las Comunidades Autónomas que hayan recibido los traspasos de medios personales al servicio de la Administración de Justicia, de entre todos aquellos Secretarios Judiciales que se presenten a la convocatoria pública, para lo que deberán contar con al menos cinco años de antigüedad en la segunda categoría del Cuerpo[487].

Los funcionarios/as nombrados para puestos de trabajo de libre designación podrán ser **cesados** con carácter discrecional, mediante resolución en la que la motivación se referirá exclusivamente a la competencia para adoptarla, y entiendo yo que, salvo que se aprecie algún tipo de discriminación por razón de género, máxime en el caso de mujeres embarazadas o de hombres o mujeres que disfruten de medidas de corresponsabilidad, en cuyo caso, entiendo debería apreciarse discriminación directa y declarar la nulidad de la decisión extintiva, produciéndose además la inversión de la carga de la prueba.

También podrán **renunciar** a dichos puestos de trabajo, mediante solicitud razonada en la que harán constar los motivos profesionales o personales para esta renuncia y siempre que hayan desempeñado el citado puesto al menos durante un año.

Los funcionarios/as cesados en un puesto de libre designación o que hayan renunciado a él, serán adscritos provisionalmente, en tanto no obtengan otro puesto con carácter definitivo, a uno correspondiente a su cuerpo, dentro del mismo municipio y con efectos del día siguiente al de la resolución del cese o aceptación de la renuncia.

Los funcionarios/as cesados o que hayan renunciado a un puesto de libre designación gozarán de derecho preferente para ocupar, la primera vez que se anuncien a concurso, puestos de trabajo genéricos en la misma localidad donde servían cuando se produjo su cese, debiendo solicitar todos los puestos de trabajo que se convoquen en aquélla. De no participar en dicho concurso, o no obtener ninguno de los solicitados, se les adjudicará con carácter definitivo cualquiera de los puestos no adjudicados[488].

2.3. Otras formas de provisión

486 Vid. artículo 16 del Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales.
487 Vid. artículo 17 del Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales.
488 Vid. artículos 56-62 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

2.3.1. Traslado por causa de violencia sobre la mujer funcionaría

La funcionaría víctima de violencia sobre la mujer que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su cuerpo o escala y de análogas características, que se encuentre vacante y cuya provisión sea necesaria.

En tal supuesto, el Ministerio de Justicia o, en su caso, los órganos correspondientes de las comunidades autónomas con competencias asumidas, estarán obligados a comunicarle las vacantes de necesaria provisión ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

El traslado tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Administración tiene la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la funcionaría, que pasará a desempeñar el nuevo puesto de trabajo en **comisión de servicio.** Transcurrido dicho periodo, la funcionaría deberá optar bien por el puesto de trabajo de origen o bien por permanecer con carácter definitivo en el puesto que haya venido ocupando en comisión de servicio[489].

Estimo que sería conveniente extender este tipo de medida a otros supuestos similares igualmente merecedores de protección, como son los casos de acoso ambiental, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

2.3.2. Redistribución de efectivos

Los órganos competentes del Ministerio de Justicia o de las comunidades autónomas con traspasos recibidos, por propia iniciativa o a propuesta del jefe/a o responsable del centro de destino, podrán decidir la adscripción, por necesidades del servicio, de los funcionarios/as que ocupen con carácter definitivo puestos genéricos a otros de igual naturaleza del mismo centro de destino, con el mismo complemento general del puesto y complemento específico.

En caso de que afectara a varios funcionarios/as, la adscripción recaerá en aquéllos con menor antigüedad en el centro de destino. La redistribución sólo afectará a los puestos no singularizados de la oficina judicial.

La redistribución también podrá afectar a los puestos de trabajo de unidades suprimidas de la oficina judicial, como consecuencia de la modificación de las estructuras orgánicas.

El puesto de trabajo al que se acceda a través de la redistribución tendrá carácter forzoso y definitivo, iniciándose el cómputo del tiempo mínimo de permanencia para poder concursar desde la fecha de la resolución por la que se accedió con carácter definitivo a ese mismo centro de destino si se trata de funcionarios/as de nuevo ingreso, o desde la fecha de la resolución de convocatoria, conforme a lo dispuesto en el artículo 46.1 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005)[490].

Sería conveniente introducir algún mecanismo normativo que evite que se incurra en algún tipo de discriminación por razón de género así como que permita al personal, hombres o mujeres, decidir si quieren ser pospuestos en la utilización de estas medidas cuando aleguen circunstancias de corresponsabilidad.

489 Vid. artículos 59-63 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

490 Vid. artículo 65 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

2.3.3. Reordenación de efectivos

La reordenación se aplicará para los puestos de trabajo entre diferentes oficinas o centros de destino. Por razones organizativas y a través de las correspondientes modificaciones de las RPTs, los puestos de trabajo genéricos, y los titulares de estos, podrán ser adscritos a otros centros de destino.

Este proceso de movilidad se realizará en base a un proyecto presentado por las Administraciones competentes, y negociado con las organizaciones sindicales más representativas, mediante procedimientos de movilidad voluntaria. Dicho proyecto habrá de contener, de ser necesarios, planes de formación relativos al contenido sustancial de las funciones correspondientes a los puestos de trabajo.

A efectos de determinación del puesto afectado por la reordenación, cuando exista más de uno de la misma naturaleza, se aplicará el criterio de voluntariedad por parte de los funcionarios/as que lo desempeñen y, de haber varios interesados, el de mayor antigüedad en el centro de destino, y en caso de empate el de mayor antigüedad en el cuerpo.

El puesto de trabajo al que se acceda a través de reordenación tendrá carácter definitivo, iniciándose el cómputo del tiempo mínimo de permanencia para poder concursar desde la fecha de la resolución por la que se accedió por primera vez con carácter definitivo al centro de destino del que procedían si se trata de funcionarios/as de nuevo ingreso, o desde la fecha de la resolución de convocatoria, conforme a lo dispuesto en el artículo 46. 1 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005)[491].

Igualmente, estimo conveniente que se introduzcan consideraciones de género para evitar discriminaciones directas e indirectas hacia las mujeres u hombres que disfruten de medidas de corresponsabilidad.

2.3.4. Reasignación forzosa

Los puestos o plazas que no sean cubiertos mediante la reordenación de efectivos, serán posteriormente asignados mediante un proceso de reasignación forzosa. Se aplicará entre centros de destino diferentes, dentro del mismo municipio, a los funcionarios/as afectados por un proceso de reordenación que no hubiesen obtenido puesto a través de los procesos de movilidad voluntaria. No obstante, en este supuesto se ofrecerán los puestos no asignados en las fases anteriores a los funcionarios/as afectados y se adjudicarán según el orden de prelación que se establezca conforme a lo dispuesto en el artículo 66 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005). En caso de empate se resolverá por antigüedad en el cuerpo de que se trate, y entiendo yo, que debería también preverse la valoración en su resolución de cuestiones de género o corresponsabilidad.

La adscripción al puesto de trabajo adjudicado tendrá carácter obligatorio y definitivo. El Ministerio de Justicia o, en su caso, las comunidades autónomas con traspasos recibidos, podrán reasignar al funcionario a un puesto de trabajo de otro centro de destino, de similares características y al menos iguales retribuciones que el puesto de trabajo de origen.

En tanto no sea reasignado a un puesto de trabajo, el funcionario/a continuará percibiendo las retribuciones del puesto de trabajo suprimido que desempeñaba, si bien podrá encomendársele la realización de tareas adecuadas a su cuerpo o escala de pertenencia.

Los funcionarios/as afectados por una reasignación forzosa estarán exentos de la obligación de permanencia mínima en el puesto de trabajo señalada en el artículo 46. 1, gozando de preferencia para obtener un puesto de trabajo en su centro de destino de origen en el primer concurso de puestos genéricos en que se oferten plazas

491 Vid. artículo 66 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

de dicho centro[492].

2.3.5. Adscripción provisional

Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripción provisional únicamente en los siguientes supuestos:

a) Por cese o renuncia en un puesto de trabajo obtenido por concurso específico o libre designación, con arreglo a lo dispuesto en este reglamento.

b) Por no existir, para los funcionarios/as de nuevo ingreso, puestos de trabajo que no hayan sido previamente ofertados en concurso de traslado.

c) Reingreso al servicio activo, con carácter excepcional, de los funcionarios/as sin reserva de puesto de trabajo. Creo que debería, siquiera a través de la negociación colectiva, adoptarse alguna medida que permitiese proteger aquellas situaciones no tuteladas suficientemente por la Ley, cuando se trate de personal reincorporado después de la utilización de medidas de corresponsabilidad que no les garanticen la reserva del puesto de trabajo.

d) Reingreso de los funcionarios/as del Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa que hayan cesado como secretarios sustitutos.

e) Reingreso de los declarados en situación de suspensión definitiva.

f) Reingreso de los rehabilitados a los que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 76 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005)[493].

2.3.6. Reingreso al servicio activo

El reingreso al servicio activo de los funcionarios/as que no tengan reserva de puesto de trabajo, se producirá mediante la participación en los procedimientos de **concurso general o específico** o por la adjudicación de un puesto por el sistema de **libre designación.** Entiendo que si se trata de personal, hombres o mujeres que se reincorporan después del disfrute de medidas de corresponsabilidad, se les debería otorgar alguna preferencia o sobre puntuación en la baremación, y que se debería aplicar esta preferencia o medida de acción positiva para todos los casos de reingreso que mencionaré en los epígrafes posteriores y que están previstos en la legislación.

Procederá asimismo el reingreso al servicio activo, con carácter provisional, mediante la adscripción a una plaza vacante, para cuya ocupación reúna el funcionario los requisitos exigidos en las RPTs.

A tal efecto, el funcionario excedente deberá solicitar dicha adscripción al Ministerio de Justicia o, en su caso, a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas con traspasos recibidos, si el último destino cuando se produjo su cese en el servicio activo se encontraba en el ámbito territorial gestionado por los mismos.

Si el reingreso por adscripción provisional correspondiera a una **comunidad autónoma** con traspasos recibidos, sus órganos competentes darán traslado de la correspondiente resolución al Ministerio de Justicia para su conocimiento y constancia en el Registro Central de Personal.

El reingreso por adscripción provisional, que tendrá carácter excepcional, estará en todo caso condicionado a las necesidades del servicio y el funcionario adscrito quedará obligado, para obtener destino definitivo, a parti-

492 Vid. artículo 67 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

493 Vid. artículo 68 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

cipar en el primer concurso genérico que se convoque para la provisión de puestos de trabajo y a solicitar todas las plazas correspondientes a su cuerpo de la provincia donde se encuentre adscrito y, entre otros, el puesto que ocupa provisionalmente.

De no obtener destino definitivo se le adscribirá de nuevo de forma provisional a un puesto de trabajo vacante de cualquier oficina judicial o centro de destino ubicado en la provincia o en el área territorial en la que se hubieran agrupado las vacantes a efecto de concurso.

De no participar en el primer concurso convocado con posterioridad a la adscripción provisional, pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Si no obtuviera destino definitivo en el siguiente concurso, se le adjudicará de forma definitiva cualquiera de los puestos de trabajo que resulten vacantes en dicho concurso en cualquier ámbito territorial[494].

2.3.6.1. Reingreso de los funcionarios/as del Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa que hayan cesado como secretarios sustitutos

Los funcionarios/as del Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa que hayan **cesado** como **secretarios sustitutos** deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de diez días desde su cese y, en tal caso, el Ministerio de Justicia o el órgano competente de la comunidad autónoma con traspasos recibidos les incorporará al servicio activo desde la fecha de su solicitud, adscribiéndoles con carácter provisional a un puesto de su cuerpo en el mismo municipio donde servían antes de su nombramiento como Secretarios sustitutos. En dicha adscripción provisional se garantizará la percepción de similares retribuciones que las de un puesto de trabajo genérico del Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa en tal municipio.

Si en el plazo previsto en el apartado anterior el interesado no formulara solicitud de reingreso, será declarado en situación de **excedencia voluntaria por interés particular,** con efectos desde la fecha del cese como secretario sustituto.

La primera vez que se anuncien a **concurso** puestos de trabajo genéricos en la localidad donde se encuentren adscritos, gozarán de **derecho preferente** para ocuparlos. De no participar en dicho concurso o no solicitar todas las plazas vacantes de la referida localidad, se les destinará con carácter definitivo a cualquiera de los puestos no adjudicados. Si no pudieran llegar a ocupar tales puestos de trabajo por concurrir a ellos con otros funcionarios/as también con derecho preferente a quienes les fueren adjudicados, continuarán en situación de adscripción provisional hasta tanto se les pueda adjudicar puesto de trabajo definitivo en virtud de su participación en los sucesivos concursos y solicitud en ellos de todas las plazas vacantes en la localidad de adscripción[495].

2.3.6.2. Reingreso de los declarados en situación de suspensión definitiva

Los declarados en situación de suspensión definitiva que hubieran perdido su puesto de trabajo deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de diez días desde la finalización del período de suspensión y, en tal caso, el Ministerio de Justicia o el órgano competente de la comunidad autónoma con traspasos recibidos los incorporará al servicio activo adscribiéndoles con carácter provisional a un puesto de su cuerpo, cuando las necesidades del servicio así lo permitan.

La solicitud de reingreso irá acompañada de la resolución judicial que declare el cumplimiento de la sanción impuesta o su extinción por otras causas. Si la sanción se impuso por resolución administrativa, se deberá aportar copia de ésta.

Si, en el plazo previsto en el apartado 1, el interesado no formulara solicitud de reingreso, será declarado en

494 Vid. artículo 69 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

495 Vid. artículo 70 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde la fecha en que haya finalizado el período de suspensión.

Los funcionarios/as suspensos que hayan sido adscritos con carácter provisional deberán participar en el primer concurso de traslado que se convoque, con objeto de obtener un puesto de trabajo. De no participar en este concurso o no obtener el puesto de trabajo solicitado, se les destinará, en su caso, con carácter definitivo a cualquiera de los no adjudicados a los otros concursantes, dentro del ámbito territorial correspondiente en que se encuentren adscritos[496].

2.3.6.3. Reingreso de los rehabilitados

El funcionario/a repuesto en su condición de tal en virtud de rehabilitación por la causa establecida en el artículo 76. 1 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005), deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de diez días a partir de la notificación de la resolución de rehabilitación y, en tal caso, el Ministerio de Justicia o la comunidad autónoma con traspasos recibidos, lo incorporará con carácter definitivo a la primera vacante de su cuerpo que se produzca, en la localidad en que se encontraba destinado cuando se produjo la incapacidad permanente para el servicio. De no existir vacante en dicha localidad, se le adjudicará destino en la más próxima a ella.

El funcionario repuesto en su condición de tal en virtud de rehabilitación por las causas establecidas en los apartados 2 y 3 del artículo 76 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005), deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de diez días a partir de la notificación de la rehabilitación y, en tal caso, el Ministerio de Justicia o la comunidad autónoma con traspasos recibidos podrá incorporarle al servicio activo adscribiéndole con carácter provisional a un puesto de su cuerpo, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Si en el plazo previsto en los apartados anteriores el interesado no formulara solicitud de reingreso, será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde la fecha de la resolución de rehabilitación.

El funcionario rehabilitado adscrito provisionalmente a que se refiere el apartado 2, deberá participar en el primer concurso de traslado que se convoque, con objeto de obtener un puesto de trabajo. De no participar en este concurso o no obtener el puesto de trabajo solicitado, se le destinará, en su caso, con carácter definitivo a cualquiera de los no adjudicados a los otros concursantes, en cualquier ámbito territorial[497].

2.3.7. Comisiones de servicio[498]

Sin perjuicio de la posibilidad de nombramiento de funcionarios/as interinos por razones de urgencia o necesidad, cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto mediante el otorgamiento de comisión de servicio, con un funcionario, tanto de carrera como interino, que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo.

Normalmente, se corresponde con plazas resultantes de jubilaciones, órganos de nueva creación, excedencias voluntarias, suspensiones... y generalmente las personas destinadas a ocuparlas se seleccionan normalmente de la **Bolsa de Trabajo.** A veces, se utilizan para cubrir sustituciones motivadas por el hecho de que la persona titular está ausente por el disfrute de licencias o permisos, teniendo en cuenta la situación de urgencia y las

496 Vid. artículo 71 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

497 Vid. artículo 72 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

498 Vid. Título VIII de la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, que modifica la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1985, y en el RD 1451/2005, de 7 de diciembre, de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

necesidades del servicio.

Estimo que se debería valorar en la baremación, al utilizar esa Bolsa de Trabajo, criterios de género, así como de corresponsabilidad.

El personal funcionario que se encuentren en comisión de servicio conservará su puesto de origen y tendrán derecho a las retribuciones complementarias del puesto que desempeñen.

Podrán conferirse por el Ministerio de Justicia, o en su caso, por el órgano correspondiente de la comunidad autónoma con traspasos recibidos, para prestar servicios en las oficinas judiciales, fiscalías y servicios comunes de la Administración de Justicia, o en departamentos u órganos relacionados con la Administración de Justicia.

Las comisiones de servicio tendrán una duración máxima de un año, prorrogable por otro, en caso de no haberse cubierto el puesto con carácter definitivo. Será requisito necesario para su otorgamiento el prevalente interés del servicio.

Para su concesión, la Administración gestora deberá solicitar la emisión de informe a los responsables de la unidad o centro de destino a que pertenezcan las plazas afectadas por la comisión de servicio. Solamente podrá otorgarse comisión de servicio cuando no sea posible atender las funciones por otros medios ordinarios o extraordinarios de provisión de puestos de trabajo previstos en este reglamento, y en caso de urgente e inaplazable necesidad. El puesto vacante cubierto temporalmente en comisión de servicio, será incluido por el sistema que corresponda, en la siguiente convocatoria para su provisión definitiva.

Podrán concederse comisiones de servicio a los funcionarios/as en todo el territorio del Estado, independientemente del lugar de destino de cualquiera de ellos. No obstante, cuando se concedan comisiones de servicio que impliquen el traslado temporal del funcionario a un territorio de una Administración distinta a aquélla de la que dependa, se requerirá la aprobación de ambas Administraciones. Personalmente, creo que en estos traslados se deberían nuevamente considerar circunstancias de corresponsabilidad que aconsejen en base a la situación familiar el traslado o no traslado del personal.

También podrá concederse comisión de servicio sin relevo de funciones, en cuyo caso el funcionario continuará en su puesto de origen, por el que percibirá sus retribuciones, sin perjuicio de las gratificaciones que puedan establecerse por el desempeño conjunto de otra función y de las indemnizaciones que por razón del servicio le correspondan, en su caso[499].

En relación a la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Euskadi, se valoran una serie de criterios relacionados con las **cuestiones de género en la ocupación preferente,** vía comisión de servicios de un puesto de trabajo en el caso de existir varias personas interesadas, y dentro del orden de antigüedad correspondiente a su escalafón, como son los siguientes[500]:

1. Ser víctima de violencia que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, debiendo acreditarse adecuadamente.

2. Las funcionarias sometidas a un expediente de acoso laboral con Propuesta de Resolución de cambio de destino o inicio de expediente con evaluación del Servicio de Prevención de la necesidad de un cambio de puesto de trabajo.

3. Situaciones derivadas de la aplicación de la Ley de Dependencia[501] siempre que el/la funcionario/a tenga

499 Vid. artículo 73 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

500 Vid. Art. 3 de la Resolución de 10 de noviembre de 2009, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se regula el procedimiento para la provisión en comisión de servicios, adscripción provisional o sustitución de puestos de trabajo en la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

501 Vid. DURÁN HERAS M.A., "El desafío de la dependencia en una proyección de futuro", Documentación Laboral, ISSN 0211-8556, Nº 102, 2014, págs. 39-54; DURÁN BERNARDINO M., "La prestación económica para cuidados en el entorno familiar y la protección social de los cuidadadores no profesionales tras la entrada en vigor del RD-Ley 20/2012, de 13 de julio", Documentación laboral, ISSN 0211-8556, Nº 102, 2014, págs. 185-194; BARRIGA MARTÍN L.A., "La financiación pública de la dependencia en el marco del objetivo de reducción del déficit. Una aproximación al coste de oportunidad", Documentación laboral, ISSN 0211-8556, Nº 102, 2014, págs. 195-212; HERAS HERNÁNDEZ M.M., "Cambios sustanciales en la protección jurídico-pública de la persona en situación de dependencia. La "estrangulada" voluntad del beneficiario y de su familia y el alcance de su contribución al sostenimiento del SAAD", Documentación laboral, ISSN 0211-8556, Nº 102, 2014, págs. 213-230.

la condición de cuidador principal y resulte acreditado por un Informe de los servicios sociales correspondientes.

En la Resolución del 27 de enero de 2012, de la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se regula el procedimiento para la cobertura de plazas vacantes y plazas cuyo titular esté ausente por licencias o permisos en la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, se consideran circunstancias de corresponsabilidad para excepcionar el requisito de la permanencia un mínimo de tres meses anteriores en el puesto de trabajo correspondiente cuando durante los mismos se estuviese disfrutando por la funcionaria/o de un permiso por nacimiento de hijos/a, por acogimiento o adopción, por lactancia o por paternidad. Considero que esta medida de acción positiva se podría extender a otros supuestos similares relacionados con la corresponsabilidad, pero no necesariamente con la crianza de hijos/as sino con el cuidado de personas dependientes dentro de la familia por razón de la edad (por edad avanzada, por ejemplo), o por enfermedad, todo lo cual se podría hacer mediante el recurso a la negociación colectiva o incluso el PI del PAJE.

2.3.7.1. Comisión de servicios como vía indirecta temporal para la cobertura de vacantes de forma definitiva, e incurriendo en fraude de ley y vulneración del derecho a la negociación colectiva

La crítica que se formula a las sentencias recurridas que han tratado el tema se centra en que la modificación de la RPT que se impugna supone, dado su alcance, una profunda afectación de las condiciones de trabajo[502], que se ha producido sin la negociación colectiva legal y jurisprudencialmente preceptiva.

Por tanto, insiste, la repercusión en las condiciones de trabajo es el elemento clave sobre el que PI vota la obligación de **negociar** decisiones de la Administración, aunque se ejerciten en uso de su potestad de organización, como excepción a la regla general de exclusión de dicha negociación. De tal modo que, sostiene, *"la supresión de un puesto de trabajo es la mayor afectación que pueden sufrir las condiciones laborales de dicho puesto, ya que supone su mera 'desaparición', con el evidente desplome de todos los derechos y deberes laborales que del mismo pudieran derivarse".*

Por último, concluye, que la amortización afecta asimismo a las condiciones del resto de personal que subsiste, al suponer una merma en las oportunidades de promoción y movilidad para el resto de la plantilla, por lo que se ha vulnerado el derecho de negociación colectiva derivado del derecho a la libertad sindical, lo que además ha sido relevante para el fallo de la Sentencia[503].

Finalmente, en cuanto a la infracción del derecho a la negociación colectiva reconocido en el Estatuto Básico del Empleado Público, fácilmente se puede ver que la RPT por su propio y singular contenido sustantivo y dentro los términos en que viene establecido por los artículos 15.1 b) de la Ley 30/1984, 74 de la Ley 7/2007 y 521 de la LOPJ, exige la negociación colectiva ya que afecta claramente a las condiciones de trabajo, entre otras, las retribuciones y criterios generales sobre la oferta de empleo público pues la preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público deben moverse dentro de los límites de la RPT. En consecuencia, la falta de negociación, cuando sea procedente y obligatoria, como es el caso de autos, supone la ausencia de un elemento esencial que vicia el procedimiento y hace nulo el acto ex artículo 62-1-e) de la LRJ-PAC 30/1992.

La Ley 7/2007, del ***Estatuto Básico del Empleado Público,*** en su artículo 37.2 aclara qué condiciones de trabajo deben ser objeto de negociación obligatoria, aunque pretendan establecerse como consecuencia del ejercicio por la Administración de sus potestades de organización.

Así lo dispone el citado artículo 37-2 a) 2 cuando añade a continuación el siguiente párrafo "Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionario/as públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Estatuto". Y en el artículo 37.1.c) se recogen, entre otras, "c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación

502 Vid. SSTS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª. Sentencia de 6 octubre 2008 y Sentencia de 6 de marzo de 1997.
503 Vid. Sentencia T.S. (Sala 3) de 18 de julio de 2012.

de recursos humanos".

En consecuencia, la nueva regulación exige, contrariamente a lo prevenido en la Ley 9/87, que las decisiones de las Administraciones que afecten a sus potestades de organización, entre las que cabe citar las relativas a la aprobación de las RPTs como instrumento técnico legalmente previsto para llevar a cabo la ordenación del personal, en cuanto repercutan en las condiciones de trabajo de los funcionario/as, sean objeto de negociación con las organizaciones sindicales, que entiendo yo deberían además recibir una formación previa especializada en cuestiones de género que les permita identificar el impacto de género de las mismas.

Sobre esta cuestión y siguiendo la doctrina jurisprudencial de las ***sentencias del Tribunal Supremo de 21 de marzo y 8 de noviembre de 2002*** partimos de las siguientes premisas:

a) El análisis de la negociación colectiva de los funcionario/as públicos, no puede desconocer el marco constitucional y el contexto en que ese marco se desarrolla. El artículo 28.1 de la CE reconoce el derecho de libertad sindical y acoge la pretensión de los sindicatos de participar en un proceso de negociación en cuanto que es parte esencial de su acción representativa, como reconocen las sentencias constitucionales núms. 53/82 de 22 de julio, 7/90 de 18 de enero, 13/90 de 26 de febrero, 184/91 de 30 de septiembre, 75/92 de 14 de mayo, 168/96 de 29 de octubre, 90/97 de 6 de mayo, 80/2000 de 27 de marzo y 224/2000 de 2 de octubre.

   El ***artículo 37.1*** de la ***Constitución*** reconoce el derecho de negociación colectiva y de él se deriva tanto la garantía de una libertad negocial como la existencia de un mandato al legislador para establecer un sistema eficaz de negociación, habiendo destacado el Tribunal Constitucional en STC núms. 4/83 de 28 de enero, 12/83 de 22 de febrero, 37/83 de 11 de mayo, 59/83 de 6 de julio, 74/83 de 30 de julio, 118/83 de 13 de diciembre, 45/84 de 27 de marzo, 73/84 de 27 de junio, 39/86 de 31 de marzo, 104/87 de 17 de junio, 75/92 de 14 de mayo, 164/93 de 18 de mayo, 134/94 de 9 de mayo, 95/96 de 29 de mayo y 80/2000 de 27 de marzo, que la negociación colectiva forma parte del derecho de libertad sindical, concebido como medio primordial de acción sindical para el cumplimiento de los fines constitucionalmente reconocidos a los Sindicatos en el artículo 7 de la CE.

b) En esta línea, la Ley ***Orgánica de Libertad Sindical*** reconoce en su artículo 2.2 el derecho de las Organizaciones Sindicales a la negociación colectiva, sin distinciones o matizaciones respecto de los funcionario/as públicos y su participación institucional y acción sindical en el artículo 6.1, lo que resulta también de aplicación en virtud de los Convenios Internacionales ratificados por España, en especial los Convenios nº 151 y 154 de la OIT, que imponen la obligación de adopción de procedimientos que permitan la participación de los representantes de los funcionario/as en la determinación de las condiciones de empleo y que la negociación colectiva sea aplicable a la Administración pública.

c) Como dice la ***sentencia de esta Sala de 31 de marzo de 2008 (rec. 9431/03),*** no hay duda de que cualquier organización sindical está legitimada para impugnar una Relación de Puestos de Trabajo y tiene, al menos, un interés legítimo en que la Administración someta a negociación o a consulta, aunque sea con otros sindicatos, cualquier resolución que afecte a las condiciones de trabajo de los funcionario/as. La aplicación de la doctrina precedente al caso examinado conduce a estimar la vulneración del artículo 28 de la Constitución en relación con los artículos 37 y 103.3 de la Constitución y 37.2.a) del EBEP por cuanto, si como consta en las actuaciones, se ofreció un trámite de consulta a los Sindicatos en el procedimiento de elaboración de la RPT en el que éstos formularon alegaciones -procedimiento válido vigente la Ley 9/87 en la que, como se ha expuesto, primaba la dimensión de potestad auto organizativa en la aprobación de las RPTs-; sin embargo, no hubo una autentica negociación colectiva a través del instrumento idóneo cual es la Mesa de negociación, que permite, entre otras cosas, que los razonamientos de los representantes de los funcionario/as puedan ser tenidos en cuenta a la hora de elaborar la disposición recurrida. Por ello, tratándose de un requisito relacionado con el ejercicio de un derecho fundamental, su ausencia debe valorarse como equivalente a la omisión de un esencial trámite procedimental incardinable en el artículo 62.1.e) de la Ley 30/92[504].

504 Vid. STS 6675/2010.

Por tanto, toda la jurisprudencia previa a la vigencia del EBEP que excluía de la obligación de negociar a la aprobación o modificación de la RPT ha cambiado y las Administraciones Públicas deberán tener a punto las Mesas de Negociación para la aprobación o modificación de la RPT. Si tenemos en cuenta que en tiempo de crisis económica, las Administraciones intentarán amortizar o reconvertir puestos de trabajo, las consecuencias de esta nueva línea jurisprudencial serán muy notables[505].

Por ello, tratándose de un requisito relacionado con el ejercicio de un derecho fundamental, su ausencia debe valorarse como equivalente a la omisión de un esencial trámite procedimental incardinable en el artículo 62.1.e) de la LRJAPPAC.

Cosa diferente es que también el Tribunal Supremo ha precisado que la "negociación" no es lo mismo que "concertación" esto es, que el bloqueo negociador no impide que la Administración apruebe la RPT siempre y cuando haya precedido un escenario de reuniones, explicaciones y contraste dentro de la Mesa de Negociación que demuestre una voluntad seria de negociar; o sea, el derecho a "negociar" es el derecho a "sentarse, hablar e intentar transacciones" pero no un derecho a "alcanzar determinados acuerdos".

El sistema utilizado implica una auténtica provisión escalonada y programada de los puestos de trabajo que se saltaba las normas para la provisión de plazas en la Administración Pública. Además, dicha provisión no llevaba aparejada un presupuesto económico que la legitimara y comisionaba a funcionario/as a puestos de trabajo que no tenían la misma categoría y grupo que su puesto de procedencia -eran superiores- vulnerando así la Relación de Puestos de Trabajo[506].

Se han convocado y resuelto la provisión, en comisión de servicios, de todas las plazas creadas en la última modificación de la RPT, justificándolo en "la necesidad imprescindible y urgente de cubrir los puestos de trabajo, lo que en nuestra opinión es un uso fraudulento de la figura de comisión de servicios. ¿Cómo puede existir necesidad imprescindible y urgente de cubrir plazas, entre ellas todos los nuevos puestos de trabajo creados en la nueva RPT? Esta actuación, que de hecho es una asignación "a dedo" ha coartado los derechos y las expectativas de muchas personas. Parece ser que el Gerente no ha sido consciente hasta ahora, de la necesidad urgente que tienen **todos** los Servicios (después de varios años sin convocarse concursos) de cubrir los puestos vacantes[507].

La jurisprudencia atribuye a las RPTs la consideración de reglamentos y ello ha encontrado reflejo no solo a efectos puramente procesales de considerar recurribles en casación las sentencias de instancia en la que se enjuicien las RPTs, sino también para permitir la impugnación de determinaciones de la RPT con ocasión de los recursos dirigidos contra actos singulares de aplicación conforme al artículo 26 LJCA (impugnación indirecta de las disposiciones de carácter general).

Debo hacer hincapié en el carácter excepcional de las Comisiones de servicios, habida cuenta que dicho carácter excepcional no puede generalizarse, convirtiendo en general lo que sólo puede ser puntual.

El sistema de provisión a través de la comisión de servicios voluntaria, pretende reglar un proceso necesario de reajuste de efectivos, pero siempre tras haber concluido el procedimiento ordinario de provisión de puestos de trabajo y viene referido en consecuencia a los puestos que tras la conclusión de dicho concurso quedaron vacantes. En el presente caso, no consta la existencia de un concurso previo para cubrir dichas plazas vacantes entre otras cuestiones porque dichas plazas no podían ofertarse en un concurso ordinario al no figurar en la RPT.

La inexistencia de tales puestos en la RPT, y por tanto la indeterminación de los requisitos exigibles para su

505 Vid. Sentencia de 2 de Diciembre de 2010 (rec.4775/2009) de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo.

506 Vid. en este sentido, por lo peculiar del caso y lo interesante de su lectura, la estimación por parte de la Audiencia Nacional, Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativa, del recurso interpuesto por el CNSJ (Colegio Nacional de Secretarios Judiciales), y su sindicato (Procedimiento Ordinario 380/2011) contra la RPT de la Nueva Oficina Judicial del País Vasco aprobada el 20 de abril 2011 por orden del Ministerio de Justicia, para los cuerpos de gestión, tramitación y auxilio judicial, anulando la citada Orden. En el procedimiento se presentaron como codemandados, además del Ministerio, el Gobierno Vasco y el sindicato CSIF. Se reconoce también legitimación activa al Colegio por su amplia base asociativa.

507 Vid. 1.- Ley 30/1984, art. 15: donde nos comenta la obligación de ir confeccionando la RPTs, tanto para el cuerpo de Funcionario/as como para el de Laborales, pero no nos dice cómo confeccionarla. 2.- Modificado, el art. 15 de la Ley 30/1984, para bien por la Ley del 2 de diciembre 23/1988. 3.- En la Orden del 6 de febrero 1989 ya sí se dan normas para la elaboración de la RPT del cuerpo de Funcionario/as. Para la confección de la RPT de los Laborales apenas dice nada. 4.- Acuerdo Comisión Interministerial de Retribuciones de fecha 15/11/1989, donde se dan los criterios de elaboración de perfiles de puestos a incorporar en la RPTs. 5.- Ley 7/1990, artí. 32: comenta este artículo que es EXIGIBLE LEGALMENTE la NEGOCIACIÓN de los resultados de la RPT con los REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADOR/AES. Es decir, si se aprueban modificaciones de la RPT del Personal Laboral con el informe negativo del Comité de Entidad empleadora, los Sindicatos tienen la posibilidad legal de impugnarla. "SENTENCIA FIRME, CON FECHA ENERO 2009, SOBRE LA NULIDAD DE LA RPT DE LA INTERVENCIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL, dondel Tribunal Supremo ha dictado auto por el que se declara nula la Relación de Puestos de Trabajo de la Intervención General de la Seguridad Social, al no haber sido negociada con los Sindicatos".

desempeño, constituyen una vulneración grave de las normas de procedimiento, que conlleva la nulidad de dicha convocatoria por vulneración del art. 62.1. de la Ley 30/92, por lo que el recurso debe ser estimado.

En definitiva, los graves **defectos de procedimiento** advertidos en la presente convocatoria, derivados en primer lugar, de la inobservancia del carácter excepcional del proceso, y en segundo lugar, de la falta de configuración legal de las plazas convocadas a través del mecanismo de la RPT, conllevan la nulidad de la Resolución por la que se convocaron Comisiones de Servicio.

Cuando la experiencia en el desempeño de los puestos de trabajo, se adquiera a través de comisión de servicios, SÓLO SE tomará en cuenta, a efectos de valoración de este apartado, las realizadas en los dos últimos años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, siéndolo el resto por su puesto de origen.

El cómputo de la experiencia en el desempeño de puestos de trabajo durante los diez últimos años, se llevará a cabo por meses completos, considerando a efectos de concurso, que un mes comprende treinta días naturales, no puntuándose periodos inferiores a un mes[508].

La inexistencia de la definición del perfil del puesto en las RPTs, acarrea dificultades a la hora de fijar el PERFIL de los Concursos, lo que otorga a la Administración una total discrecionalidad. Es precisamente en los CONCURSOS ESPECÍFICOS donde cobra vital importancia esta definición previa del PERFIL del puesto. El art. 45.2 (R.D. 364/95) establece:

"En estos supuestos, en la Convocatoria, figurará la descripción del puesto de trabajo, que deberá incluir las especificaciones derivadas de la naturaleza de la función encomendada al mismo y la relación de las principales tareas y responsabilidades que lo caracterizan".

Por lo que, hay que resaltar que tal como se describen los contenidos de la experiencia en los distintos puestos de trabajo ofertados, puede considerarse que están fijados en atención a personas determinadas.

El criterio de la "obligación de participar en el concurso" para la provisión de la plaza que se está ocupando en adscripción provisional, tiene como consecuencia inmediata: el "decaimiento de la garantía del puesto de trabajo" que establecen los artículos 58.2 y 72.1 del R.D. 364/1995.

El concurso es el procedimiento normal para la provisión de puestos de trabajo. según lo declarado al efecto en el art. 79.1 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Se ha conculcado la garantía de convocatoria pública que prevé el art. 81.3 del EBEP y, con ella, la exigencia de provisión de los puestos de trabajo mediante un procedimiento basado "en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad' (art. 78.1 del EBEP).

El art. 527 de la **LOPJ** se prevé que es posible la provisión temporal de puestos de trabajo vacantes mediante la comisión de servicios o sustitución temporal, al amparo de lo cual se desarrolló el **Real Decreto 1451/2005,** de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia. Solo podrá recurrirse a esta figura para cubrir necesidades urgentes del servicio[509].

La comisión de servicios en el ámbito de la AJE se regula en la ***Resolución de 10 de noviembre de 2009, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se regula el procedimiento para la provisión en comisión de servicios, adscripción provisional o sustitución de puestos de trabajo en la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco[510].***

La comisión de servicios no da derecho a ocupar definitivamente el puesto ocupado[511], y será una figura que

508 Vid. R.D. 364/95, Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionario/as Civiles de la A.G.E.

509 Vid. art. 489 Ley Orgánica 19/2003, de modificación parcial de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio.

510 Fruto de negociación previa con las Organizaciones Sindicales de representación del funcionariado al servicio de la Administración de Justicia de Euskadi, tal y como se reconoce en su Exposición de Motivos.

511 Vid. STSJ de Cataluña de 5 de mayo de 2005, recurso 1066/2000.

"se podrá" utilizar de forma preferente a la utilización de funcionariado interino[512].

En su art. 2.4 encontramos una cláusula de discriminación indirecta al determinar como requisito para acceder a la comisión de servicios el estar prestando servicios efectivos y no estar disfrutando de licencias y permisos (excepto los permisos por enfermedad grave o fallecimiento de familiar cuya duración máxima es de 7 días), en el momento de la incorporación al puesto asignado, que tendrá lugar en todo caso en la fecha que se designe por la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal en el Acuerdo de concesión, al no haber incluido en la excepción las medidas de corresponsabilidad, feminizadas y que impedirán a algunas mujeres acreditar que durante el disfrute de las mismas están en esa situación.

Concluyo este apartado mencionando la importante restricción que sufre la negociación colectiva en esta materia con la entrada en vigor del **Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad** que dispone que *"a efectos de lo previsto en el artículo 32 y 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público".*

2.3.8. Sustituciones

Los puestos de trabajo que se encuentren vacantes, o cuyo titular esté ausente por el disfrute de licencias o permisos de larga duración, con carácter excepcional y siempre que el Ministerio de Justicia y los órganos correspondientes de las comunidades autónomas con traspasos recibidos no consideren que hayan de cubrirse con funcionarios/as interinos, podrán ser cubiertos temporalmente por funcionarios/as titulares mediante sustitución.

No procederán las sustituciones en los casos de permisos, vacaciones y aquellas licencias que no sean de larga duración, procurando que las necesidades del servicio queden debidamente atendidas durante dichas ausencias.

Para ser nombrado sustituto en cuerpo inmediatamente superior, se deberán reunir los requisitos establecidos para el desempeño del puesto de que se trate en la relación de puestos de trabajo.

Tendrá preferencia para realizar la sustitución el funcionario/a destinado/a dentro del mismo centro de destino. Si hubiera más de un funcionario interesado que reuniera los requisitos establecidos para el desempeño del puesto, tendrá preferencia el que tenga mayor tiempo de servicios prestados en el centro de destino atendiendo, en su caso, al orden jurisdiccional, y, de existir empate, el que tenga mayor antigüedad en el cuerpo. No entiendo la razón por la que se ha desaprovechado en este punto la oportunidad de introducir como medida de acción positiva el otorgar preferencia al personal que acredite motivos de corresponsabilidad o relacionados con el género si procediese, lo cual se podría corregir en el correspondiente PI del PAJE o al menos, en la negociación colectiva que le sea aplicable.

En todos los casos, para los puestos de trabajo singularizados y para los puestos de trabajo genéricos de distintos centros de destino si se trata de una sustitución de un puesto de trabajo dentro de su mismo cuerpo o del de titulación inmediata superior, conservarán su puesto de origen y tendrán derecho a las retribuciones complementarias del puesto que desempeñen por sustitución.

El puesto de trabajo que deja temporalmente vacante el funcionario sustituto no podrá ser ocupado por otro sustituto.

El funcionario sustituto cesará cuando se incorpore el titular del puesto o finalice la causa que motivó la sustitución[513].

512 Vid. art. 1.2 de la Resolución de 10 de noviembre de 2009, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se regula el procedimiento para la provisión en comisión de servicios, adscripción provisional o sustitución de puestos de trabajo en la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

513 Vid. artículo 74 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

2.3.8.1. Sustitución en las Secretarías de Juzgados y Agrupaciones de Juzgados de Paz

En las Secretarías de las oficinas judiciales de las Agrupaciones de Secretarías de Juzgados de Paz, de Juzgados de Paz de más de 7.000 habitantes y de Juzgados de Paz de menos de 7.000 habitantes cuya carga de trabajo justifique su establecimiento, en los casos de vacante, permisos, vacaciones o licencias, las sustituciones se realizarán con arreglo al siguiente orden:

a) Funcionario del Cuerpo de ***Gestión Procesal y Administrativa,*** si lo hubiere, del mismo centro de destino.

b) Funcionario del Cuerpo de ***Tramitación Procesal y Administrativa,*** siempre que reúna los requisitos establecidos para el puesto de trabajo y no haya funcionario del Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa.

Cuando no sea posible la sustitución en los términos establecidos en el apartado anterior, podrán conferirse comisiones de servicio sin relevo de funciones y por el tiempo indispensable, a los titulares de otra secretaría de juzgados o agrupaciones de secretarías de las localidades más próximas[514].

En relación a las **características de las pruebas selectivas**, las pruebas selectivas serán adecuadas al conjunto de puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por los funcionarios/as de carrera de los Cuerpos Generales o Especiales correspondientes.

El contenido del temario, así como las pruebas a realizar, serán únicos para cada cuerpo en todo el territorio del Estado, salvo las pruebas que puedan establecerse para la acreditación del conocimiento de la lengua y del derecho propio de las comunidades autónomas que los posean, que tendrán carácter optativo y en ningún caso serán eliminatorias, teniéndose en cuenta la puntuación obtenida, conforme al baremo que se establezca, a los solos efectos de adjudicación de destino dentro de la comunidad autónoma correspondiente.

Las pruebas optativas que se establezcan para evaluar los conocimientos de la lengua oficial propia o del derecho propio de las comunidades autónomas, así como las certificaciones que puedan acreditar dichos conocimientos, serán las que resulten de aplicación según la normativa en vigor en las comunidades autónomas que la tengan establecida. A este fin, la Comisión de Selección de Personal recabará de las Comunidades Autónomas dicha normativa y determinará la puntuación que deba otorgarse en las respectivas convocatorias[515].

Creo que se debería imponer una revisión curricular del temario objeto de estas pruebas de forma que se aplique de forma transversal el enfoque de género, e igualmente, se incluyan temas específicos que permitan informar y formar a este personal en cuestiones de género.

2.3.9. Las permutas

Las permutas de destinos entre funcionarios/as/as podrán ser autorizadas excepcionalmente entre funcionarios/as/as en activo o en servicios especiales siempre que los puestos de trabajo en que sirvan sean de igual naturaleza e idéntica forma de provisión, que el número de años en servicio de ambos permutantes no difiera en más de 5 y que se emita informe previo de los jefes de los solicitantes o de los Subsecretarios respectivos. En el plazo de diez años no podrá autorizarse otra permuta a cualquiera de ellos. No podrá autorizarse cuando a alguno de los solicitantes le falten menos de diez años para la edad de la jubilación forzosa. Serán anuladas las permutas si en los dos años siguientes se produce la jubilación voluntaria de alguno de los permutantes.

3. VALORACIÓN DE CRITERIOS DE GÉNERO

Las Administraciones Públicas deberán adoptar una actitud **proactiva** para la realización de la igualdad material en aplicación del principio de igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para lo cual deben *remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con*

514 Vid. artículo 75 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

515 Vid. Artículo 8 Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional y promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.[516]

En el artículo 57 de la ***LOI*** se prevé que se computarán como periodos de actividad, en la valoración de los méritos correspondiente para el acceso y promoción profesional en el Empleo Público, los correspondientes al disfrute de permisos, excedencias y otros derechos (como reducción de jornada) por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y no sólo los posteriores a su entrada en vigor, sino también los anteriores[517], aplicándose esta previsión a todo el personal, es decir, personal funcionario y personal laboral.

Dispone el art. 60 de la ***LOI*** que *con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará* ***preferencia,*** *durante* ***un año,*** *en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.*

4. INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO EN LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN (VID. LOI.)

El art. 55 de la ***LOI*** dispone que *la aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.*

Estimo que sería extremadamente conveniente que se empezase a aplicar esta previsión en el diseño de las convocatorias de pruebas selectivas del PAJE para cumplir así con la legalidad vigente.

5. COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DE LOS TRIBUNALES DE SELECCIÓN (LOI.) ("TENDENCIA A LA PARIDAD", EBEP.)

En la composición de la **comisión de selección** se promoverá la **paridad** entre mujeres y hombres[518].

En la composición de los **tribunales** de pruebas selectivas, se promoverá la **paridad** entre mujeres y hombres[519].

6. FUNCIONARIOS/AS/AS EN PRÁCTICAS

Los procesos de selección incluirán la realización de un curso teórico-práctico o de un periodo de prácticas, de carácter selectivo. La calificación obtenida servirá para fijar el orden de prelación. Los aspirantes que no superen el curso o periodo de prácticas perderán el derecho a su nombramiento como funcionarios/as de carrera, mediante resolución motivada de la autoridad convocante.

Durante la realización del curso o periodo de prácticas, los aspirantes tendrán la consideración de funcionarios/as en prácticas.

516 Vid. Art. 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

517 Entendiendo ALFONSO MELLADO C.L. que incluso deberá aplicarse al personal que antes de la entrada en vigor de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007) disfrutó por ejemplo de excedencias voluntarias pero sin poder alegar motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral al no estar previstos en la Ley, siempre que puedan probar que fue con esa finalidad; Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 29.

518 Vid. Artículo 9 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

519 Vid. Artículo 12 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

La condición de funcionarios/as en prácticas de los aspirantes se mantendrá hasta su toma de posesión como funcionarios/as de carrera, pero se extinguirá para quienes no superen el curso o periodo de prácticas correspondiente.

El curso selectivo o, en su caso, el periodo de prácticas, podrá desarrollarse en los centros, institutos o servicios de formación dependientes del Ministerio de Justicia, de las comunidades autónomas, o en los centros de destino indicados en el artículo 39 de este reglamento, situados en el ámbito territorial por el que participó el funcionario.

Corresponde a los centros, institutos, servicios o responsables de la unidad o centro de destino correspondientes la evaluación del aprovechamiento de los aspirantes, que se graduará según se establezca en la respectiva convocatoria.

Quienes no pudieran realizar o concluir el curso selectivo o periodo de prácticas por causa de fuerza mayor, cesarán en su condición de funcionarios/as en prácticas, pudiendo volver a ser nombrados como tales en el curso inmediatamente posterior que se convoque de la misma clase, conservando la puntuación obtenida en la oposición o concurso-oposición previos[520].

Los funcionarios/as en prácticas tendrán derecho a percibir una retribución equivalente al sueldo y las pagas extraordinarias correspondientes al cuerpo al que accedan y, siempre que superen el curso o periodo de prácticas, al cómputo a efectos económicos del tiempo de permanencia en los centros, institutos o servicios de formación correspondientes, o en los centros de destino.

Los funcionarios/as en prácticas que ya estuviesen prestando servicios remunerados en la Administración de Justicia, durante el curso o periodo de prácticas no podrán percibir remuneración alguna por el puesto de trabajo de origen, y podrán optar por una remuneración de igual importe a la que percibían en dicho puesto de trabajo o por la que les corresponda como funcionarios/as en prácticas. Dicha remuneración se abonará por el Centro de Estudios Jurídicos o por los órganos correspondientes de las comunidades autónomas con traspasos recibidos en cuyo ámbito territorial se realice el periodo de prácticas o curso selectivo.

Asimismo tendrán derecho a la concesión de permisos por causas debidamente justificadas, pero su otorgamiento no les eximirá en ningún caso del nivel de asistencia mínimo para la superación del curso o del periodo de prácticas. Yo entiendo que deberían valorarse las circunstancias familiares relacionadas con temas de corresponsabilidad a la hora de modular o adaptar la exigencia de este requisito de asistencia continuada, o en su caso, ampliar el periodo en el que deba acreditarse en esos casos, siquiera de forma intermitente.

Los funcionarios/as en prácticas asistirán a la sede de los centros, institutos o servicios de formación correspondientes o a los lugares donde se desarrollen las actividades teóricas o prácticas, con sujeción al calendario y horario establecidos[521].

Llevarán a cabo la actuación necesaria para lograr la adecuada preparación para el ejercicio de la función respectiva, mediante el aprovechamiento diligente de las actividades programadas.

Las actividades del curso de selección se desarrollarán en régimen de dedicación exclusiva para cada cuerpo, y tendrán, a los efectos disciplinarios, el carácter de función o servicio público.

Los funcionarios/as en prácticas dependerán jerárquicamente de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia o de los órganos competentes de las comunidades autónomas con traspasos recibidos[522].

Los funcionarios/as en prácticas incurrirán en **responsabilidad disciplinaria** en los supuestos y con los efectos previstos con carácter general para los funcionarios/as de carrera de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia.

520 Vid. Artículo 24 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

521 Vid. artículos 41-45 del Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales, en sentido similar, para el cuerpo de los/as Secretarios/as Judiciales.

522 Vid. Artículo 25 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

El procedimiento para el ejercicio de la potestad disciplinaria se regirá por lo dispuesto en el Reglamento General de Régimen Disciplinario del Personal al Servicio de la Administración de Justicia[523].

7. LA PROBLEMÁTICA DE LA FIGURA DEL TRABAJADOR/A INTERINO/A[524]

La recientísima ***sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de septiembre de 2011 (C-177/10)*** da un paso adelante para frenar la discriminación entre interinos y funcionarios/as de carrera, y de rondón debilita el carácter preclusivo de los plazos para impugnar bases de convocatorias admitiendo que sean cuestionadas tras conocer los actos finales de aplicación.

El Ministerio de Justicia o, en su caso, los órganos competentes de las comunidades autónomas que hayan recibido los traspasos de medios personales al servicio de la Administración de Justicia, podrán nombrar funcionarios/as interinos, por razones de urgencia o por necesidades del servicio, cuando no sea posible, con la celeridad exigida por las circunstancias, la prestación del servicio por funcionario de carrera, de acuerdo con los criterios objetivos que se fijen en la orden ministerial o, en su caso, la disposición de la comunidad autónoma que haya recibido los traspasos de medios personales al servicio de la Administración de Justicia. ***Los funcionarios/as interinos desarrollarán las funciones propias de dichos cuerpos, en tanto no sea posible su desempeño por funcionarios/as de carrera o permanezcan las razones que motivaron su nombramiento.***

En relación a la última parte del párrafo anterior que he destacado en negrita, se ha planteado en los tribunales, concretamente en relación al Personal al servicio de la Administración de Justicia, la adecuación o no de la normativa legal de la extinción del contrato de interinidad de una trabajador/a como consecuencia de adjudicar su plaza **de forma provisional** hasta que obtuviese su destino definitivo, el funcionario **en prácticas,** argumentando que si bien el funcionario había ganado la oposición y recibido el correspondiente curso de formación, la asignación de esa plaza no era como titular, sino en espera de su destino definitivo, por lo que el órgano judicial anuló la Resolución correspondiente que determinaba la extinción de la relación contractual de la interina, ordenando que se le abonasen los "salarios devengados" desde la fecha de la extinción decretada por la Resolución impugnada[525].

Igualmente, tampoco se ha admitido el cese ***fraudulento del personal interino por privatización del Servicio,*** procediendo a amortizar sus plazas de forma ficticia, porque después se convocó un concurso para cubrir las mismas plazas a través de una entidad empleadora privada[526].

Excepcionalmente, se ha recurrido a vías extraordinarias para alcanzar su estabilidad, como ocurrió en el año 2010 con la ***RESOLUCIÓN de 10 de mayo de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se procede a la regularización de la situación del personal funcionario interino, conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria decimotercera de LOMLOPJ.***

Los nombrados/as deberán reunir los requisitos y titulación necesarios para el ingreso en el cuerpo, tomarán posesión en el plazo que reglamentariamente se establezca y tendrán los mismos derechos y deberes que los funcionarios/as, salvo la fijeza en el puesto de trabajo, y las mismas retribuciones básicas y complementarias, ***excepto trienios.***

Esta cuestión de los trienios fue ya corregida por la **Ley ORGÁNICA 13/2007, de 19 de noviembre, para la persecución extraterritorial del tráfico ilegal o la inmigración clandestina de personas,** que en su Disposición Final Tercera, apartado 3, modificaba la LOPJ, reconociéndolos en el caso de Secretarios/as Judiciales sustitutos no profesionales a quienes se *reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados que tendrán efectos retributivos conforme a lo establecido en la normativa vigente para los funcionarios/as de la Administración General del Estado.*

523 Vid. Artículo 26 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

524 Vid. ORDEN JUS/2296/2005, de 12 de julio, sobre selección, propuesta y nombramiento de funcionarios/as interinos para cubrir puestos de funcionarios/as de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia.

525 Vid. Sentencia del JDO. CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO N° 3 de Pamplona, de 8 de junio de 2012.

526 Vid. STS, Sala de lo Social, de 6 Jun. 2012, rec.1623/2011.

A estos efectos, resulta ilustrativa la ***Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, nº 2, de Vigo, nº1/2011,*** en relación al procedimiento abreviado nº 424/2010, en el que se estima el recurso presentado por una trabajadora interina de la Administración de Justicia reclamando los trienios devengados en los últimos 5 años, y que reconoce la imposibilidad de aplicar retroactivamente el art. 25.2 de EBEP, por no preverse expresamente su eficacia retroactiva a unos hechos acaecidos con anterioridad a su entrada en vigor, pero que admite la aplicación de la ***Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sala Segunda) de 13 de septiembre de 2007 (petición de decisión prejudicial expuesta por el Juzgado de lo Social no 1 de Donostia - Yolanda del Cerro Alonso/Osakidetza, Asunto C-307/05 - DO C 257 de 15 de octubre de 2005, sobre interpretación de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999),*** relativa a la aplicación del Acuerdo Marco de las Organizaciones Interprofesionales de carácter general, la UNICE, CEEP y CES, sobre el trabajo de duración determinada, en particular, la cláusula 4 del anexo, conforme a la cual *"Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores/as con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores/as fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a' menos ' que se justifique un trato diferente por razones objetivas";* disponiendo en concreto en su punto 4 que *"os criterios de antigüedad relativos a determina das condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores/as con contrato de duración determinada que para los trabajadores/as fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas".*

La argumentación de la Administración Pública para oponerse a la aplicación de esta Directiva fue la de entender que este personal no es personal laboral y que la Directiva está pensada para aplicarse a este último, lo cual se debe entender resuelto por la interpretación que realizó el **TJCE** en la ***sentencia de 13 de septiembre de 2007*** sobre el ámbito de aplicación de la Directiva, y que entiende que es aplicable a personal estatutario temporal del Servicio Vasco de Salud, siendo que el vínculo estatutario no es un vínculo laboral, sino que constituye una relación funcionarial especial (art. 1.1 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, aprobado por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre; en el mismo sentido el art, 2.4 del EBEP que señala que ·cada vez que este estatuto haga mención al personal Funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatuario de los servicios de salud"). Argumenta el TJCE que "La Directiva 1999/70 y el Acuerdo Marco se aplican a todos los trabajadores/as cuyas prestaciones sean retribuidas en el marco de una relación laboral de duración determinada que los vincule a su empleador. La mera circunstancia de que un empleo sea calificado como "de plantilla" con arreglo al Derecho nacional y presente alguno de los elementos que caracterizan a la función pública del Estado miembro de que se trate carece de relevancia a este respecto, "so pena de desvirtuar gravemente la eficacia de la Directiva y del Acuerdo Marco así como la aplicación uniforme de éstos en los 105 Estados Miembros".[527]

En el mismo sentido encontramos la ***Sentencia de la Gran Sala de 15-4-2008, en el asunto nº C- 268/2006,*** *que tiene por objeto una petición de decisión prejudicia1 planteada por la Labour Court (Irlanda),* que declaró que la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada es incondicional y lo suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un tribunal nacional. En el mismo. sentido sería interesante consultar la ***sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala 2a, de 22-12-2010, recaída en los asuntos acumulados C-44 4j09 GAVIEIRO GAVIEIRO (ES) y C-456/ 09 IGLESIAS TORRES (ES),*** que sin embargo, exigía una normativa interna de trasposición del Estado Miembro, en este caso España, para conseguir la aplicación directa de la Directiva y por lo tanto conseguir la aplicación retroactiva del EBEP, a pesar de que esta norma expresamente lo impedía al determinar su aplicación a los supuestos planteados con posterioridad a su entrada en vigor, en contra del principio de primacía del Derecho Comunitario, pero la ***sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala 2', de 22- 12-2010, recaída en los asuntos acumulados C-444/09 GAVIEIRO GAVIEIRO (ES) y C-456/09 IGLESIAS TORRES (ES),*** desautoriza esta interpretación "a menos que se justifique un

527 Vid. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala 2", de 22-12- 2010, recaída @n los asuntos acumulados C-444¡09 GAVIEIRO GAVI EIRO (ES) y C-456¡09 IGLESIAS TORRES (ES), que resuelve las cuestiones prejudiciales planteadas por los Juzgados de lo Contencioso Administrativo nº 3 de A Coruña V nº 3 Pontevedra, declarando lo siguiente:"1) Un miembro del personal interino de la Comunidad Autónoma de Galicia, como la demandante en el litigio principal, está incluido en el ámbito de aplicación personal de la Directiva 1999/70¡ CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, y en el del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de dicha Directiva, 2) Un complemento salarial por antigüedad como el controvertido en el litigio principal está incluido, en la medida en que constituye una condición de trabajo, en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, de manera que los trabajador/aes con contrato de trabajo de duración determinada pueden oponerse a un trato que, en relación con el pago de dicho complemento y sin ninguna justificación objetiva, es menos favorable que el trato dispensado a /05 trabajador/aes fijos que se encuentran en una situación comparable. La naturaleza temporal de la relación de servicio de determinados empleados públicos no puede constituir, por si misma, una razón objetiva, en el sentido de esta cláusula del Acuerdo marco.

trato diferente por razones objetivas", no pudiendo entenderse por tal la mera circunstancia de que esté prevista por una 'disposición' legal o reglamentaria, y se entiende el TJUE que la *naturaleza temporal de la relación de servicio de determinados empleados públicos no puede constituir por sí misma una razón objetiva en el sentido de esta cláusula del Acuerdo marco.*[528]

En la ***LPGE, 2012,*** en su art. 26.3 dispone que *"los funcionarios/as interinos incluidos en el ámbito de aplicación del EBEP percibirán las retribuciones básicas, incluidos trienios, correspondientes al grupo o subgrupo en el que esté clasificado el Cuerpo o escala, en el que hayan sido nombrados como interinos y las retribuciones complementarias que correspondan al puesto de trabajo que desempeñen, excluidas las que estén vinculadas a la condición de funcionario de carrera, o bien las aprobadas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en el caso de los funcionarios/as interinos que no ocupan puesto".*

A los funcionarios/as interinos les será aplicable el régimen de los funcionarios/as de carrera, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición.

Serán cesados según los términos que establezca la orden ministerial o, en su caso, la disposición de la comunidad autónoma a que se refiere el apartado primero de este artículo y, en todo caso, cuando se provea la vacante, se incorpore efectivamente su titular o desaparezcan las razones de urgencia o necesidad que motivaron su nombramiento[529].

Conviene recordar en este punto la especial valoración que ha tenido la normativa de la concurrencia de causas o circunstancias relativas a la ***corresponsabilidad,*** ya desde el año ***2005,*** para evitar que el personal interino sea excluido de la bolsa cuando se encontrase en cualquiera de las siguientes situaciones:

b) Maternidad en el caso de la madre, si la renuncia se produce entre el quinto mes de embarazo y la decimosexta semana posterior al parto, sin que genere otro derecho que el mantenimiento en la lista de candidatos.

c) Por el cuidado de hijos hasta el cumplimiento de tres años, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, enfermedad o accidente no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, y siempre que se acredite la convivencia con dichos hijos o familiar, sin que se genere otro derecho que el mantenimiento en la lista de las bolsas de trabajo mientras dure dicha situación, sin perjuicio de que pueda incorporarse con anterioridad.

d) Enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, con la limitación temporal de tres o cinco días hábiles, según el suceso se haya producido en la misma o distinta localidad.

e) En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años; o de mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

f) En los casos de violencia sobre la mujer en los que se hubieran incoado diligencias judiciales[530].

En el año 2010, nos encontramos también la ***ORDEN de 16 de septiembre de 2010, de la Consejera de Justicia y Administración Pública, sobre selección, propuesta y nombramiento del personal funcionario interino para cubrir puestos de trabajo de los Cuerpos de Médicos Forenses, Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial,*** que prevé igualmente como circunstancias de corresponsabilidad que evitarían, si se acreditan adecuadamente, la exclusión de las bolsas de trabajo, las siguientes:

b) durante el embarazo o en el plazo de 17 semanas a contar desde el nacimiento o en el caso de adopción

528 Vid. en el mismo sentido la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, de 24 de septiembre de 2010, que ha estimado la demanda presentada por CSI·F reconociendo a la funcionaria interina los trienios correspondientes a los cuatro años anteriores en aplicación de la Directiva 1999/70/CE.

529 Vid. Artículo 30 Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

530 Vid. art. 17 de la ORDEN JUS/2296/2005, de 12 de julio, sobre selección, propuesta y nombramiento de funcionarios/as interinos para cubrir puestos de funcionarios/as de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia.

o acogimiento a contar desde la Resolución administrativa o judicial, sin que genere otro derecho que el mantenimiento en la lista de gestión del personal candidato. La no solicitud de reincorporación supondrá la exclusión de la bolsa.

c) En el caso del padre y la madre por cuidado de hija o hijo por un periodo no superior a tres años a contar desde el nacimiento o en el caso de adopción o acogimiento desde la resolución administrativa o judicial, sin que se genere otro derecho que el mantenimiento en lista de gestión de personal candidato. La no solicitud de reincorporación supondrá la exclusión de la bolsa. Se concederá una sola vez por cada hija o hijo. La suspensión por este motivo no puede ser inferior a un mes.

d) Por el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo o misma y no desempeñe actividad retribuida, por un periodo máximo de 3 años sin perjuicio de que pueda reincorporarse con anterioridad sin que se genere otro derecho que el mantenimiento en lista de gestión de personal candidato. La no solicitud de reincorporación supondrá la exclusión de la bolsa. Se concederá una sola vez por cada familiar. La suspensión por este motivo no puede ser inferior a un mes.

e) Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho o hija o hijo teniendo la renuncia una limitación temporal de 5 o 7 días laborables, según el suceso se haya producido en lugar de residencia habitual de la persona funcionaria o a más de 150 km y si se trata de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de un grado más lejano si mediara convivencia tendrá la renuncia una limitación temporal de 2 o 4 días laborables, según el suceso se haya producido en lugar de residencia habitual de la persona funcionaria o a más de 150 km.

f) Matrimonio propio o regularización de la situación de pareja de hecho, si la renuncia se produce dentro de los 20 días naturales siguientes o anteriores a la celebración del matrimonio o de la inscripción en el registro de parejas de hecho en su caso.

j) En el supuesto de violencia sobre la mujer debidamente justificada, que impida a la víctima el desempeño del puesto de trabajo para el cual ha sido llamada por razones de seguridad personal u otras relacionadas con la amenaza o ejercicio de dicha violencia.

En el año 2014, el 28 de la **LRSPMRA** modifica el EBEP en relación a la regulación del personal interino y determina que "podrán ser contratados en la Administración Pública para la *ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.»* Igualmente, se prevé que el *personal interino cuya designación sea consecuencia de la ejecución de programas de carácter temporal o del exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses, podrá prestar los servicios que se le encomienden en la unidad administrativa en la que se produzca su nombramiento o en otras unidades administrativas en las que desempeñe funciones análogas, siempre que, respectivamente, dichas unidades participen en el ámbito de aplicación del citado programa de carácter temporal, con el límite de duración mencionado anteriormente, o estén afectadas por la mencionada acumulación de tareas.»*

Subcapítulo II. Promoción profesional del Personal al Servicio de la Administración de Justicia

La carrera administrativa de los funcionarios/as/as debe respetar el derecho a participar en condiciones de igualdad en la provisión de puestos de trabajo, la promoción profesional y la promoción interna. Debo recordar aquí que la discriminación directa o indirecta en la promoción profesional es una de las causas de la segregación de las mujeres a nivel vertical.

La prohibición de discriminación en la promoción profesional en la relación laboral se encuentra recogida, de forma general, dentro de los derechos de los trabajadores/as del artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores/as y, de manera más específica, el artículo 24 del mismo texto legal obliga a que los criterios de ascenso en la entidad empleadora se acomoden a reglas comunes para trabajadores/as de uno u otro sexo[531].

Igualmente, existe numerosa e importante Jurisprudencia a nivel europeo que se ha pronunciado sobre esta cuestión[532].

Ante la inexistencia de transparencia, tal y como ha declarado la jurisprudencia en algunos procedimientos, será necesario probar la existencia de indicios de discriminación, para lo cual es posible utilizar la prueba estadística; acreditados tales indicios, corresponderá al entidad empleadora establecer la justificación objetiva de las diferencias encontradas.

No podemos olvidar que en algunas ocasiones los criterios utilizados para favoreces el ascenso o la promoción profesional penalizan a las mujeres en la medida en que premian o sobrevaloran la participación en actividades formativas fuera del horario laboral, la antigüedad, la mayor disponibilidad horaria o geográfica, etc... todo lo cual las coloca en peor situación dada su vinculación predominante con el trabajo reproductivo, por lo cual quizás sería conveniente adoptar medidas tales como el establecimiento de *topes máximos horarios* que permitan compatibilizar el trabajo productivo y trabajo reproductivo y no coloquen en peor situación a las mujeres.

Por lo tanto, he echado en falta en el PI del PAJE, que tanto en su diagnóstico como en su diseño, no haya analizado tanto las ***reglas de los ascensos*** como los ***criterios de selección*** del personal.

Deberían de poner especial cuidado a la hora de diseñar la oferta formativa del PAJE, no sólo en la consideración de su contenido, sino sobre todo, en el horario que se imparta pues si se efectúa fuera de la jornada laboral, y habida cuenta de la mayor dificultad de las mujeres para conciliar vida laboral, familiar y formativa, si se sobrevalora la participación en estas actividades para favorecer los ascensos, se estará penalizando a las mujeres, de lo cual es consciente la ***LOI*** en su artículo 60, al disponer la posibilidad de adoptar para evitarlo ***medidas de acción positiva,*** y previendo que *con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad... Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.*

Debo recordar en este punto relativo a la aplicación de las ***medidas de acción positiva en el empleo público,*** que su utilización está mucho más limitada, tanto en el acceso como en la promoción profesional que en el ámbito privado[533], al primar los principios de mérito y capacidad, y señalarse que sólo cuando los méritos exigidos

531 Vid. C-184/89 Nimz Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 07/02/1991: existe discriminación indirecta en el sistema de promoción profesional cuando se favorece a las personas trabajador/as a tiempo completo respecto de las empleadas a tiempo parcial, en aquellos supuestos donde la mayoría del personal empleado a tiempo parcial son mujeres.

532 Vid. C-184/89 Nimz: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 07/02/1991: existe discriminación indirecta en el sistema de promoción profesional cuando se favorece a las personas trabajador/as a tiempo completo respecto de las empleadas a tiempo parcial, en aquellos supuestos donde la mayoría del personal empleado a tiempo parcial son mujeres.

533 Vid. artículo 11 de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).

coloquen a las mujeres en situación de desequilibrio se legitimaría la utilización de estas medidas de acción positiva, tal y como ha expuesto la doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea[534], si bien se han aceptado en el caso de subrepresentación de las mujeres, siempre que reúnan los mismos méritos, o en caso de ser inferiores incluso, dispongan de suficiente capacidad para el desempeño del puesto de trabajo[535]. La propia ***LOI*** admite su utilización en la Administración Pública en algunos casos[536].

Si el próximo Plan de Igualdad del PAJE recurre a adoptar estas ***medidas de acción positiva*** lo deberá de hacer ajustándolas a los requisitos de proporcionalidad, razonabilidad y adecuabilidad a los objetivos a alcanzar.

1. LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

El **art. 51** de la ***LOI*** establece que las Administraciones Públicas están obligadas a garantizar la aplicación del principio de ITOHM no sólo en el acceso sino en la promoción o adecuado desarrollo de la carrera profesional en el caso del PAP.

Su **art. 60** prevé que *con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad[537].*

Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles. El Gobierno o las CCAA determinarán los intervalos que correspondan a cada cuerpo o escala. El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. Los funcionarios/as/as que obtengan un puesto superior en más de dos niveles a su grado personal consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior, sin que puedan superar el intervalo de niveles de su cuerpo o escala. El grado personal inicial es el correspondiente al nivel del puesto de trabajo adjudicado tras la superación del proceso selectivo. Si se modifica el nivel de un puesto, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto. El tiempo de servicios prestados en puestos de nivel superior podrá computarse para la consolidación.

Una vez consolidado el grado inicial, el tiempo prestado en comisión de servicios será computable a efectos de consolidación. A los funcionarios/as/as en las primeras fases de reasignación de efectivos o en situación de expectativa de destino, y a los afectados por la supresión de puestos de trabajo o alteración de su contenido, se les computará el tiempo transcurrido en dichas circunstancias a efectos de consolidación. El tiempo de servicios prestado en adscripción provisional por los funcionarios/as/as removidos o cesados no se considerará como interrupción a efectos de consolidación si su duración es inferior a seis meses. EL tiempo de permanencia en excedencia por cuidado de hijos durante el primer año se computará como prestado en el puesto de trabajo del que se es titular. El grado personal comporta el derecho a la percepción como mínimo del complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente al mismo.

Estimo que una forma adecuada de conciliar responsabilidades familiares y promoción sería favorecer el ascenso del personal que haya disfrutado de permisos de paternidad, programando reuniones con el/la superior/a jerárquico/a, antes, durante y después del permiso para planear y programar su futuro profesional[538], o prever lo que se conoce como "periodo de profesionalización", periodo posterior al disfrute de un para el cuidado de hijos/as, cuando el permiso ha durado más de seis meses, y durante el cual se pretende que el personal adquiera los

534 Doctrina desarrollada fundamentalmente a partir de la STJCE de 17 de octubre de 1995, C-450/93, caso Kalanke; sin embargo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha admitido su utilización para la reserva de plazas en guarderías, así Vid. STJCE de 19 de marzo de 2002, C-476/99, caso Lommers.

535 Vid. STJCE, de 6 de julio de 2000, sobre un proceso de selección de personal en la Universidad de Goteborg.

536 Vid. artículo 16 de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).

537 Vid. STC 182/2005, sobre postergación profesional de la trabajadora debida al disfrute de bajas maternales, a pesar de los informes favorables.; Vid. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Asunto Thibault C-136/95, sobre discriminación por no poder obtener una calificación anual debida a ausencia por maternidad; STJCE, Asunto Sass, C-284/02, en la que se estima que concurre discriminación cuando se excluye el cómputo del periodo de maternidad en el periodo exigido de trabajo para la promoción por antigüedad.

538 Vid. una previsión en este sentido en el Acuerdo francés de las Cajas Regionales de Crédito Agrícola de 27 de octubre de 2004.

conocimientos profesionales suficientes que le permitan continuar con el desarrollo de su carrera profesional[539].

2. PROMOCIÓN INTERNA

Se reservarán para su provisión por promoción interna, un 50 por ciento de las plazas vacantes incluidas para cada cuerpo en la oferta de empleo público. Las plazas que no se cubran por el proceso de promoción interna, acrecerán al turno libre en cada ámbito territorial[540].

Consiste en el ascenso desde cuerpos o escalas de un grupo de titulación a otro del inmediato superior o en el acceso a cuerpos o escalas del mismo grupo de titulación. Se realizará mediante el sistema de oposición o concurso-oposición con sujeción a los principios de igualdad, méritos, capacidad y publicidad. Las pruebas podrán realizarse en convocatorias independientes de las de ingreso. Para participar en las pruebas los funcionarios/as/as deben tener una antigüedad de al menos dos años en el Cuerpo o Escala a que pertenezcan y poseer la titulación y requisitos establecidos para el acceso al Cuerpo o Escala al que aspiran.

La promoción interna se efectuará mediante el **sistema de concurso-oposición,** con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En primer lugar se celebrará la fase de oposición, que será eliminatoria, valorándose a continuación los méritos en la fase de concurso.

En ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso, podrá aplicarse para superar los ejercicios de la fase de oposición.

Las pruebas selectivas se realizarán de forma territorializada en las comunidades autónomas con traspasos recibidos, tanto si se llevan a cabo con las de ingreso general como si se realizan en convocatorias independientes[541].

Para **participar** en las pruebas de promoción interna, los funcionarios/as deberán poseer la titulación académica requerida para el acceso a los cuerpos o especialidades de que se trate, tener una **antigüedad** como funcionario de carrera de al menos dos años en el cuerpo de titulación inmediatamente inferior al que se pretende acceder el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación, y reunir a esa fecha los requisitos establecidos con carácter general para el acceso al cuerpo, manteniéndolos hasta la fecha de toma de posesión. A efectos del cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta la que tengan acreditada en el Cuerpo de Auxiliares o Agentes de la Administración de Justicia o, en su caso, en la Escala de Técnicos Especialistas o la Escala de Auxiliares de Laboratorio del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, en función del cuerpo al que se pretende promocionar[542].

En relación al cómputo del periodo previo de antigüedad de la trabajador/a, es importante recordar como la Jurisprudencia europea ha considerado discriminatoria la práctica de no contabilizar a efectos de promoción profesional los días de ausencia por permiso de maternidad[543].

Los funcionarios/as que accedan por promoción interna tendrán, en todo caso, preferencia sobre los aspirantes que no procedan de este turno para la elección de los puestos de trabajo vacantes ofertados. Los no ocupados de forma efectiva por los funcionarios/as de promoción interna, no se considerarán vacantes y se proveerán en la forma establecida en el artículo 28. 3. Del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario

539 Vid. Acuerdo francés del Sector de las Mutuas de Crédito de 21 de marzo de 2007; Acuerdo francés sectorial de la Metalurgia, de 19 de junio de 2007; Acuerdo francés sectorial de reparto farmacéutico, de 9 de febrero de 2005; Acuerdo francés del sector de telecomunicaciones, de 23 de septiembre de 2005.

540 Vid. Artículo 31 Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

541 Vid. Artículo 32 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

542 Vid. Artículo 33 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

543 Vid. C-136/95 Thibault: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 30/04/1998: no contabilizar, a efectos de promoción profesional, los días de ausencia por permiso de maternidad es una medida discriminatoria.

al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).[544]

Se regula el reconocimiento de un **permiso retribuido para funcionarios/as que accedan a otros Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia por promoción interna.**

Los funcionarios/as de carrera en servicio activo o situación asimilada que accedan a un nuevo cuerpo por el sistema de promoción interna, tendrán derecho a partir de la toma de posesión al permiso retribuido que establece la disposición adicional quinta del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, o norma que en el futuro pudiere sustituirle para la Administración General del Estado[545].

En las convocatorias podrá establecerse la **exención de las pruebas** encaminadas a acreditar los conocimientos ya exigidos para el acceso al cuerpo de origen, pudiendo valorarse los cursos y programas de formación superados.

En relación a esta cuestión, el **Tribunal de Justicia de la Unión Europea** ha manifestado que "el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación prohíbe que una normativa nacional impida a una mujer que esté disfrutando de un permiso por maternidad[546], acceder a una formación profesional, obligatoria para optar a un nombramiento definitivo como funcionaria"[547].

En relación a la formación, en algunas ocasiones nos encontramos con que la planificación y organización de la misma va orientada al personal que ocupa los puestos de trabajo más cualificados y especializados, y si tenemos en cuenta que a veces, se accede a los mismos a través de promociones internas que premian la antigüedad o la mayor disponibilidad horaria o geográfica, pues resulta que las mujeres están en peor situación para acceder a los mismos, y curiosamente, entonces, también están en peor situación para beneficiarse de esta formación, lo que no hace sino incrementar la brecha o segregación profesional de hombres y mujeres en este ámbito.

Resulta interesante resaltar el hecho de que en la Administración Pública a veces nos encontramos que determinada formación, que incide en la promoción profesional y retributiva, está vedada al personal que tiene un trabajo a tiempo parcial, y si tenemos en cuenta que esta modalidad está feminizada generalmente, debido a la desigual asunción de roles en el trabajo reproductivo por hombres y mujeres, observamos que mediante el recurso a esta vía no sólo se genera una discriminación indirecta sino que se contribuye a aumenta la segregación profesional de las mujeres, relegadas a puestos de trabajo peor remunerados[548].

A ello, hay que añadir el dato de que mientras que esta ***formación estratégica,*** mencionada en el párrafo anterior, suele impartirse en horario laboral, existe otro tipo de formación, la ***formación "libre",*** que si bien es cierto que a veces no sirve para promocionarse profesionalmente, lo cierto es que se suele impartir fuera de la jornada laboral, lo que dificulta aún más su acceso a la misma a las mujeres[549].

Por todo ello, yo defiendo que en la elaboración de ***diagnóstico*** del próximo PI para el PAJE se analice como se elabora su Plan de Formación, si participa el mismo la representación legal del personal; si esta formación es voluntaria u obligatoria; si se conecta la formación con la promoción, y en su caso, si la voluntaria o la obligatoria; si se imparte dentro o fuera de la jornada laboral y si se efectúa en el centro de trabajo o fuera de él, requiriendo un desplazamiento; si hay relación entre el horario de la formación y la voluntariedad de la misma, así como si se compensa de alguna forma de impartirse fuera del horario habitual o si exige desplazamiento; si se dirige esta formación a categorías profesionales determinadas con carácter preferente...

544 Vid. Artículo 35 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

545 Vid. Artículo 36 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

546 Vid. RODRÍGUEZ-SANZ DE GALDEANO, B., "Igualdad de trato en el acceso al empleo y protección de maternidad. Comentario a la sentencia C-207/98 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de febrero de 2000", DS, núm. 11, 2000.

547 Vid. STJ de la Unión Europea, Caso Napoli, C-595/2012; del 6 de marzo de 2014.

548 Vid. SPARREBOOM T., "Igualdad de género, trabajo a tiempo parcial y segregación en Europa", Revista internacional del trabajo, ISSN 0378-5548, Vol. 133, Nº 2, 2014, págs. 271-297, donde se constata que en Europa, a pesar de que se observa menor segregación en el trabajo a tiempo parcial que en el trabajo a tiempo completo, cuando los integramos en una valoración global, adquirimos conciencia de que el trabajo a tiempo parcial de las mujeres contribuye a incrementar la segregación o brecha profesional del las mujeres en el empleo global. La misma teoría se expone en BLÁZQUEZ CUESTA M. y MORAL CARCEDO J., "El empleo a tiempo parcial femenino."Flexirriesgo" en cinco países europeos", Revista internacional del trabajo, ISSN 0378-5548, Vol. 133, Nº 2, 2014, págs. 299-324, donde se evalúa esta situación a nivel comparado en los siguientes países: Dinamarca, España, Francia, Italia y Países Bajos; Vid. también AA.VV., "Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en los países europeos", Revista internacional del trabajo, ISSN 0378-5548, Vol. 133, Nº 2, 2014, págs. 325-343.

549 Vid. CCOO, "Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y Planes de Igualdad", Ed. Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, 2007, pág. 159.

En relación al diseño del próximo Plan de Igualdad, estimo sumamente conveniente que se imparta formación en igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres tanto a las personas responsables del diseño del Plan de Formación, como al personal en general (para que puedan detectar mejor las desigualdades de género de que son objeto, y puedan responder así de forma más eficaz a los cuestionarios y entrevistas personales que utilizamos habitualmente para recabar información cualitativa en la fase de diagnóstico), y sobre todo, a la representación legal del personal al objeto de que puedan coadyuvar en estos procedimientos y desarrollar una negociación colectiva adecuada y conforme con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

En el caso de **los/as Secretarios/as Judiciales,** *los funcionarios/as de carrera del Cuerpo o Escala de Gestión Procesal y Administrativa podrán acceder al Cuerpo de Secretarios Judiciales por promoción interna siempre que lleven al menos dos años de servicios efectivos en aquel Cuerpo o Escala o en el de Oficiales de la Administración de Justicia y cumplan todos y cada uno de los requisitos establecidos en el artículo 37 del Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales, al tiempo de finalizar el plazo de presentación de solicitudes.*

El sistema de acceso por promoción interna será el de ***concurso-oposición*** *que se convocará conjuntamente con el turno libre y se celebrará con anterioridad al mismo. Se reservará el cincuenta por ciento de las plazas vacantes del Cuerpo de Secretarios Judiciales para su provisión por este sistema. Las vacantes que, en su caso, no se cubran finalizadas las pruebas selectivas y antes de la realización del curso de prácticas, acrecerán al turno libre.*

Para la fase de ***oposición,*** *que tendrá carácter eliminatorio y se celebrará en primer lugar, la convocatoria podrá establecer la exención de pruebas sobre aquellas materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las de ingreso al Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, sin que en ningún caso la reducción de contenidos pueda ser superior al cincuenta por ciento del programa de acceso por el sistema de oposición libre. La fase de* ***concurso,*** *de carácter no eliminatorio, consistirá en la valoración de la antigüedad, el trabajo desarrollado y los cursos de formación acreditados relacionados con las funciones propias del Cuerpo de Secretarios Judiciales.*[550]

En relación a la **promoción desde cuerpos o escalas de un grupo de titulación a otro del inmediato superior,** en las convocatorias podrá establecerse la exención sobre aquellas materias cuyo conocimiento se haya acreditado en las de ingreso. Los funcionarios/as/as que accedan a otros Cuerpos o Escalas por turno de promoción interna tendrán preferencia para cubrir las vacantes de la convocatoria sobre los aspirantes que no procedan de este turno. El MAP podrá adjudicar destino a los aspirantes aprobados, a solicitud de éstos, dentro del mismo Ministerio u organismo de procedencia, siempre que se cumplan los requisitos establecidos. En este caso quedarán excluidos del sistema de adjudicación de destinos por orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo. Esta posibilidad podrá ser excluida en la convocatoria, y no es de aplicación para los funcionarios/as/as de los Cuerpos de Seguridad del Estado. Los funcionarios/as/as de promoción interna podrán conservar, a petición propia, el grado personal que hubieran consolidado, si éste está incluido en el intervalo de niveles correspondiente al Cuerpo o Escala al que acceda. El tiempo de servicios prestados en el de origen podrá ser aplicado, a petición propia, para la consolidación del grado personal en el nuevo Cuerpo o Escala. Las vacantes para promoción interna que queden desiertas se acumularán a las que se ofrezcan al resto de aspirantes de acceso libre, salvo en el caso de que sean convocatorias independientes.

En la **Promoción a Cuerpos o Escalas del mismo grupo de Titulación,** deberá efectuarse, con respecto a los principios de mérito y capacidad, entre funcionarios/as/as que desempeñen actividades sustancialmente coincidentes en su contenido técnico y profesional. El Gobierno a propuesta del MAP determinará los Cuerpos o Escalas a los que se puede acceder por este procedimiento. El MAP establecerá los requisitos y pruebas a superar. En las convocatorias deberá establecerse la exención de las pruebas encaminadas a acreditar los conocimientos ya exigidos para el acceso al Cuerpo o Escala de origen, pudiendo valorarse los cursos y programas de formación superados.

También aparecen reglas que afectan exclusivamente a los funcionario/as en materia de carrera profesional,

550 Vid. artículo 32 del Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales.

reglas que han sido reciente modificadas de un modo importante por el Estatuto Básico del Empleado Público. La carrera administrativa, de hecho, constituye una de las **señas de identidad más características de la relación de servicio funcionarial.** Consiste la misma en el derecho del funcionario/a a la promoción en el escalafón administrativo, y más específicamente en el derecho a que la progresión profesional tenga lugar conforme a criterios objetivos –mérito, capacidad–. Por supuesto, el principal objetivo de la carrera administrativa no es tutelar en abstracto unos eventuales derechos del funcionario/a a la promoción profesional –como sucede en la promoción profesional laboral– sino **garantizar su posición de independencia** en el desempeño profesional, concretamente una posición de independencia frente a quienes en cada caso en encuentren dirigiendo los designios de la Administración Pública.

Las reglas de promoción de los funcionario/as públicos, contenidas principalmente en los arts. 21 y 22 de la ***Ley 30/1984,*** han determinado la existencia de dos cauces distintos de progresión profesional. Por un lado el de la llamada **«promoción profesional»** (art. 21), consistente principalmente en la mejora progresiva del grado profesional mediante la consolidación de niveles en función del desempeño durante determinados periodos de tiempo de ciertos puestos de trabajo. Esta vía promocional se caracteriza por dos rasgos fundamentales: (1) tener efectos exclusivamente retributivos; (2) no ajustarse a garantías objetivas, en la medida en la que la designación del funcionario/a para los puestos en que se consolidan niveles no se sujeta necesariamente a criterios reglados. La otra vía de progreso profesional del funcionario/a es la llamada **«promoción interna»** (art. 22). Ésta consistirá, según la norma, en el ascenso desde cuerpos o escalas de un grupo de titulación a otros del inmediato superior, y requerirá en todo caso de la aplicación de criterios objetivos. Por lo pronto, los funcionario/as deberán poseer la titulación exigida para el ingreso en el cuerpo o escala al que se quiera promocionar. También deberán haber prestado servicios efectivos, durante al menos dos años, como funcionario/a de carrera en cuerpos o escalas del grupo de titulación inmediatamente inferior. Pero, sobre todo, deberán reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca el Ministerio de Administraciones Públicas o el órgano competente de las demás Administraciones públicas, pruebas en las que deberán respetarse en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad. Salvo en el caso de los concursos de promoción interna, parece claro que la promoción profesional de los funcionario/as no tenía que operar mediante criterios estrictamente reglados, razón por la que la doctrina administrativista criticó la regulación de la Ley 30/1984 diciendo que esta norma había simple y llanamente suprimido la carrera administrativa de los funcionario/as públicos, sustituyendo el tradicional sistema promocional de carrera por un sistema de empleo.

La regulación de esta materia ha sido afectada como decíamos por el Estatuto Básico del Empleado Público, y ello con independencia de que la derogación de las previsiones de la Ley 30/1984 (no de todas, por cierto) no surta efectos de modo inmediato, sino sólo «a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto», según precisa la Disposición final 4 del Estatuto Básico (y confirman las Instrucciones de aplicación del Estatuto Básico en el ámbito de la Administración General del Estado aprobadas por Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública de 21 de junio de 2007 [RCL 2007, 1226]). Las nuevas reglas, que son en todo caso reglas básicas, necesitadas de desarrollo por ulteriores leyes de función pública, nacionales o autonómicas, presentan el siguiente contenido. La norma comienza diciendo que los funcionario/as de carrera (no otros) tendrán derecho a la promoción profesional (art. 16.1) y define la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, precisando que a tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionario/as de carrera (art. 16.2). A continuación se refiere a cuatro modalidades de carrera profesional, señalando que podrán aplicarse aislada o simultáneamente y que en todo caso serán las Leyes de Función Pública dictadas en desarrollo del Estatuto Básico las que regularán la carrera profesional en su ámbito de aplicación, pudiendo utilizar estas modalidades de carrera o bien otras distintas. Las referidas modalidades de carrera son la carrera horizontal, la vertical, la promoción interna vertical y la promoción interna horizontal (art. 16.3).

La **carrera horizontal** consistirá en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo [art. 16.3.a)]. Dice la norma que las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán regularla, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas: (a) se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos; (b) los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales

en los que se prevea otra posibilidad; (c) se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, pudiendo incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida (art. 17). En cuanto a la carrera vertical, dice simplemente la norma que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión regulados en el Estatuto Básico [art. 16.3.b)]. El Estatuto Básico precisa por cierto que los funcionario/as de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito (art. 16.4).

En cuanto a la **promoción interna,** el Estatuto Básico dice que la **vertical** consistirá en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, y la **horizontal** en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional [art. 16.c) y d)]. La norma indica en general, para los dos casos, que los funcionario/as deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas, precisando en todo caso que la promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en general los que se aplican al acceso al empleo público (transparencia, imparcialidad, profesionalidad, etc.). Las Leyes de Función Pública dictadas en desarrollo del Estatuto Básico articularán los sistemas para realizar la promoción interna, pudiendo también determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionario/as de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo (art. 18). En todo caso –termina señalando la norma-, las Administraciones Públicas adoptarán medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional (art. 18.4).

Subcapítulo III. Incompatibilidades

El régimen de incompatibilidades del personal al servicio del Tribunal Constitucional, Consejo General del Poder Judicial y Tribunal de Cuentas, así como el de los componentes del Poder Judicial y personal al servicio de la Administración de Justicia, será el establecido en la Ley de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, sin perjuicio de las competencias para la autorización, reconocimiento o denegación de compatibilidades señaladas en sus disposiciones específicas[551].

1. PRINCIPIOS GENERALES

El personal no podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público, salvo en los supuestos legalmente establecidos. El personal no podrá percibir, salvo en los supuestos legalmente previstos, más de una remuneración con cargo a los presupuestos de las AAPP. El desempeño de un puesto de trabajo por el personal será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privado, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia.

Entiendo yo que, ante las situación de crisis económica actual en que gran parte de este personal, y recordemos que se trata de un personal altamente feminizado, se verá afectado por congelaciones salariales, cuando no, reducciones salariales (a través del mantenimiento formal del mismo importe salarial, pero con un incremento del número de horas que integran su jornada, y por lo tanto, siendo en la práctica una rebaja salarial horaria), y que en muchos casos, debido a su situación familiar, se habrán visto en el pasado obligados/as a solicitar permisos o medidas de corresponsabilidad que les habrá perjudicado a la hora de promocionarse o mejorar su promoción retributiva, por lo que defiendo en esta tesis que se les debiera en ciertos casos acreditados levantar la incompatibilidad, al objeto de que pudieran, sobre todo si tienen varias cargas familiares, al menos compatibilizar su prestación de servicios en la AJE con la prestación de servicios en el ámbito privado, bien como trabajadores/as por cuenta ajena, o como trabajadores/as autónomos/as, siempre que no exista conflicto de intereses o se perjudique o comprometa su total imparcialidad y absoluta eficacia en la prestación del Servicio Público que tienen encomendado.

2. SUPUESTOS DE COMPATIBILIDAD DE ACTIVIDADES PÚBLICAS

La docencia universitaria es compatible con el desempeño en el sector público sanitario o en Centros públicos de investigación con carácter exclusivamente investigador en las condiciones establecidas. Podrán compatibilizarse actividades con el desempeño de cargos electivos, en los supuestos y condiciones de retribución establecidos (miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales). Excepcionalmente podrá autorizarse la compatibilidad para realizar actividades de investigación de carácter no permanente, o de asesoramiento en supuestos concretos, que no correspondan a las funciones del personal adscrito a las respectivas AAPP. En los casos que determine el Consejo de Ministros u órgano de gobierno de la CCAA. En todos los supuestos susceptibles de compatibilidad será indispensable la previa y expresa autorización de compatibilidad por el MAP, si el puesto principal pertenece a la Administración del Estado, y que no suponga modificación de jornada de trabajo y horario de los dos puestos. La autorización está condicionada a las limitaciones retributivas establecidas.

551 Vid. Artículo Único de la Ley Orgánica 1/1983, de 18 de enero, de incompatibilidades del personal al servicio del tribunal constitucional, consejo general del poder judicial, componentes del poder judicial y personal al servicio de la administración de justicia, tribunal de cuentas y consejo de estado («BOE núm. 21/1985 de 24 de enero de 1985»).

3. COMPATIBILIDAD DE ACTIVIDADES PRIVADAS

No se pueden ejercer actividades privadas (incluidas las de carácter profesional, por cuenta propia o al servicio de Entidades o particulares) que se relacionen directamente con las que desarrolle el Departamento, Organismo o Entidad donde se estuviere destinado. Se exceptúan las actividades particulares que realicen para sí los interesados. No podrán compatibilizar actividades privadas quienes hayan sido autorizados para compatibilizar un segundo puesto público, cuando la suma de jornadas en ambos puestos públicos sea igual o superior a la máxima en las AAPP. Las actividades privadas que requieran la presencia efectiva del interesado durante más de la mitad de la jornada semanal ordinaria de trabajo en las AAPP sólo podrán autorizarse cuando la actividad pública sea una de las enunciadas en la Ley 53/1984 como de prestación a tiempo parcial. El ejercicio de actividades profesionales, laborales, mercantiles o industriales fuera de las AAPP requerirá el previo reconocimiento de compatibilidad por el MAP.

4. DISPOSICIONES COMUNES A LAS COMPATIBILIDADES DE ACTIVIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS

No podrá autorizarse compatibilidad al personal que perciba complementos específicos (salvo para actividades privadas, si el complemento no supera el 30% de su retribución básica) o sea retribuido por arancel, salvo en los casos establecidos para actividades de investigación, asesoramiento o docencia universitaria.

5. ACTIVIDADES EXCEPTUADAS

Administración del patrimonio personal o familiar. Dirección de seminarios o dictado no habitual de cursos o conferencias en Centros oficiales de formación, y la preparación para el acceso a la función pública. Participación en Tribunales de pruebas de ingreso en las AAPP. Participación del personal docente en exámenes distintos de los que habitualmente les correspondan. Ejercicio del cargo de Presidente, Vocal o miembro de Juntas rectoras de Mutualidades o Patronatos de Funcionarios/as, siempre que no sea retribuido. Producción y creación literaria, artística, científica y técnica, así como las publicaciones derivadas de aquéllas, siempre que no sean consecuencia de una relación de empleo o de prestación de servicios. Participación ocasional en coloquios programas en medios de comunicación social. La colaboración y asistencia ocasional a congresos, seminarios, conferencias o cursos de carácter profesional.

CAPÍTULO III. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Tradicionalmente, mujeres y hombres han desempeñado profesiones diferentes en el mercado de trabajo. Esta división tradicional se ha reproducido a todos los niveles en el ámbito laboral, generando sectores, áreas de trabajo, departamentos y ocupaciones masculinizadas o feminizadas, es lo que denominamos **segregación horizontal[552].**

El problema de la discriminación se produce porque los trabajos realizados por las mujeres tienen un menor prestigio social, están menos valorados y reciben una menor retribución. A esta infravaloración apriorística y, por tanto, injustificada de las profesiones feminizadas, hay que añadir las mayores dificultades de las mujeres para acceder a puestos de trabajo masculinizados, mejor valorados socialmente y mejor remunerados[553].

Junto a esta segregación horizontal, que responde a un histórico reparto entre sexos de roles sociales, se produce la **segregación vertical** que obedece a un desequilibrado e injusto reparto de poder: los hombres son claramente mayoría en los puestos o categorías profesionales del escalafón superior, mientras que las mujeres ocupan, en proporción superior a la que les correspondería, los puestos de trabajo menos cualificados. Una segregación vertical que se produce incluso en los sectores feminizados.

Para corregir esta situación, el punto segundo de la disposición adicional décimo primera de la *Ley de igualdad,* añade un nuevo apartado 4 al artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores/as y trabajador/as, en el que se contempla la posibilidad de ***negociar medidas de acción positiva***[554] para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones[555], estas medidas pueden centrarse en la contratación, en la clasificación profesional, en la promoción o en la formación, tal y como el texto legal recoge:

"4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva ***para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones.*** *A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá* ***establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación,*** *de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate".*

En el ámbito europeo, la Jurisprudencia ha entendido que las acciones de discriminación positiva[556] no son contrarias al principio de no discriminación, y que las normativas para la promoción de las mujeres en funciones públicas no son contrarias al principio de no discriminación[557].

La segregación profesional de las mujeres sigue siendo una constante en el mercado laboral que determina, además, una parte importante de los factores que conforman las diferencias retributivas discriminatorias.

En el Informe de Seguimiento y Evaluación del I Pide la Administración General del Estado se constata que en el Personal al Servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos existe segregación horizontal y vertical[558].

552 Vid. LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ M.P., "El largo camino hacia la igualdad en la clasificación y promoción profesionales", en AA.VV.,, "Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León", Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, págs. 57 y siguientes.

553 Vid. sin embargo, AA.VV., "Segregación ocupacional por género en España ¿exclusión o confinamiento?", Revista internacional del trabajo, ISSN 0378-5548, Vol. 133, Nº 2, 2014, págs. 345-371, trabajo en el que se concluye que la segregación ocupacional en España en detrimento de las mujeres se produce más por su confinamiento en ocupaciones consideradas femeninas que por su exclusión de las consideradas masculinas.

554 Vid. FABREGAT MONFORT, G., "Las medidas de acción positiva. La posibilidad de una nueva tutela antidiscriminatoria", Tirant lo Blanch,, Valencia, 2008.

555 Vid. C-158/97 Badeck Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 28/03/2000: las normativas para la promoción de las mujeres en funciones públicas no son contrarias al principio de no discriminación.

556 Vid. CASTILLO, María del Mar Ruiz. IV.¿«DISCRIMINACIÓN POSITIVA» DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO? EFECTOS PERVERSOS. Mujeres, trabajos y empleos en tiempos de globalización, 2008, vol. 282, p. 115.

557 Vid. C-409/95 Marshall: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 11/11/1997: las acciones de discriminación positiva no son contrarias al principio de no discriminación. C-158/97 Badeck: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 28/03/2000: las normativas para la promoción de las mujeres en funciones públicas no son contrarias al principio de no discriminación.

558 Así en el Subgrupo A1, la presencia de hombres es de un 66,30%, siendo el A2 paritario y los Subgrupos C1 y C2 aquellos donde se encuentra una mayor presencia de mujeres.

En relación al ***personal laboral*** el sistema de clasificación profesional se regulará por la negociación colectiva, en la medida en que el artículo 77 del EBEP remite a la aplicación de la normativa laboral, y el artículo 22 del ***ET*** remite a la negociación colectiva su regulación.

A partir de la reforma operada por el ***RDL 3/2012, de 10 de febrero,*** desaparece la *categoría profesional*¸ siendo el ***grupo profesional*** el determinante del sistema de clasificación profesional, de forma similar a lo que sucede en el caso del personal funcionario.

Con relación a los demás aspectos, tales como modificación de condiciones, movilidad funcional, etc... la propia Ley laboral, en los artículos 3-41 del ***ET*** regulan esta materia, pero para el resto, incluso lo relativo a derechos de promoción profesional, se remite a lo dispuesto en la negociación colectiva[559].

Debo diferenciar la clasificación profesional ***subjetiva,*** o acto mediante el que se encuadra al personal en un grupo profesional, y que permite conocer las funciones atribuidas así como el régimen jurídico aplicable, y en segundo lugar, la clasificación profesional ***objetiva,*** que es la estructura de funciones en grupos profesionales, que suele ser negociada, y que tiene que evitar la discriminación directa o discriminación indirecta entre mujeres y hombres[560].

Para concluir este apartado, hay que subrayar que una definición sexista del sistema de clasificación profesional provocará discriminaciones retributivas importantes, habida cuenta que determina el salario base, el cual repercute a su vez en otras partidas salariales (antigüedad, gratificaciones extraordinarias….que suelen ser una referencia relativa del salario base).

559 Vid. artículos 23-25 del ET.

560 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 33 y siguientes.

CAPÍTULO IV. MOVILIDAD[561]

Subcapítulo I. Movilidad funcional

La **gestión interna de personal** se rige en la Administración públicas por las normas sobre movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación de condiciones de trabajo de la legislación laboral y los convenios colectivos, pero siempre dentro de las normas de organización administrativa y estructura profesional, y particularmente a la planificación de recursos humanos y **planes de empleo** (arts. 69 y 73 EBEP). La no vinculación de la Administración pública al mercado también introduce matices o modulaciones en las causas que permiten adoptar ese tipo de decisiones; ha de atenderse sobre todo a la configuración y las condiciones y necesidades de prestación del correspondiente servicio público. La **promoción profesional** y la **asignación de nuevo puesto de trabajo** mediante **ascenso** han de ajustarse en particular a criterios de igualdad[562] y no discriminación, mérito y capacidad, aunque también puedan utilizarse complementariamente los criterios de antigüedad y libre designación u otros semejantes (art. 24 ET).

El ***III CONVENIO Colectivo Único del Personal Laboral de la Administración General del Estado de 2009 (RCL 2009, 2173)*** regula mecanismos de modificación unilateral de las condiciones de trabajo tan clásicos como las **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo** (art. 20), la **movilidad funcional** (arts. 21, 22, 23 y 24) o la **movilidad geográfica** (arts. 25, 26 y 27) y el **sistema de provisión de vacantes y promoción.**

Tradicionalmente ha jugado en este ámbito la regla de **inamovilidad funcionarial,** debido a la necesidad de tutelar la independencia del funcionario/a en el ejercicio de sus funciones. La norma que ha venido recogiendo

Tabla 9. Distribución por sexo de los departamentos y de los puestos de Libre designación

	Composición del Departamento/ Organismo[1]				Ocupación puestos de Libre Designación	
Nivel	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres
N15+17+18	505	25,54	312	50,9	84,15%	15,85%
N22	47	65,48	13	34,51	57,14%	42,86%
N24	296	36,69	409	35,62	46,95%	53,05%
N26	553	73,13	722	49,94	43,32%	56,68%
N27	21	50,43	46	49,57	50,88%	49,12%
N28	256	40,73	382	36,77	38,39%	61,61%
N29	115	48,72	198	52,95	49,28%	50,72%
N30	131	46,84	242	53,89	38,94%	61,06%

Fuente: Datos proporcionados por las Unidades de Igualdad

en los últimos años esta regla ha sido el –hoy derogado– art. 63.2 de la Ley de Funcionario/as de 1964, según el cual «el Estado asegura a los funcionario/as de carrera el derecho al cargo y, siempre que el servicio lo consienta, la inamovilidad de la residencia, así como todos los derechos inherentes al mismo que en esta Ley se establecen». La inamovilidad del funcionario/a ha comportado así pues el derecho a estar ocupado en un puesto específico y determinado, el obtenido a través de los procedimientos legalmente establecidos, una vez que se ha ingresado en el cuerpo y se ha adquirido la condición de funcionario/a. El derecho de inamovilidad funcionarial se ha definido, pues, ante todo, como un derecho al puesto, que implica en consecuencia la protección frente al

561 Sobre la utilización de la movilidad o del impulso de la "flexibilidad interna" como coadyuvante de la estabilidad, Vid. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "DesPI dos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, págs. 189 y siguientes.

562 Vid. FABREGAT MONFORT G., "LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN COMO LÍMITE A LA LIBRE DISCRECIONALIDAD ENTIDAD EMPLEADORARIAL EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL", Revista de Derecho Social, Ed. Bomarzo, Albacete, 2009, núm. 44.

traslado a destinos distintos, ya estén situados en la misma localidad o bien en otra distinta (caso éste en el que se habla de «inamovilidad geográfica»).

La inamovilidad funcionarial ha venido implicando tradicionalmente, en consecuencia, una especie de blindaje o inmunidad de la relación de servicio frente al mando de la Administración, blindaje cuyo objeto último no ha sido otro –como cabía esperar– que la garantía de la independencia del funcionario/a y, así, la tutela del interés general. Prueba de ello es que la Ley de funcionario/as de 1964 sólo admitía dos situaciones de movilidad forzosa de funcionario/as: (1) como sanción disciplinaria, por la comisión de faltas graves o muy graves (art. 91); (2) para dar cobertura urgente a una plaza vacante cuando celebrado concurso para su provisión, ésta fuera declarada desierta; en estos casos la Ley de funcionario/as de 1964 permitía que la autoridad competente destinara con carácter forzoso a este puesto al funcionario/a público que tuviera menores cargas familiares y, en igualdad de condiciones, menor antigüedad en el servicio (art. 61).

Lo cierto, sin embargo, es que el derecho al puesto ha venido debilitándose mucho en los últimos tiempos, toda vez que los supuestos y procedimientos para introducir cambios se han venido multiplicando notablemente. Tratándose de p**uestos obtenidos por libre designación,** la Ley 30/1984 ya reconocía la posibilidad de que el funcionario/a fuera libremente removido del cargo [art. 20.1.e)]. Tratándose de **puestos obtenidos por concurso,** también se admitía una modificación del contenido del puesto de trabajo en la relación de puestos de trabajo, de modo que el funcionario/a podría ser privado del mismo, o incluso alegar «la falta de capacidad para el desempeño del puesto manifestada por rendimiento insuficiente que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto [art. 20.1.e)]. Pero, sobre todo, la debilidad del derecho al cargo se vio incrementada notablemente por la Ley 22/1993, de 29 de diciembre (RCL 1993, 3600), que modificó la Ley 30/1984 (RCL 1984, 2000), de Medidas de Reforma de la Función Pública, ley entre cuyos objetivos estaba el de facilitar la **«movilidad funcionarial»,** para lo que introdujo los **«Planes de Empleo»,** que permitían a las Administraciones disponer con libertad de los puestos de trabajo al margen de los procedimientos de concurso. Ello se conseguía a través del instituto de la «reasignación de efectivos», que tras la supresión del puesto permitía privar del mismo a los funcionario/as asignándoles otros distintos, o incluso determinando el pase a la situación de excedencia forzosa.

No constituyó tampoco precisamente garantía de inamovilidad en el puesto la posibilidad de adscripción provisional, a la que se refirió el art. 63 del RD 364/1995 para los casos de remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso o libre designación, supresión del puesto de trabajo o reingreso al servicio activo de funcionario/as sin reserva del puesto de trabajo. Tampoco la posibilidad de adscripción forzosa a un puesto determinado por necesidades del servicio con el objetivo de realizar una redistribución de efectivos, pensada sobre todo para funcionario/as que ocupen puestos no singularizados (art. 59 del RD 364/1995). Ni, en fin, la comisión de servicios de carácter forzoso, en la que el funcionario/a pasa a desempeñar puestos o funciones distintas de las específicas de los puestos de trabajo a los que se halla adscrito por razón del cuerpo al que pertenece «cuando celebrado concurso para la provisión de una vacante ésta se declare desierta y sea urgente para el servicio su provisión» (art. 64).

En esta misma línea de supresión de los tradicionales derechos de inamovilidad del funcionario/a se sitúa desde luego el nuevo Estatuto Básico del Empleado Público, norma que por cierto no ha derogado en esta materia en su totalidad la regulación anterior, que en todo caso deberá seguir aplicándose mientras no sean aprobadas las leyes de función pública que desarrollen el Estatuto Básico, como se indica en su Disposición Final 4 . En efecto, aun cuando el Estatuto Básico comienza estableciendo que los funcionario/as tienen derecho a desempeñar un puesto de trabajo de acuerdo con el sistema de estructuración del empleo público que establezcan las leyes de aplicación (art. 73.1), no lo es menos que también dice a continuación que las Administraciones Públicas podrán asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las **necesidades del servicio** lo justifiquen sin merma en las retribuciones (art. 73.2), y que a tal efecto los puestos de trabajo podrán agruparse en función de sus características para ordenar la movilidad (art. 73.3). Más adelante, la norma vuelve a señalar que las Administraciones Públicas, de manera motivada, podrán trasladar a sus funcionario/as, por necesidades de servicio o funcionales, a unidades, departamentos u organismos públicos o entidades distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones, condiciones esenciales de trabajo, modificando, en

su caso, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares, precisando que cuando por motivos excepcionales los planes de ordenación de recursos impliquen cambio de lugar de residencia se dará prioridad a la voluntariedad de los traslados, y en todo caso que los funcionario/as tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los traslados forzosos (art. 81.2). La norma termina indicando que en caso de urgente e inaplazable necesidad, los puestos de trabajo podrán proveerse con carácter provisional debiendo procederse a su convocatoria pública dentro del plazo que señalen las normas que sean de aplicación (art. 81).

A estos supuestos de movilidad –por razones del servicio y obligatoria en todo caso– cabe añadir otras situaciones de movilidad funcionarial de diferente etiología o carácter voluntario. Es el caso, por ejemplo, de la **movilidad por violencia de género,** a la que tienen derecho las funcionarias víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, que tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura (art. 82). Es el caso también de las situaciones de movilidad derivadas de las **permutas** entre puestos de trabajo o por motivos de salud o rehabilitación del funcionario/a, reingreso al servicio activo, cese o remoción en los puestos de trabajo y supresión de los mismos a las que se refiere el art. 78.3 del Estatuto Básico. Y es, desde luego, también el caso de la llamada **movilidad voluntaria** de los funcionario/as, prevista en el art. 81.1 del Estatuto Básico y que, cuando se dieran las condiciones, podría llegar incluso a ser interadministrativa, haciendo posible al funcionario/a deambular por los distintos niveles territoriales de la Administración. El Estatuto Básico dispone a este respecto que con el fin de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, que garantice la eficacia del servicio que se preste a la ciudadanía, la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales establecerán llegado el caso medidas de movilidad interadministrativa, preferentemente mediante Convenio de Conferencia Sectorial u otros instrumentos de colaboración (art. 84).

En el caso del ***personal laboral,*** el ***ET,*** en su artículo 39, regula la movilidad funcional impuesta unilateralmente por le entidad empleadora por razones organizativas, diferenciándose las siguientes modalidades:

1) Movilidad funcional ***ordinaria,*** que supone un cambio de funciones dentro del mismo grupo profesional, no requiriendo causa o límite temporal

2) Movilidad funcional ***extraordinaria,*** asignar funciones dentro de un grupo profesional diferente, pudiendo ser ascendente, descendente o lateral, debiendo de cumplir para su legalidad algunos requisito como que sea por causas técnicas u organizativas[563], temporal[564], que en caso de ser ascendente dará derecho al cobro de la retribución superior correspondiente[565].

3) Movilidad funcional **excepcional,** que supone asignar funciones de otro grupo profesional de forma permanente, para lo cual se deberá hacer o mediante acuerdo, o mediante el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo previsto en el artículo 41 del ***ET,*** o aplicando lo previsto en la negociación colectiva.

Pero sea cual sea la modalidad utilizada de movilidad funcional, todas deben respetar unos límites que nos permitirán combatir la ***discriminación directa o indirecta,*** como son el de *no contradecir la dignidad de la trabajadora, que no perjudique su formación o promoción profesional, que no suponga un riesgo para la vida o salud de la trabajadora, que no sea discriminatoria y se actúe de buena fe, y tampoco puede la entidad empleadora recurrir al despido objetivo por ineptitud sobrevenida[566] o falta de adaptación después de su utilización, ex artículo 52 del* ***ET[567].***

563 Vid. artículo 39.2 del ET.

564 Que en caso de ser ascendente y perdurar en el tiempo obligará al correspondiente ascenso.

565 Vid. RESOLUCIÓN 41/2012, de 21 de agosto, de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno «por el que se regula el procedimiento para la movilidad temporal del personal cuyas condiciones de trabajo estén reguladas por el convenio colectivo de colectivos laborales al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

566 Vid. BARDAJÍ SALINAS L., "El choque entre el despido objetivo por ineptitud sobrevenida y la protección del trabajador especialmente sensible. Cómo aplican los Tribunales los artículos 25 LRPL y 52.1.a) E.T.", Revista Iuslabor 3/2014.

567 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 34 y siguientes.

Tampoco puedo concluir este apartado sin destacar que en el PAJE también podemos encontrar una cierta segregación horizontal o vertical, que puede incidir en el aspecto retributivo y promocional, en cuyo caso, si observamos que hay una concentración de funciones o puestos "deseados" en mayor medida en el colectivo de hombres, quizás por haber tenido más facilidades para acceder a las actividades formativas promocionales o circunstancias similares, sería lícito plantearnos en la negociación colectiva, y claro está, también en el Plan de Igualdad, la adopción de ***medidas de acción positiva,*** dirigidas a un colectivo y no a personas concretas, que deberán ser temporales, necesarias, idóneas y proporcionales, pero para que las pueda utilizar la entidad empleadora será requisito imprescindible su previsión en la negociación colectiva o PI negociado[568].

Debo recordar a estos efectos que durante mucho tiempo en la Unión Europea se creyó que era necesario, cuando se utilizaban las medidas de acción positiva para promocionar a las mujeres, que las mujeres que fuesen ascendidas tuviesen iguales o más méritos que los hombres que no se contrataban o ascendían, para no violar el principio de mérito y capacidad, pero después de la ***STJCE 2000/166, de 6 de julio,*** se entendió que lo importante es que cumpliese con *los méritos necesarios para poder desarrollar con solvencia el trabajo en cuestión.*

En el I**V Acuerdo Regulador de la Equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de implantación de la Oficina Judicial y Fiscal** entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT, en su art. 22.2 prevé, para el personal de la AJE de carácter funcionarial que *"las funciones y tareas que no se encuentren específicamente recogidas en la LOPJ y demás leyes procesales podrán adjudicarse, previa negociación y con acuerdo de la mayoría sindical, en aplicación del principio de la auto organización de la Administración, a un determinado Cuerpo".*

568 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Las medidas de acción positiva. La posibilidad de una nueva tutela antidiscriminatoria", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, págs. 68 y siguientes.

Subcapítulo II. Movilidad geográfica

1. TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

Traslado y desplazamiento son manifestaciones del ejercicio de la ***movilidad geográfica***[569]***,*** con cambio de residencia, a utilizar por la entidad empleadora, decidida de forma unilateral por ésta y por motivos organizativos, con la diferencia de que el ***traslado*** es permanente, mientras que el ***desplazamiento*** es temporal, no pudiendo superar los doce meses dentro de un periodo de tres años, ex artículo 40 del ***ET.***

En el caso del ***traslado,*** para que sea legal, deberá hacerse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y debe ser comunicado a las trabajadoras afectadas y a la representación legal del personal con una antelación de 30 días, pudiendo ser *individual* o *colectivo,* en función del número de trabajadores/as afectados en un periodo de 90 días, debiendo entender que la plantilla de referencia será la del PAJE y no la del Personal al servicio de la Administración de Justicia.

En el caso de ser *colectivo,* irá precedido de un periodo de consultas con la representación legal del personal durante 15 días.

Si la trabajadora no está conforme con el traslado, porque sospecha por ejemplo que es discriminatorio o algún tipo de represalia por haber denunciado un acoso o trato discriminatorio, o por considerar que no se ha seguido el procedimiento preceptivo, lo puede impugnar judicialmente, pero mientras se resuelve se ejecutará el traslado, y si la sentencia confirma el traslado, puede decidir extinguir la relación, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades. En el caso de aceptarlo, recibirá las ***compensaciones*** correspondientes, previendo la Ley el coste del viaje de la afectada y su familia, pero pudiendo negociarse otras, en la negociación colectiva, como las derivadas de las diferencias de precio de vivienda, colegio, etc.

Lo mismo que la representación legal del personal tiene ***prioridad de permanencia,*** también se podría mediante negociación colectiva o PI regular prioridades similares para la personas, hombres y mujeres, con responsabilidades familiares[570] (cuidado de hijos/as, de madres y padres, de personas dependientes...)[571], y de hecho, yo entiendo que también sería aplicable la previsión del artículo 40.3 del ***ET*** en la que se dispone que *si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma entidad empleadora, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo,* con tal de que sustituyamos el término "entidad empleadora" por el de "Administración Pública".

No podemos olvidar que la reforma laboral de 2012 ha facilitado la adopción por parte de la entidad empleadora de medidas de flexibilidad interna ordinaria (distribución irregular de la jornada) o extraordinaria (traslados, modificación sustancial de condiciones de trabajo…) que puede provocar que las mujeres se vean obligadas a no incorporarse o ser expulsadas del mercado de trabajo, o dedicarse a la economía sumergida, por no poder compatibilizar el trabajo productivo y trabajo reproductivo.

Pero igualmente, el **Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma laboral,** incorpora en el art. 40.5 del ***ET*** (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014), sobre movilidad geográfica, la posibilidad de introducir, vía convenio colectivo o acuerdos alcanzado en periodo de consultas, preferencias de permanencia a favor de determinados colectivos como pueden ser los que acrediten tener responsabilidades familiares.

En ocasiones, nos encontraremos que la promoción del personal irá acompañada de una movilidad geográfica, en la que entiendo que sería interesante intentar conciliar las circunstancias familiares y la promoción, facilitando por ejemplo, la movilidad geográfica simultánea de la pareja, si ésta trabaja en la misma Administración.

569 Vid. TERRADILLOS ORMAETXEA Edurne, "La protección de la víctima de violencia de género en el ET (II). Movilidad geográfica", en Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos, La Ley. Grupo Wolters Kluwer., 2012. p. 345-384.

570 Vid. art. 40.5 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014). Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 46.

571 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 37 y siguientes.

En la misma línea, sería interesante priorizar las peticiones de traslado del personal que alegue razones de reunificación familiar, o impedir el traslado, o desplazamiento en comisión de servicios de la trabajadora durante los periodos de embarazo y lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, si ello implica un cambio de municipio[572].

2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN EL CASO DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Dispone el art. 82 del **EBEP** que *las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.*

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Se entiende que no existe limitación en relación al número de movilidades solicitadas, salvo evidente conducta abusiva[573].

En el caso del ***personal laboral*** de la AJE, a tenor del artículo 40.3.bis del ***ET,*** *los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la entidad empleadora tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo[574].*

En tales supuestos, la entidad empleadora estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la entidad empleadora tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva[575].

Debo entender sustituida la referencia a la ***entidad empleadora*** por la debida a la ***Administración Pública.*** Lo que no entiendo bien, y presupongo que es una errata de la Ley, es que se refiera a "trabajadores" como víctimas de violencia de género, tanto si lo hace en masculino como utilizando el genérico, porque víctima de violencia de género sólo puede ser la mujer como consecuencia del rol asumido tradicionalmente que la ha abocado durante siglos a una situación de ***subordependencia*** favorecida por el sistema patriarcal.

De la misma forma que, actualmente, carece de sentido que se siga refiriendo a la categoría profesional que ha sido sustituida por la más amplia de *grupo profesional.*

En el caso del ***desplazamiento,*** también deben cumplirse unos requisitos[576], pudiendo también impugnarlo la

572 Como lo dispone, por ejemplo, el Acuerdo del BBVA de 8 de noviembre de 2005, el del Banco Santander de 23 de noviembre de 2004, y el de BANESTO, de 7 de junio de 2005. Vid. también el Plan de Acción Positiva de la entidad empleadora Nestlé, o Plan de Acción Positiva de Caja Madrid.

573 Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 90.

574 Vid. ARAMENDI SÁNCHEZ, P., "Los aspectos laborales de la Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género", Revista de Derecho Social, núm. 30, 2005, pág. 65.

575 Número 3 bis) del artículo 40 redactado por el número tres de la disposición final decimoquinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio).Vigencia: 8 julio 2012.

576 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 43.

trabajadora[577].

Será función también de desarrollo complementario de esta regulación de la normativa autonómica, negociación colectiva o Plan de Igualdad, el regular las posibles soluciones para el caso de ***imposibilidad transitoria de asignar un puesto de trabajo[578].***

En el PI se podrían subsanar lagunas legales como la de no prever la posibilidad de concesión de prórrogas de esta situación cuando se precise para garantizar la protección de la víctima de violencia de género, de forma similar a como se prevé legalmente, si bien por determinación judicial, en relación a las prórroga de la suspensión contractual de la víctima de violencia de género.

Por último, no olvidemos que en el caso de que la entidad empleadora alegue no disponer de la vacante solicitada por habérsela dado a nuevo personal o personal ya existente en la entidad empleadora, la víctima de violencia de género podrá acudir a los tribunales para solicitar la tutela de este derecho[579].

577 Vid. artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

578 Vid. artículo 85.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, no pudiendo la Administración Pública alegando dicha imposibilidad proceder a la amortización de la plaza vacante o a cubrirla con otra persona sin haber facilitado a la víctima de violencia de género otro puesto de trabajo; Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, págs. 90 y siguientes.

579 Vid. art. 177 de la

CAPÍTULO V. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO[580]

Debo comenzar este apartado recordando que cuando la normativa laboral se refiere a la modificación sustancial de condiciones de trabajo[581] no identifica como tales las producidas mediante el recurso a modificaciones legales (muy frecuente en el personal de las Administraciones Públicas), los cambios no sustanciales, o las recogidas en Convenios Colectivos estatutarios, sino a las impuestas unilateralmente por la entidad empleadora, sin base contractual o consensuadas como condición más beneficiosa, siendo necesario para utilizarlas en el caso del personal laboral que la entidad empleadora las justifique por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas (ex artículo 41 del ***ET***) y pueden afectar a la jornada, horarios y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema retributivo y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento y las relativas a funciones cuando traspasen los límites previstos para la movilidad funcional[582], y también otras no previstas legalmente.

Será diferente el ***procedimiento*** a aplicar según sea una modificación individual o colectiva, según el número de trabajadores/as afectados/as, en función del volumen de la plantilla de la AJE[583].

Lo mismo que en el caso del traslado y el desplazamiento, la trabajadora podrá impugnarlo[584] si estima que es discriminatoria o que ha incumplido el procedimiento y requisitos legales, ejecutándose mientras tanto, y si finalmente se mantiene la modificación por la sentencia, podrá rescindir el contrato de trabajo cobrando una indemnización mínima de 20 días de salario por año de servicio, como un máximo de 12 mensualidades.

También se podría recurrir a la reclamación en ***conflicto colectivo,*** en cuyo caso se paralizará la tramitación de las acciones individuales hasta su resolución.

Si se trata de ***no aplicar las condiciones de trabajo previstas en un Convenio Colectivo*** por la Administración de Justicia de Euskadi, no aplicaremos el artículo 41 del ***ET,*** sino el artículo 82.3 y también el artículo 32 del EBEP.

Si bien es cierto que parte de la doctrina entiende que estos dos últimos artículos son contradictorios, porque mientras que el artículo 82.3 del ***ET*** permitiría un *descuelgue*[585] *convencional* del Convenio Colectivo aplicable mediante acuerdo entre la AJE y la representación legal del personal cuando concurran *causas económicas, técnicas, organizativas o de producción,* sin embargo, el artículo 32 del EBEP sólo permite excepcionalmente modificar o suspender la aplicación de los Convenios Colectivos mediante una Ley cuando concurra una causa grave de interés público derivada de una *alteración sustancial de las circunstancias económicas,* en cuyo caso se informará a la representación legal del personal[586].

Debo de entender que ante este conflicto, debe de aplicarse preferentemente el EBEP, ex artículo 7 de la misma.

Tengamos en cuenta que, consecuentemente, por lo que respecta a las causas económicas, los requisitos exigidos serán más fáciles de conseguir que en la entidad empleadora privada, dependiendo exclusivamente de la Ley de Presupuestos anual que depende de la propia Administración Pública, que a su vez es la entidad empleadora.

Lo que me plantea serias dudas es la cuestión de si a través de esta vía se podrían dejar sin aplicación clausulas convencionales o previstas en el PI cuyo objetivo sea eliminar la discriminación directa o indirecta por razón de

580 Vid. para un estudio comparado en Bélgica, Francia, Alemania, Italia, Reino Unido, Chile, México, Perú, Uruguay, Venezuela y Estados Unidos, AA.VV., "Comparative Labor Law Dossier. Modification of working conditions", Revista Iuslabor 3/2014 (http://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2014-03/CLLD_MODIFICATION_OF_WORKING_CONDITIONS.pdf); Vid. también LUQUE PARRA M. y GINNÈS I FABRELLAS A., "Modification of working conditions. Conclusions", Revista Iuslabor 3/2014 (http://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2014-03/CLLD_CONCLUSIONS.pdf).

581 Vid. ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote; RODRÍGUEZ, Sergio Ponce. Novedades en materia de flexibilidad interna: creación de los grupos profesionales, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica y otras medidas de flexibilidad interna. En Cuadernos de derecho para ingenieros. 2009. p. 11-30.

582 Vid. artículo 39 del ET.

583 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 45.

584 Vid. artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

585 Vid. CRUZ VILLALÓN J., "El descuelgue de Convenios Colectivos en el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas", TL, núm. 17, 2012; CRUZ VILLALÓN J., "El descuelgue de las condiciones pactadas en Convenio Colectivo tras la reforma de 2012", Revista de Derecho Social, núm. 57, 2012.

586 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 48 y siguientes.

género, al entender que estaría en juego un derecho fundamental, ex artículos 9 y 14 de la Constitución Española, así como uno de los PI lares básicos del Estado Social de Bienestar previsto constitucionalmente, al identificarse con uno de sus valores básicos, ex artículo 1 de la Constitución Española.

CAPÍTULO VI. TIEMPO DE TRABAJO[587]

La jornada del PAJE se regula por el EBEP, el ***ET***[588] y la negociación colectiva[589].

En relación a la regulación de la jornada del PAJE de carácter funcionarial, en el **IV Acuerdo Regulador de la equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de implantación de la Oficina Judicial y Fiscal** entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, Y UGT, ya se preveía una diferenciación en cuanto a la duración global de la misma, regulada de forma homogénea a nivel estatal, a través de la Resolución de 15 de julio de 2005, de la Secretaría de Estado de Justicia, que regula la duración de la jornada general de trabajo, así como la jornada en régimen de dedicación especial, para todo el Personal (funcionarial y laboral) al Servicio de la Administración de Justicia -BOE n.º 190, de 10 de agosto de 2005, mientras que la distribución de la misma y determinación de los horarios aplicables dependerán de la competencia normativa atribuida a la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal en el ámbito de esta Comunidad Autónoma de Euskadi, mediante la aprobación del calendario laboral, previo informe favorable del Consejo General del Poder Judicial y negociación con las Organizaciones Sindicales, en virtud de lo dispuesto en el artículo 500.4, de la LOPJ, debido a que, a tenor del art. 28.2 del preacuerdo, se concibe como una manifestación de su potestad auto-organizativa, cuya finalidad última será el establecimiento de medidas adecuadas para un cumplimiento eficaz y eficiente de los objetivos asignados a las diferentes unidades y servicios, una mejor atención a la ciudadanía y un buen funcionamiento de los servicios públicos.

Su regulación la encontrábamos también en *la Resolución de 14 de marzo de 2011, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario laboral para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi e igualmente la Resolución de 21 de mayo de 2012 de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, cuyos antecedentes normativos se remontan a la Instrucción de 8 de septiembre de 1997, del Director de Ordenación de Recursos Humanos sobre el sistema de control de cumplimiento de la jornada y horarios establecidos en el ámbito de la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco (Instrucción H.1/97), posteriormente desarrollada a través de la Resolución de 5 de mayo de 2008, y las Instrucciones de 4 de febrero de 2009, de la Directora de Recursos Humanos, sobre el sistema de control de cumplimiento de la jornada y horarios del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.*

El gobierno aprueba y publica, en el BOE de 29 de diciembre de 2012, la regulación de la jornada y horario en la Administración General del Estado (AGE), y en la ***Resolución de 28 de diciembre de 2012,*** de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas[590], se **dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo** del personal al servicio de la **Administración General del Estado** y sus organismos públicos. Esta Resolución se dicta ante la necesidad de adaptar la regulación de la jornada y horarios de este personal a una serie de modificaciones acaecidas anteriormente, y en base a la competencia que les reconoce a las Administraciones Públicas para regularlo el artículo 47 de la Ley 7/2007, de 12 de abril que aprueba el ***Estatuto Básico del Empleado Público,*** si bien con el límite de la necesidad de respetar el artículo 37.1.m) del EBEP que considera materias objeto de negociación las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas y permisos. De esta forma, la jornada general de trabajo en el Sector Público (entendiendo por tal también las "Administraciones Públicas de las Comunidades Autónomas"[591]) se fijó en la disposición adicional septuagésima primera de la ***Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012,*** fijando que la misma no podrá ser inferior a ***treinta y siete horas y media semanales*** de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual[592].

587 Vid. también la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que deroga la Directiva 93/104, de 23 de noviembre (Ref. DOUE-L-1993-82076), y CITA la Directiva 89/391, de 12 de junio (Ref. DOUE-L-1989-80648).

588 Vid. artículo 51 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

589 Vid. GIL PLANA J., "El tiempo de trabajo del empleado público laboral", Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 93, 2011.

590 Deja sin efecto la Resolución de 20 de diciembre de 2005 (Ref. BOE-A-2005-21267).

591 Vid. MERINO SEGOVIA A., "Las condiciones de trabajo de los empleados públicos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 78 y siguientes.

592 Esta jornada ordinaria había sido previamente establecida en el artículo 4 del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, que asimismo autorizaba al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a dictar las instrucciones

Por su parte, el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en su artículo 8 modifica los artículos 48 y 50 del EBEP, sobre permisos y vacaciones de los funcionarios/as públicos, en virtud del cual se reducen respecto a la normativa anterior los días de libre disposición, se suprimen los días adicionales por antigüedad tanto en el caso de las vacaciones como en el de los días por asuntos particulares y se suspenden los pactos.

Debo cuestionar seriamente esta regulación porque, entre otros recortes de derechos, incrementa la jornada anual hasta 1.664 horas/año, pasando de 1.657 horas anuales a 1.664 horas/año, endurece las condiciones de la jornada y horario y el disfrute de las vacaciones en la Administración General del Estado. **Condiciona** el disfrute de las medidas de corresponsabilidad, que se negociaron con las Organizaciones Sindicales en el Plan Concilia en 2005, **a las necesidades del servicio,** *lo que otorga un nuevo poder a los gestores de Recursos Humanos para autorizarlas o no.*

En relación a las vacaciones, **no sólo se ha eliminado el reconocimiento de días adicionales por antigüedad** (que también fueron fruto de un Acuerdo con las Organizaciones Sindicales en 2002) sino que además introducen la obligación de que al menos la mitad de los 22 días hábiles han de disfrutarse en el período comprendido entre el 15/junio al 15/sep.

Administraciones Públicas publica, además, una orden para regular las ausencias por enfermedad o accidente, que no den lugar a situación de incapacidad temporal, y que serán penalizadas también con un 50 % del salario, excepto cuatro días de ausencia durante el año natural

No obstante, gracias a la presión constante que miles de trabajadores/as llevamos realizando desde hace meses, se detiene el intento del Gobierno de eliminar aún más derechos como pretendía (la propuesta de la Administración inicial contenía el incremento de jornada a 40 horas semanales, se proponía jornada de mañana y tarde, se eliminaban los días 24 y 31 de diciembre como días festivos…), y se logran algunas cuestiones:

- En este sentido, todos los calendarios laborales deberán incorporar que los trabajadores/as puedan disfrutar de un día de permiso cuando alguna de las fiestas de carácter nacional coincida en sábado.
- 5 de los 22 días hábiles de vacaciones anuales se podrán disfrutar individualmente (ante la medida injusta y arbitraria del Gobierno de eliminar no sólo días de asuntos propios sino también días de vacaciones y de asuntos por antigüedad que hasta 2012 manteníamos). La reclamación de algunos sindicatos exigía que todos los días de vacaciones se pudieran utilizar individualmente y poder unirse, si el trabajador/a lo deseaba, a los días de asuntos propios.
- Las AAPP no tienen más remedio que llevar a esta regulación la normativa europea (lograda tras sentencia ante el Tribunal Europeo, a instancia de CCOO, fechada el pasado 21 de junio de 2012) sobre que, en caso de incapacidad temporal (IT), un trabajador/a pueda disfrutar sus vacaciones en año natural distinto al año en que se produjo su baja y al finalizar la IT, tanto cuando dicha baja sea antes del inicio de las vacaciones o sobrevenida tras haberlas comenzado.

La intención del ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (AAPP) era, desde el comienzo de las reuniones, la eliminación de más derechos de los trabajadores/as. Por eso, es muy importante que los trabajadores/as nos demos cuenta que sólo la movilización permanente que estamos llevando a cabo cientos de trabajadores/as contra los recortes y contra la supresión de derechos es capaz de parar, o al menos de paliar, muchos de sus perjuicios. Por eso, es imprescindible la incorporación a estas movilizaciones de todos los trabajadores/as.

Entre las medidas de la resolución de jornada y horario que recortan los derechos de los trabajadores/as, y que pueden dificultar seriamente los avances en materia de corresponsabilidad en el caso del PAJE, se encuentran las siguientes:

- El incremento de la jornada anual a 1.664 horas (recordamos que esta jornada anual supone un incremento importante sobre la jornada en la Administración de Justicia: en la regulación de jornada y horario de la Administración de Justicia publicada en el BOE de 28 de marzo de 2012, con la inclusión ya de las

necesarias para la efectiva y homogénea aplicación de esta medida en el ámbito de la Administración General del Estado.

37,5 horas semanales, la jornada anual se estableció en 1.625 horas).

- Otorgar competencias a los responsables de cada departamento para la apertura y cierre de los centros de trabajo que podrían empeorar las condiciones de horario flexible si se reduce la franja en la que se encuentren abiertos los edificios.
- Se endurecen los mecanismos para proceder a la deducción proporcional de haberes cuando la jornada no se haya realizado en su totalidad.
- Un retroceso importante en las medidas de conciliación, en vigor desde 2005, al condicionarlas a las necesidades de servicio, que permite a los responsables interpretar su concesión o denegación.
- Las vacaciones no se podrán disfrutar cuando el trabajador/a lo considere más conveniente, sino que al menos la mitad de las mismas deberán ser entre el 15 de junio al 15 de septiembre.

Otras cuestiones establecidas en esta resolución, y que son igualmente relevantes a estos mismos efectos, son:

- Se mantienen, a pesar del intento de AAPP de eliminarlos, los días 24 y 31 de diciembre como días en los que las oficinas estarán cerradas. Y se incorporarán a los calendarios laborales dos días de permiso cuando dichos días, 24 y 31 de diciembre, coincidan en sábado, festivo o día no laborable.
- El horario fijo que se establece es de 9 a 14,30 horas de lunes a viernes, con una franja para el horario flexible que va de 7,30 a 9 de lunes a viernes y de14,30 a 18 horas de lunes a jueves, y de 14,30 a 15,30 los viernes para el horario flexible.
- En el BOE de 29 de diciembre, se publica igualmente una orden de AAPP que desarrolla las ausencias por enfermedad o accidente, que establece que a los trabajadores/as, que por enfermedad o accidente no puedan acudir a su puesto de trabajo, en el caso de que no hayan presentado baja médica, se les aplicará el descuento del 50 % sobre sus retribuciones por los días no trabajados.

Quedan ***excluidos de esa reducción salarial,*** cuatro días de ausencia al trabajo (de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos) por enfermedad o accidente durante el año natural, en los que no se haya presentado baja médica.

A pesar de que la resolución sobre jornada de AGE no incluye al personal de la Administración de Justicia, el ministerio de Hacienda y AAPP pretende lo contrario y así lo expresó verbalmente en respuesta a la exigencia de la reclamación por parte de algún sindicato de que dicha regulación no puede ser de aplicación a la Administración de Justicia. Porque la LOPJ obliga a que la regulación de jornada y horario debe ser negociada en la mesa sectorial de Justicia (recordamos que existe una regulación expresa de la jornada en la Administración de Justicia publicada en el BOE de 28 de marzo de 2012).

En este sentido, el Sector de Administración de Justicia de un sindicato como CCOO se ha dirigido por escrito al ministerio de Justicia exigiendo la convocatoria urgente de la mesa sectorial, rechazando que esta regulación de jornada pueda ser de aplicación a nuestro ámbito y demandando un calendario de negociación urgente, que el ministro de Justicia sigue incumpliendo desde que tomó posesión.

Asimismo se reclama que en la Administración de Justicia se incluyan en la regulación de jornada, como mínimo:

- *Que los días de vacaciones puedan ser disfrutados individualmente y unirse a los de asuntos propios, al haberse reducido por el Gobierno de forma injusta y unilateral hasta 3 días de los nueve que disponíamos.*
- *Que se lleve a nuestra regulación de forma expresa, para que no haya interpretaciones que puedan incumplirla, la normativa europea (lograda tras sentencia ante el Tribunal Europeo, a instancia de CCOO, fechada el pasado 21 de junio de 2012) para que, en caso de incapacidad temporal (IT), un trabajador/a pueda disfrutar sus vacaciones en año natural distinto al año en que se produjo su baja, tras finalizar la IT, tanto cuando dicha baja se produzca antes del inicio de las vacaciones o sea sobrevenida tras haberlas*

comenzado.

- *Que todos los calendarios laborales contengan en cada año natural al menos un día de permiso cuando alguna de las festividades laborales de ámbito nacional coincidan en sábado.*

En relación al **tipo de jornada** las diferencias entre mujeres y hombres son aún más pronunciadas: mientras que las mujeres sólo ocupan generalmente una mínima parte de los empleos a tiempo completo, en la contratación a tiempo parcial suponen el colectivo mayoritario normalmente[593].

Si las diferencias en las modalidades contractuales respondieran a un deseo manifiesto y constatado de las personas afectadas en cada caso, no tendríamos nada que objetar. Sin embargo, lo más frecuente es que ni la contratación temporal ni la jornada parcial sean opciones libremente elegidas, y esto es así porque estos tipos de contrato conllevan habitualmente diferencias negativas en las condiciones laborales en relación al contrato indefinido y a tiempo completo.

La **jornada a tiempo parcial** presentada como una posibilidad de conciliación de la vida familiar y laboral[594] (en principio para los dos géneros, pero, *de facto,* para las mujeres, por su asunción tradicional dentro del sistema patriarcal del rol del trabajo reproductivo), presenta evidentes desventajas que debo considerar: no todas las ocupaciones permiten este tipo de jornada; es más fácil encontrar trabajos a tiempo parcial en ocupaciones que están peor remuneradas y que ofrecen muchas menos oportunidades de desarrollar una carrera profesional; y con frecuencia las ofertas de jornada parcial[595] se combinan con contratos de empleo temporal[596].

No debo olvidar tampoco, la diversa forma de cotizar[597] del trabajo a tiempo parcial[598], al menos hasta épocas recientes, que ha incidido en un **tratamiento discriminatorio indirecto**[599] de este colectivo en la medida en que les generaba una infra protección o menores derechos[600] en el sistema de Seguridad Social[601].

Así, mientras que en el trabajo a tiempo completo, se aplicaba un sistema de cotización en función del cuál "día trabajado equivale a día cotizado", de forma que cuando finaliza el año se disponía de un año de cotización que se podía acreditar como periodo de carencia para acceder a prestaciones de Seguridad Social, de forma que aunque no se trabajen más que 8 horas/día, ese día computaba como un día cotizado, lo mismo que los domingos, festivos, vacaciones… mientras que las trabajador/as a tiempo parcial se veían sometidas a un sistema en función del cual se "cotiza por hora de trabajo efectivo", y como mucho, en algunos casos, se les reconocía la parte proporcional de domingos y festivos, con lo que, cuando finalizaba el año, no disponían de un año cotizado sino de mucho menos (en proporción a su jornada), resultándoles más difícil reunir el periodo de carencia o de cotización exigido para acceder a las prestaciones de la Seguridad Social, con lo que podemos afirmar que una regulación aparentemente neutral o aséptica, como lo era la del trabajo a tiempo parcial[602], generaba una discriminación indirecta, al colocar a un colectivo claramente identificado en situación de mayor dificultad de acceso a estos derechos, si bien dicha situación ha sido parcialmente –que no totalmente- corregida por la Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que intenta asimilarles al trabajo a tiempo completo, e incluso mejorán-

593 C-1/95 Gester Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 02/10/1997: discriminación indirecta a efectos del cálculo de antigüedad entre trabajador/aes a media jornada y a jornada completa.

594 Vid. AA.VV., "Conciliación de la vida familiar y laboral; situación actual, necesidades y demandas", Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2005.

595 Tenemos que tener presente el artículo 40.2 de la Constitución Española, ….asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

596 Vid. BURRI S. y AUNE H., "Sex discrimination in relation to part-time and fixed-term work", Ed. Comisión Europea y Dirección General de Justicia, 2013 (http://bookshop.europa.eu/es/sex-discrimination-in-relation-to-part-time-and-fixed-term-work-pbDS0313436/?CatalogCategoryID=WPI KABst.SMAAAEjGJEY4e5L).

597 Vid. ALVAREZ, Alberto Llorente. La Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial: reformas recientes. En Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero. 2014. p. 135-165.

598 Vid. SSTC 253/2004, de 22 de diciembre, y 49/2005, de 14 de marzo, que considera vulnerado el derecho fundamental a no sufrir discriminación por la normativa laboral que computaba en el trabajo a tiempo parcial exclusivamente las horas trabajadas a efectos de determinar los periodos de cotización de las prestaciones de Seguridad Social. Actualmente, se aplica un "coeficiente de parcialidad" para adapta su cómputo a la proporción que representa su jornada con relación a la jornada a tiempo completo de un trabajador/a/a comparable.

599 Vid. STC Pleno 253/2004, de 22 de diciembre.

600 Vid. STJCE, Case Law C-385/11 (22/11/2012), en la que el TJCE entiende que la normativa Española es discriminatoria cuando al regular el reconocimiento de la pensión de jubilación dificulta su acceso a las trabajadoras a tiempo parcial como consecuencia del sistema de cotización aplicable en esta modalidad contractual.

601 C-385/11 - Elbal Moreno: El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en Sentencia de 22 de noviembre de 2012, dictamina que la legislación española en materia de pensión de jubilación contributiva de los trabajador/aes/as a tiempo parcial es discriminatoria. Al exigir un periodo de cotización proporcionalmente más elevado para trabajador/aes/as a tiempo parcial (en su mayor parte mujeres) instaura una diferencia de trato.

602 Vid. ABELLEIRA, Francisco Javier Gómez. La reforma del contrato de trabajo a tiempo parcial. En Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero. 2014. p. 109-134.

dolo, al incluir en la base de cotización por contingencias comunes, no sólo lo cobrado por horas ordinarias, sino también lo correspondiente a horas complementarias[603].

Igualmente, se ha mejorado la forma de acreditar el periodo de carencia genérica y específica que se debe acreditar para el cumplimiento del requisito correspondiente para el acceso a prestaciones de la siguientes, de forma que mientras que anteriormente se calculaban los "días cotizados" dividiendo el cómputo anual de horas de prestación de servicios entre 5 (equivalente teórico al módulo diario representado por el criterio legal que define al trabajo a tiempo completo que se corresponde con 1826 horas/año), y luego se ampliaba el periodo dentro del cual debía enmarcarse en función de la medida de su dificultad (es decir, proporción de jornada que les faltaba para completar el trabajo a tiempo completo), actualmente sin embargo, se calculará la carencia genérica aplicando unos coeficientes de parcialidad, sin que se modifique el periodo dentro del cual reunir ese periodo de carencia[604].

Igualmente, se ha mejorado en la Disposición Adicional Séptima de la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, la cuantía del subsidio de incapacidad temporal en el trabajo a tiempo parcial, en la medida en que ya no se cobrará exclusivamente por los días durante los que hubiera estado trabajando de no haber estado de baja, sino durante todos los días de la baja[605].

Todo ello resulta agravado por la última Reforma Laboral, al posibilitar la realización de horas extraordinarias en el trabajo a tiempo parcial más allá de los supuestos de fuerza mayor, con lo que nos podemos encontrar a trabajador/as a tiempo parcial que "de facto" estén cubriendo una jornada superior a la de compañeros/as que trabajan a tiempo completo, y sin embargo, no gocen de los mismo derechos en materia de Seguridad Social.

Tampoco debo olvidar que durante el disfrute de las bajas por Incapacidad Temporal en el trabajo a tiempo parcial, y a diferencia de lo que sucede en el trabajo a tiempo completo, estas trabajador/as sólo pueden cobrar el subsidio de Incapacidad Temporal durante los días que hubieran estado trabajando de no haber estado de baja, y como en algunos casos, su determinación dependerá de la Entidad Empleadora, dejamos a disposición de ésta la posibilidad de reducir notablemente el coste de esta baja para la misma, debido a que sería relativamente fácil alegar que "por circunstancias de la actividad" no va a necesitar prácticamente durante esos días sus servicios, y siendo consciente de que, de otro modo, si la baja durase más de 15 días, y fuese por contingencia común, le correspondería a ella abonar 12 días, de trabajar todos, o lo que le correspondiese trabajar de no haber estado de baja.

603 Vid. Disposición Adicional Seótima de la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, revisada por el R.D. 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial («B.O.E.» 27 noviembre).

604 Vid. Regla segunda del número 1 de la disposición adicional séptima redactada por el número uno del artículo 5 de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social («B.O.E.» 1 marzo).Vigencia: 2 marzo 2014. Véase, respecto a las prestaciones de la Seguridad Social denegadas y en trámite respecto de trabajadores a tiempo parcial, la disposición transitoria primera de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social («B.O.E.» 1 marzo).

605 Letra a) de la regla tercera del número 1 de la disposición adicional séptima redactada, con efectos de 1 de enero de 2015 y vigencia indefinida, por la disposición final tercera de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015 («B.O.E.» 30 diciembre).Vigencia: 1 enero 2015 Efectos / Aplicación: 1 enero 2015.

Subcapítulo I. Duración de la jornada

A tenor del **art. 47** del EBEP, a partir del 1 de enero de 2012, y para el conjunto del ***sector público estatal,*** la jornada ordinaria de trabajo tendrá un promedio **semanal** no inferior a ***las 37 horas y 30 minutos,*** conforme establece el artículo 4 del R.D.-ley 20/2011, de 30 de diciembre[606], de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público («B.O.E.» 31 diciembre)[607].

La duda que se planteó es si se debía aplicar esta limitación también a la Administración Pública de las Comunidades Autónomas, pero lo que queda claro, es que en las Comunidades Autónomas también será necesario una ***negociación previa*** en la Mesa General de Negociación para su determinación.

La competencia para fijar el cómputo de horas que han de trabajar estos funcionarios/as es competencia de la **Administración central,** mientras que el Gobierno autonómico solo tiene capacidad para intervenir en la distribución de los horarios.

La duración de la jornada aplicable al personal de la Administración de Justicia, y por extensión, al personal de la AJE, aparece inicialmente regulada en la ***Resolución de 15 de julio de 2005, de la Secretaría de Estado de Justicia, por la que se regula la duración de la jornada general de trabajo en cómputo anual y las de las jornadas en régimen de dedicación especial para el personal al servicio de la Administración de Justicia,*** Resolución que se dicta en virtud de la previsión contenida en la *LOMLOPJ,* que prevé que la duración de la jornada general de trabajo efectivo en cómputo anual y aquellas jornadas que hayan de ser realizadas en régimen de dedicación especial, así como sus especificidades, será fijada por Resolución del órgano competente del Ministerio de Justicia, previo informe de las Comunidades Autónomas con competencias asumidas y negociación con las Organizaciones sindicales más representativas.

Igualmente, es competencia del Ministerio de Justicia determinar las compensaciones de horarios y cómputos especiales cuando la atención de actuaciones procesales urgentes e inaplazables suponga un exceso de horas sobre la jornada a realizar.

El calendario laboral es el instrumento técnico utilizado para determinar la distribución de la jornada y la fijación de los horarios correspondientes, siendo ésta una función correspondiente a los órganos autonómicos competentes, lo cuáles deberán: determinarse en función del número de horas anuales de trabajo efectivo y deberá expresar el horario de atención directa a la ciudadanía, el número de horas a realizar cada mes y el horario a realizar durante la jornada de verano; regular las flexibilidades horarias a la entrada y salida del trabajo, garantizándose en todo caso un número de horas de obligada concurrencia continuada; supeditarse a las necesidades del servicio, respondiendo al criterio de facilitar la atención a la ciudadanía; respetar que la distribución anual de la jornada no podrá alterar el número de días de vacaciones que establezca la normativa en vigor; y deberán respetar en todo caso el horario de audiencia pública, así como lo dispuesto en el artículo 135 de la LEC con respecto a la presentación de escritos sometidos a término; los órganos competentes del Ministerio de Justicia y, en su caso, de las Comunidades Autónomas con competencias asumidas en sus respectivos ámbitos, aprobarán la jornada de trabajo durante las festividades tradicionales, las cuales no podrán superar un máximo de cinco días anuales en la misma localidad[608].

Según el tenor de esta Resolución, la ***duración máxima de la jornada*** para el personal de la Administración de Justicia, incluido el personal de la AJE, será de ***treinta y siete horas y media semanales*** *de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a* ***1625 horas anuales,***[609] y de 40 horas semanales para el funcionariado que tenga un régimen de dedicación especial[610]. En la misma línea se pronuncia para la Comunidad Autónoma de

606 Vid. MERINO SEGOVIA A., "Las condiciones de trabajo de los empleados públicos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 71 y siguientes.

607 El .D.-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público también modificó el artículo 34 del ET que regulaba la duración mínima de la jornada de Personal al Servicio de la Administración Pública estableciendo que a partir del 1 de enero de 2012 no podría ser inferior a 37 horas y 30 minutos, de promedio semanal en cómputo anual, impidiendo su "mejora" mediante el recurso a la negociación colectiva.

608 Vid. Art. 2.4 de la Resolución de 15 de julio de 2005, de la Secretaría de Estado de Justicia, por la que se regula la duración de la jornada general de trabajo en cómputo anual y las de las jornadas en régimen de dedicación especial para el personal al servicio de la Administración de Justicia.

609 Vid. Art. 3 de la Resolución de 15 de julio de 2005, de la Secretaría de Estado de Justicia, por la que se regula la duración de la jornada general de trabajo en cómputo anual y las de las jornadas en régimen de dedicación especial para el personal al servicio de la Administración de Justicia.

610 Vid. 4 de la Resolución de 15 de julio de 2005, de la Secretaría de Estado de Justicia, por la que se regula la duración de la jornada general de trabajo en cómputo anual y

Euskadi la ***Resolución de 14 de marzo de 2011, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario laboral para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.***

En el ámbito de la Administración General del Estado, ya en el año **2012** se preveía que la jornada de su personal se establecía en 37,5 horas semanales, y se aclaraba que en caso de suponer un incremento con respecto de la jornada anterior, no supondría mejora salarial alguna. También se dispuso la suspensión de la eficacia de las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes en los entes, organismos y entidades del Sector Público, aclarando que esta ***regulación es de carácter básico*** y se dicta al amparo de los artículos 149.1.7ª, 149.1.13ª y 149.1.18ª de la Constitución española[611]. También se dispuso como a partir de esa fecha, quedaba ***suspendida*** la eficacia de las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los ***Acuerdos, Pactos y Convenios*** vigentes en los entes, organismos y entidades del Sector Público indicados en el apartado anterior, que contradigan todo lo anterior, por lo que no se podría mejorar (o reducir) esta jornada a través de la negociación colectiva.

Posteriormente, esta Resolución ha sido sustituida por la ***Orden JUS/615/2012, de 1 de marzo, por la que se regula la duración de la jornada general la de trabajo en cómputo anual y las de las jornadas en régimen de dedicación especial para el personal al servicio de la Administración de Justicia***, que rregula el horario aplicable al personal de la Administración de Justicia comprendido en el art 470 LOPJ (forenses, gestores, tramitadores y auxilios judiciales), y deroga la ***Resolución de 5 de diciembre de 1996, de la Secretaría de Estado de Justicia,*** por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios en el ámbito de la Administración de Justicia, en cuanto se oponga a la presente Resolución.

Ya en la LOMLOPJ, se preveía que sería el Ministerio de Justicia el competente para regularlo, previo informe de las Comunidades Autónomas competentes y negociación con las Organizaciones Sindicales más representativas.

A su tenor, el calendario laboral del PAJE será determinado por el órgano competente autonómico, en nuestro caso, la Dirección de la Oficina Fiscal y Judicial de la AJE[612], y dispone que la duración máxima de la jornada laboral será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1.625 horas anuales[613], no superando las 40 horas semanales el funcionariado de régimen de dedicación especial, que no podrá tampoco acceder a la ***jornada reducida,*** la cual cuando se reconozca al resto del personal se entenderá que abarca el desempeño del trabajo efectivo ininterrumpido de cinco horas, de lunes a viernes, correspondiéndole la percepción a quien se halle en esta situación, del 75 % de las retribuciones que le corresponderían por el desempeño de la jornada completa.

Igualmente, su art. 6 dispone la incompatibilidad de la jornada reducida con las reducciones de jornada previstas en los artículos 48 y 49 del EBEP en relación con 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/as Civiles de la Administración General del Estado.

Una medida adecuada a la idea de corresponsabilidad la encontramos en su art. 8 al regular la ***jornada de verano,*** identificándose con el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, en el que se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo de treinta y dos horas y media semanales, a realizar

las de las jornadas en régimen de dedicación especial para el personal al servicio de la Administración de Justicia.

611 Vid. Disposición Adicional Septuagésima Primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012. El Pleno del Tribunal Constitucional, por Providencia de 9 de abril de 2013, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 1743/2013, contra las disposiciones adicionales cuadragésima y septuagésima primera y disposición final octava de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 («B.O.E.» 19 abril 2013). Ir a Norma El Pleno del Tribunal Constitucional, por Providencia de 23 de abril de 2013, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 1815-2013, contra los artículos 22.Tres, 23.Uno.2 y disposiciones adicionales duodécima, cuadragésima y septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 («B.O.E.» 13 mayo). Ir a Norma Véase Res. 11 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración del Estado-Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 («B.O.E.» 30 octubre). Ir a Norma Véase Res. 23 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Conflictos de la Comisión Bilateral Generalitat-Estado en relación con la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 («B.O.E.» 31 octubre/«D.O.G.C.» 31 octubre).

612 Vid. art. 2 de la Orden JUS/615/2012, de 1 de marzo, por la que se regula la duración de la jornada general de trabajo en cómputo anual y las de las jornadas en régimen de dedicación especial para el personal al servicio de la Administración de Justicia.

613 Vid. art. 3.

por los funcionarios/as con jornada general de trabajo, y de treinta y cinco horas semanales, a realizar por los funcionarios/as con régimen de dedicación especial.

Esta Orden has sido sustituida posteriormente por la ***Orden JUS/2538/2013, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Orden JUS/615/2012, de 1 de marzo, en cuanto al cómputo anual de trabajo efectivo y se aprueba el calendario laboral para el personal de la Administración de Justicia,*** radicado en el ámbito gestionado por el Ministerio de Justicia, con el fín de adecuarla al cómputo anual de la jornada para el personal funcionario de la Administración General del Estado y Organismos Autónomos, de forma que incrementa la jornada anual a **1657 horas anuales,** referencia superior a la que manteníamos en la Comunidad Autónoma del País Vasco y que por lo tanto debo entender que modifica nuestra normativa, si bien se podría corregir de nuevo para mejorar a la parte trabajador/a mediante el recurso a la negociación colectiva[614], salvo que se llegue a la conclusión de que se trata de una previsión de derecho necesario no expuesta a las vicisitudes de la negociación colectiva, y más acorde con la línea actual de incrementar la jornada del personal funcionario en general.

Actualmente, tenemos vigente la ***Resolución de 2 de julio de 2014, de la Secretaría de Estado de Justicia, por la que se modifica la de 5 de diciembre de 1996, por la que se dictan instrucciones sobre la jornada y horarios en el ámbito de la Administración de Justicia,*** que modifica el apartado 7 de la Resolución de 5 de diciembre de 1996 (Ref. BOE-A-1996-28064), y cita la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre (Ref. DOUE-L-2003-81852), y es precisamente con el objetivo de adaptar la regulación de la jornada del cuerpo de médicos forenses a la mencionada Directiva para garantizarles descansos adecuados conforme a los criterios de salud y seguridad en el trabajo, dedicándose íntegramente su único artículo a regular el "servicio de guardia", en el cual no se introduce criterio alguno de corresponsabilidad a la hora de modularlo, planificarlo u organizarlo[615].

En relación al cuerpo de los/as Secretarios/as Judiciales, tienen su propia regulación específica en la ***Orden JUS/18/2014, de 11 de enero, por la que se modifica la Orden JUS/797/2012, de 29 de marzo, en cuanto al cómputo anual de trabajo efectivo y se aprueba el calendario laboral para el Cuerpo Superior Jurídico de Secretarios Judiciales,*** que entró en vigor el 1 de enero de 2014. El artículo 500.2 de la LOMLOPJ prevé que «La duración de la jornada general semanal será igual a la establecida para la Administración General del Estado», siendo aplicable esta previsión al Cuerpo de Secretarios judiciales en virtud de lo dispuesto en el artículo 444 de la citada ley orgánica. Esta normativa es consecuencia de la necesidad por lo tanto de adaptar la jornada de este cuerpo a la del personal funcionario de la Administración General del Estado y Organismos Autónomos, máxime después de la reforma operada en la LOPJ por la Ley ***Orgánica 8/2012, de 27 de diciembre, de medidas de eficiencia presupuestaria en la Administración de Justicia*** que modifica el régimen de ***vacaciones y permisos*** del personal funcionario de dicha Administración, y la modificación del cómputo anual de la jornada general para la Administración General del Estado operada por la ***Resolución de 23 de diciembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas,*** por la que se establece el régimen para el disfrute de un día adicional de asuntos particulares introducido por la Ley ***Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre, de Control de la Deuda Comercial en el Sector Público*** y se adapta la Resolución de 28 de diciembre de 2012 de esta Secretaría de Estado, y habiéndose publicado la ***Orden JUS/797/2012, de 29 de marzo,*** por la que se regula la duración de la jornada general de trabajo en cómputo anual, así como las jornadas en régimen de dedicación especial para el Cuerpo Superior Jurídico de Secretarios Judiciales.

Determina que su jornada sea la misma que para el personal funcionario de la Administración General del Estado y Organismos Autónomos y del resto de la Administración de Justicia[616], y coincide también en el establecimiento de una jornada de verano y una reducida por fiestas locales. Por lo que a mi trabajo de investigación afecta, es interesante resaltar como contiene varias medidas de flexibilidad horaria por razones de **corresponsabilidad** en su artículo 5, aplicables cuando concurran diversas circunstancias tales como tener a su cargo *personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo*

614 BALLESTER PASTOR, M.A., "Discriminación por razón de sexo y negociación colectiva", en CARLVO ESCARTÍN, P. (Coord.), Discriminación de género en la negociación colectiva del País Valencià, Tirant lo Blanch,, Valencia, 1996.

615 Vid. Resolución de 2 de julio de 2014, de la Secretaría de Estado de Justicia, por la que se modifica la de 5 de diciembre de 1996, por la que se dictan instrucciones sobre la jornada y horarios en el ámbito de la Administración de Justicia, ante la exigencia de la Unión Europea que había reclamado al Ministerio de Justicia el cumplimiento de la Directiva Europea 2003/88CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, al objeto de garantizar el derecho al descanso en consonancia con las políticas de seguridad y salud en el trabajo. La modificación se ha producido esencialmente para regular el tiempo de descanso de los Médicos Forenses.

616 Vid. artículo 2 de la Orden JUS/18/2014, de 11 de enero, por la que se modifica la Orden JUS/797/2012, de 29 de marzo, en cuanto al cómputo anual de trabajo efectivo y se aprueba el calendario laboral para el Cuerpo Superior Jurídico de Secretarios Judiciales.

a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, teniendo entonces derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida. Cuando tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, 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, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo, y excepcionalmente, el Ministerio de Justicia podrá 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 mono parentales.

Igualmente, se les reconoce el derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo, y si tienen 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.

En el momento actual, disponemos del ***DECRETO 4/2014, de 28 de enero, por el que se establece la jornada de trabajo anual para el año 2014 para el personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi[617].*** El 28 de junio de 2000 fue aprobado el Acuerdo de Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi sobre la jornada de 35 horas y Medidas en relación al Empleo, y en su apartado cuarto se establecía la cuantificación anual de dicha jornada disponiendo que «la jornada anual equivalente a la jornada de 35 horas semanales se corresponde con un total máximo de **1592** horas efectivas[618].

Posteriormente, no debo dejar de mencionar el Acuerdo de *Consejo de Gobierno de fecha 19 de enero de 2010,* por el que se aprueban los incrementos para el año 2010 de la retribuciones del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Comunidad Autónoma de Euskadi sobre incrementos retributivos para el 2010 y 2011 y Medidas en relación con el empleo público. En su anexo (apartado octavo) se establecía el reconocimiento de un permiso por asuntos particulares en los ámbitos de la Administración General y de la Ertzaintza que se incorporaría a sus respectivos acuerdos reguladores de condiciones de trabajo y convenios colectivos, permiso que sería deducible de la jornada anual, pudiéndose disfrutar en forma de días libres o redistribuirse a lo largo del año mediante una disminución efectiva de la jornada anual. Igualmente, se preveía que este permiso absorbía y compensaba íntegramente el permiso por asuntos particulares establecido en el artículo 48.1.k) del Estatuto Básico del Empleado Público.

El artículo **48.k)** del **Estatuto Básico del Empleado Público,** en su redacción vigente dada por la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 9/2013, de 19 de diciembre, de control de la deuda comercial del sector público, establece que el personal funcionario público tendrá derecho a permiso por asuntos particulares, determinando su duración.

En consecuencia, y para determinar la jornada anual para el año 2014 y así ajustarla tanto al contenido de los acuerdos citados, como a la normativa que, con carácter de normativa básica de los/as empleados/as públicos/as, ha sido determinada mediante la Ley Orgánica 9/2013, de 19 de diciembre, de control de la deuda comercial del sector público, se ha procedido a la negociación en el seno de la Mesa General de Negociación de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, pero sin que se logró algún acuerdo por lo que se hacía necesaria la determinación de la jornada de trabajo anual para los distintos colectivos representados en el ámbito de negociación de la citada Mesa General para el año 2014, incluyendo dentro de su ámbito de aplicación (Vid. artículo 1) al *Personal Funcionario de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, en el marco de la normativa que le es de aplicación,* cuya jornada anual será por lo tanto de 1614 horas y 30 minutos,

617 Que sustituye al DECRETO 173/2013, DE 5 DE MARZO, POR EL QUE SE ESTABLECE LA JORNADA DE TRABAJO ANUAL, PARA EL EJERCICIO 2013, PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO, ESTATUTARIO Y LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI.

618 De forma idéntica a como lo regulaba la **RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612).**

y la jornada anual máxima de presencia efectiva será de 1592 horas, y se prevé también que en relación con la jornada de trabajo anual del personal funcionario de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, el ajuste al calendario de la Administración General de la Comunidad Autónoma se realizará en los términos establecidos en el presente Decreto.

Actualmente, el Consejo de Gobierno del Gobierno Vasco ha aprobado una circular mediante el recurso a del *Acuerdo de aprobación de la Circular sobre jornadas y horarios del personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos para el año 2014. (Resumen del acuerdo del Consejo de Gobierno del 11-03-2014),* en la que se reconoce al personal de la Administración Pública Vasca una jornada anual de 1.614,5 horas y 4 días de libre disposición.

Antes de concluir este epígrafe, debo recordar que en el caso del personal laboral de la AJE, les será aplicable el *DECRETO 83/2010, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos,* es decir, el Acuerdo aplicable al Personal al Servicio de la Administración de la CAE, y este Decreto que lo recoge, en su artículo 18 determina que su jornada anual será de **1592 horas** anuales, diferenciando dos modalidades de jornada, a elegir libremente por el personal, ***jornada partida*** y ***jornada mixta*** (a lo largo de la semana, unos días en jornada continua, y otros en jornada partida). También se determina su horario, y se les reconoce un permiso por asuntos particulares, regulándolo de una forma muy interesante para resolver algunos problemas de corresponsabilidad, al determinar que se podrá disfrutar por días completos o mediante una reducción de la jornada diaria en 2 horas mínimo en horario de tardes, con un máximo de 12 tardes, entendiendo que este permiso absorbe y compensa íntegramente el reconocido en el artículo 48.1.k) de EBEP. Se dispone también que el número de horas sobrantes hasta completar la jornada anual se disfrutará en días libres completos.

Se prevé una reducción de jornada de un octavo por razones de guarda legal. En su artículo 20 se regulan medidas de flexibilidad[619] horaria por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, tales como dos horas de flexibilidad en el horario de entrada y salida, por tener que cuidar a 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; o una flexibilidad de entrada hasta las 09:30 horas, debiendo retrasar la salida en el tiempo suficiente hasta completar la jornada diaria, el personal que tenga hijos/as menores de 12 años, durante el periodo escolar.

619 Vid. LANDAZAPI RAIN, Juan Pablo (ed.). Flexibilidad interna e innovación en la entidad empleadora. Midac, SL, 2014.

Subcapítulo II. Horarios

En el horario, existe una parte **fija,** de obligada presencia, de ***cinco horas y treinta minutos diarios,*** a realizar en la franja horaria que discurre desde las ***ocho treinta a las catorce treinta,*** de lunes a viernes, mientras que la parte **flexible** del horario se distribuirá en la franja horaria comprendida entre las *07:30 y las 17:00 horas*[620].

Durante la jornada de trabajo el personal puede disfrutar, a partir de la segunda hora de haber iniciado dicha jornada, de un descanso diario de ***treinta minutos,*** computable como de trabajo efectivo, que no ser compensado económicamente ni acumulable para su disfrute posterior.

Los sábados quedan excluidos a efectos de la franja horaria flexible, dado que las Oficinas Judiciales en Euskadi cierran los ***sábados,*** *y sin perjuicio de lo que establece el segundo párrafo del artículo 182.1 LOPJ de habilitar, mediante Reglamento, los sábados a efectos de actuaciones judiciales. Dicho régimen se entenderá también sin perjuicio de los servicios que tuvieren que ser atendidos los sábados y de los órganos jurisdiccionales y otros servicios de la Administración de Justicia que hubieren de permanecer en servicio de guardia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 501 LOPJ*[621].

También está prevista la posibilidad de establecer en determinados Servicios (con especial afluencia de la ciudadanía, tales como el Registro Civil, o la Oficina de atención al público, u otros que así lo precisen) ***horarios especiales o partidos,*** no pudiendo adoptarse esta medida de forma arbitraria, sino a través de las RPTs, y cuando, en su caso, de la misma se derive la necesidad de proceder al incremento de la plantilla, deberá someterse esta decisión a un acuerdo con la mayoría sindical, y cuando las disponibilidades presupuestarias así lo aconsejen, debiendo someterse igualmente a la Negociación Colectiva la regulación de las condiciones económicas y de otra índole que de ello se deriven[622]. En este sentido, para el personal laboral se regula esta cuestión en el artículo 26 de la *RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612),* que prevé que supone la *supresión de la flexibilidad*[623] *horaria establecida con carácter general, horarios de entrada o salida que se extiendan en más de un cuarto de hora del establecido con carácter general, presencia con carácter estable en sábados o festivos, desarrollo de parte de la jornada en horario nocturno, disponibilidad fuera de la presencia en el puesto de trabajo, y cualquier otra circunstancia diferente al horario normalizado, y se establece, con carácter general, un principio de compensación horaria para el personal que, estando en tales circunstancias, no tenga asignados los complementos de disponibilidad con mayor presencia o de mayor jornada contemplados en los artículos 64 y 67, y la distribución de los horarios de carácter especial entre el conjunto de personas afectadas se efectuará prioritariamente con carácter voluntario y, a falta de acuerdo con las mismas, por rotación.* Estimo, personalmente, que en la selección del personal voluntario o incluso aplicando el sistema rotatorio se deberían valorar criterios o circunstancias de corresponsabilidad si no se quiere incurrir en una discriminación indirecta.

La regulación de la jornada diaria y los horarios aplicables al personal laboral la encontramos en la *RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612),* que en su artículo 24 se refiere expresamente al PAJE, determinada una jornada semana de 37 horas semanales, salvo para el personal de la limpieza, cuerpo claramente feminizado, en

620 Esta parte del horario está constituida por la parte fija del horario -cinco horas y treinta minutos diarios- y el resto de la jornada -siete horas y treinta minutos diarios- en cómputo mensual, que se indicará en el Calendario Laboral anual en el que se fijaren los cómputos mensuales de obligado cumplimiento a la vista de las fiestas correspondientes de cada mes.

621 Vid. Art. 30 del IV Acuerdo Regulador de la Equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de Implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT, de 7 de mayo de 2010 y la Resolución de 21 de mayo de 2012 de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

622 Vid. Art. 32 del IV Acuerdo Regulador de la Equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de Implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT, de 7 de mayo de 2010.

623 Vid. ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote. 9. Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las entidad empleadoras en el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero. En Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. 2012. p. 223-240.

cuyo caso, se establece una jornada de 40 horas semanales. No entiendo muy bien la diferencia de jornada, y más bien estimo que incurre la normativa en una discriminación indirecta, al establecer mediante una regulación aparentemente neutral y aséptica un peor tratamiento a un colectivo claramente feminizado, por lo que entiendo que vulnera el artículo 14 y 9.2 de la Constitución Española.

En el *DECRETO 4/2014, de 28 de enero, por el que se establece la jornada de trabajo anual para el año 2014 para el personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi,* se dispone que la distribución de la jornada y la determinación de los horarios se llevará a cabo, previa negociación, en el ámbito de las Mesas Sectoriales correspondientes.

El *Acuerdo de aprobación de la Circular sobre jornadas y horarios del personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos para el año 2014. (Resumen del acuerdo del Consejo de Gobierno del 11-03-2014)* ofrece al personal de esta Administración una posibilidad muy adecuada a las Políticas de corresponsabilidad cual es la de elegir entre tres tipos de jornada, jornada partida, continuada y mixta, pudiendo disfrutar de la continuada durante el verano[624].

En relación a la elección de turnos alegando motivos de "corresponsabilidad", lo cierto es que no existen criterios unánimes ni en el propio Tribunal Constitucional, en el que nos hemos encontrado con que a veces ha estimado que no se vulnera[625], al denegar la elección de turno, en un régimen de turnos rotatorios, el derecho a la igualdad de oportunidades, mientras que en otras sentencias ha apreciado la concurrencia de discriminación, al denegar esa posibilidad de elección al trabajador que alegaba "circunstancias familiares"[626].

En mi opinión, en el desarrollo del PI del PAJE se deben incorporar medidas como las previstas en el Acuerdo francés sectorial de las Mutuas de Crédito, de 21 de marzo de 2007, que disponen que *"en la medida de lo posible, las reuniones se fijarán teniendo en cuenta las responsabilidades familiares del personal a fin de conciliar adecuadamente la vida familiar y profesional,* así como que se recogiese el criterio clarificador previsto en la cláusula sexta de la **Directiva 2010/18,** en la que se insta a los Estados y agentes sociales a adoptar medidas para velar *"porque los trabajadores/as, al reincorporarse del permiso parental, puedan pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un periodo determinado de tiempo", y también alude "al derecho a que los entidad empleadoras tomen en consideración las peticiones de adaptación de la jornada"[627].*

1. COMPENSACIONES HORARIAS

En algunos casos, este personal se verá obligado a prolongar su jornada más allá del horario establecido inicialmente normativamente, debido a que en el art. 7[628] de la *Orden JUS/615/2012, de 1 de marzo, por la que se regula la duración de la jornada general de trabajo en cómputo anual y las de las jornadas en régimen de dedicación especial para el personal al servicio de la Administración de Justicia, se dispone que el cumplimiento del horario establecido no justificará la suspensión o interrupción de diligencias o actuaciones procesales urgentes e inaplazables,* compensándose esta horas según la franja horaria en la que se presten, pero no se admite compensación alguna *durante la prestación del servicio de guardia, o cuando sea consecuencia del cumplimiento de las jornadas especiales que tengan establecidos determinados puestos, de acuerdos de prolongación de jornada retribuidas o, en su caso, de la realización voluntaria de la parte flexible del horario, en cuyo caso el exceso de horas trabajadas se podrá compensar dentro del horario flexible del mes siguiente a aquel en que se produjera el exceso y, de no ser posible, se compensarán con días de permiso.*

624 Vid. también el DECRETO 50/2012, de 3 de abril, de modificación del Decreto por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

625 Vid. Sentencia del Tribunal Constitucional 24/2011, de 14 de marzo.

626 Vid. Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011, de 14 de marzo.

627 Vid. RIVAS VALLEJO, P., "Conciliación de la vida privada y profesional: consecuencias y metas en el Derecho Comunitario y en el Derecho español", en AA.VV., (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.), Mujer, trabajo y Seguridad Social, La ley, Madrid, 2010, pág. 266.

628 Vid. anteriormente regulado en la Resolución de 15 de julio de 2005, de la Secretaría de Estado de Justicia.

2. JORNADA DE VERANO

Una medida adecuada a la idea de corresponsabilidad la encontramos en el art. 8 de la *Orden JUS/615/2012, de 1 de marzo, por la que se regula la duración de la jornada general de trabajo en cómputo anual y las de las jornadas en régimen de dedicación especial para el personal al servicio de la Administración de Justicia al regular la jornada de verano,* identificándose con el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, en el que se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo de treinta y dos horas y media semanales, a realizar por los funcionarios/as con jornada general de trabajo, y de treinta y cinco horas semanales[629], a realizar por los funcionarios/as con régimen de dedicación especial. En el mismo sentido se pronuncia la *Orden JUS/2538/2013, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Orden JUS/615/2012, de 1 de marzo, en cuanto al cómputo anual de trabajo efectivo y se aprueba el calendario laboral para el personal de la Administración de Justicia,* radicado en el ámbito gestionado por el Ministerio de Justicia que sustituye a la Orden anterior.

3. FLEXIBILIDAD HORARIA[630] EN ORDEN A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL[631]

Los prototipos de flexibilización horaria son la jornada irregular, el trabajo a tiempo parcial[632] y el teletrabajo[633], y debo tener presente que tradicionalmente su tratamiento jurídico se ha realizado al margen de la conciliación[634].

Ya en su momento, la **Organización Internacional del Trabajo,** en su Recomendación núm. 165, de 23 de junio de 1981, sugirió la adopción de medidas de flexibilización del tiempo de trabajo para ayudar al personal con responsabilidades familiares[635].

En el Acuerdo Marco europeo sobre el permiso parental[636], plasmado en la ***Directiva 2010/18/UE[637],*** se disponía, para facilitar la reincorporación al puesto de trabajo de los padres, que *"los Estados Miembros y/o los interlocutores sociales tomarían las medidas necesarias para velar por que los trabajadores, al regresar del permiso parental, pudiesen pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un periodo determinado",* pero a continuación sometía la regulación de su ejercicio a la legislación, negociación colectiva y usos nacionales, sin la cual dicha previsión no sería aplicable. Además, me gustaría destacar que sólo era aplicable esta previsión al periodo posterior al disfrute del permiso parental, y no por lo tanto, a otros permisos destinados a cuidar a otro tipo de familiares[638].

Para el personal laboral se regula la cuestión en el artículo 25 de la *RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612),* en donde, al igual que para el personal funcionario, como veremos a continuación, se dispone que por razones de *cuidado de un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si me-*

629 Vid. Art. 8 de la Resolución de 15 de julio de 2005, de la Secretaría de Estado de Justicia, por la que se regula la duración de la jornada general de trabajo en cómputo anual y las de las jornadas en régimen de dedicación especial para el personal al servicio de la Administración de Justicia.

630 Vid. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "Empleo y conciliación; la flexibilización del tiempo de trabajo", en AA.VV., (MORA CABELLO DE ALBA, L., Dir. y Edición), "Trabajar en femenino, trabajar en masculino", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 127 y siguientes.

631 Vid. MORÓN PRIETO R., ¿Existe un genérico derecho a cambiar el horario laboral para conciliarlo con la vida privada?, Revista de Derecho Social, Número 45 - Página 169 - Año 2009 - Análisis de Jurisprudencia del TS .

632 Para un estudio de Derecho Comparado, en relación a la Legislación británica, Vid. ALLEN, R. y CRANSNOW, R., "Family rights at work. A guide to Employment Law", Jordan Publishing Limited, 2012, págs. 170 y siguientes.

633 Vid. CARACCIOLO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA TORELLA, E. y MASSELOT, A., "Reconciling Work and Family Life interpretación EU Law and Policy", Palgrave-Macmillan, London, 2010, págs. 118 y siguientes.

634 Para un estudio de Derecho Comparado, en relación a la Legislación británica, Vid. ALLEN, R. y CRANSNOW, R., "Family rights at work. A guide to Employment Law", Jordan Publishing Limited, 2012, págs. 153 y siguientes.

635 Vid. LEE, S.; MCCANN, D., y MESSENGER, J.C., "El tiempo de trabajo en el mundo. Tendencias en horas de trabajo, leyes y políticas en una perspectiva global comparativa", Informes Organización Internacional del Trabajo, MTI, Madrid, 2008.

636 Vid. también Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, "Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar", Bruselas, 3 de octubre de 2008, COM (2008) 635 final; Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, "Igualdad entre mujeres y hombres", Bruselas, 27 de febrero de 2009, COM (2009), 77 final.

637 DOUE L 68/13, de 18 de marzo de 2010. Vid. también la Comunicación de la Comisión, "Agenda de nuevas cualificaciones y empleos; una contribución europea hacia el pleno empleo", y la titulada, "Revisión de la Directiva sobre el tiempo de trabajo (primera fase de la consulta de los interlocutores sociales a nivel de la Unión Europea con arreglo al artículo 154 del TFUE), de 24 de marzo de 2010-COM (2010) 106 final-, en la que entiende la Comisión que "es probable que unas largas jornadas laborales afecten negativamente a la productividad, la creatividad y la creación de empleo, así como a la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar".

638 Anteriormente, también la Directiva 2006/54/CE, en sus artículos 4 y Seguridad Social, en su considerando núm. 11, contenía una referencia a "reglamentaciones flexibles sobre la jornada laboral que permitan, tanto a hombres como a mujeres, una mejor conciliación de la vida laboral y familiar".

diara 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. Igualmente, 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.*

El antecedente normativo de esta Resolución lo tenemos que encontrar en el ***art. 34.8*** del ***ET/as*** que determinaba[639] que *el trabajador/a tendrá derecho a* ***adaptar*** *la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo[640] a que llegue con el sujeto empleador respetando, en su caso, lo previsto en aquélla[641]. Preveía también que a tal fin se* ***promovería***[642] *la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores/as y la mejora de la productividad en las entidad empleadoras[643].*

Es importante reivindicar aquí el papel tan importante que está llamada a representar la negociación colectiva y el Plan de Igualdad, habida cuenta la Doctrina formulada por las ***SSTS, Sala 4ª, en unificación de Doctrina, de 13 y 18 de junio de 2008,*** en la que entendió el Tribunal Supremo que este artículo 34.8 sólo otorga al personal una *"expectativa de derecho"*[644]*,* condicionada su materialización a lo que disponga la negociación colectiva[645], o el contrato de trabajo individual, pero sometido a la negociación colectiva, negando este derecho cuando no conlleve una reducción de jornada acompañada de una disminución salarial proporcional, y todo en base a la dicción literal del artículo 37.5 y 37.6 del ***ET***[646]. Por lo tanto, la ***negociación colectiva*** será clave para el ejercicio de estos derechos de adaptación y flexibilización de la jornada por parte del personal, pudiendo incluso establecer la necesidad de justificar la negativa de la entidad empleadora a su ejercicio en cada caso concreto, lo mismo que en el caso de permisos o reducciones de jornada, podría ampliar el ámbito subjetivo de aplicación, por ejemplo aumentando la edad o ampliando los supuestos que afectan a los familiares que se va a cuidar, o incrementando el número de horas o días del disfrute.

No obstante, en una sentencia posterior, concretamente, en la ***Sentencia del Tribunal Supremo 26/2011, de 14 de marzo,*** se permite al personal que exija a la entidad empleadora una motivación a su negativa[647] de acceder a la adaptación de jornada solicitada[648].

Algunas Resoluciones judiciales, de instancias inferiores, no obstante reivindican la necesidad de considerarlo una auténtico "derecho" del personal, aun cuando no esté regulado en la negociación colectiva o Plan de Igualdad[649].

El ***Tribunal Constituciona***l sin embargo, ha mantenido una doctrina divergente, en sentencias de la misma fecha curiosamente (de 14 de marzo de 2011)[650], ante casos sin regulación convencional al respecto, entendiendo en la primera que no es comparable el derecho a la reducción de jornada por motivos de conciliación y el "de-

639 Una vez operada su modificación por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

640 Vid. SSTSJ Castilla-La Mancha, de 3 de diciembre de 2009; de Asturias de 18 de diciembre de 2009, y de Madrid, de 2 de marzo de 2010.

641 Número 8 del artículo 34 redactado por el número 2 del artículo 9 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio).

642 Lo cual no significa que genere un derecho subjetivo; Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 48.

643 Número 8 del artículo 34 redactado por el número 2 del artículo 9 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio).Vigencia: 8 julio 2012.

644 Vid. LÓPEZ BALAGUER, M., "La adaptación de la jornada para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ¿ un derecho individual o un derecho a negociar en convenio?", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 253.

645 Vid. LÓPEZ BALAGUER, M., "La adaptación de la jornada para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ¿ un derecho individual o un derecho a negociar en convenio?", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 245 y siguientes.

646 Vid. MOLINA HERMOSILLA O., "Un nuevo y –esperado- ataque al maltrecho derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral", Aranzadi Social, núm. 12, 2009, págs. 23-31; recordemos que el art. 37.5 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014), impone la obligación de preavisar a la entidad empleadora con 15 días de antelación sobre la fecha de inicio y finalización del periodo de lactancia; Vid. BALLESTER PASTOR, M.A., "De cómo la reforma operada por el Real Decreto Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades", Revista de Derecho Social, núm. 57, págs. 112-113.

647 Vid. GARCÍA TESTAL, E. y LÓPEZ BALAGUER, M., "Los derechos de conciliación en la entidad empleadora", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

648 Vid. BALLESTER PASTOR M.A., "La flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo; jornada y distribución del tiempo de trabajo", Revista de Derecho Social,, núm. 62, 2013, pág. 86.

649 Vid. STSJ de Asturias, de 18 de diciembre de 2009, rec. 2738/2009; STSJ de Galicia, de 20 de mayo de 2010, Rec. 4392/2009.

650 Vid. SSTC 24/2011 y 26/2011.

recho a la adaptación de la jornada" adscribiendo a la trabajadora a un turno en concreto, salvo que se prevea convencionalmente, mientras que en la segunda, se concede el amparo al trabajador varón, por entender que se vulnera no el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo previsto en el artículo 14 de la Constitución Española, sino a la ***no discriminación*** en este caso por ***circunstancias familiares***[651]***,*** en la medida en que la negativa por parte de la entidad empleadora a asignarle el turno solicitado pudiera comprometer su ejercicio de la conciliación[652], considerando incluso parte de la doctrina, que en este caso se podría haber apreciado también una posible discriminación directa o indirecta, de haber afectado a una mujer o a su cónyuge, por regular el Convenio Colectivo aplicable que la elección de horario o turno se estableciese en función de la antigüedad de la plantilla, que, como sabemos, penaliza más a las mujeres frente a los hombres.

Dentro de la jornada del PAJE la *Resolución de 14 de marzo de 2011, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario laboral para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi e igualmente la Resolución de 21 de mayo de 2012 de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi,* distingue una parte fija, de obligada presencia, de cinco horas y treinta minutos diarios, y que habrá de realizarse en la franja horaria que discurre desde las ocho treinta a las catorce treinta, de lunes a viernes, y una ***parte flexible*** del horario que se distribuirá en la franja horaria comprendida entre las 07:30 y las 17:00 horas.

Se excluye expresamente de su aplicación los sábados, que en principio serán inhábiles pero excepcionalmente se puede imponer al personal trabajar durante estos días para actuaciones judiciales determinadas, todo lo cuál debe ser habilitado a través de un desarrollo reglamentario[653]. Estimo que sería sumamente deseable, a modo de lege ferenda, que en la selección del personal que cubra esta jornada durante los ***sábados*** se ponderen para su exclusión o posponerlos en última lugar en la selección a trabajadores/as/as que acrediten situaciones comprometidas con la idea de la corresponsabilidad, y lo mismo debería de aplicarse cuando los Secretarios/as Judiciales designen el personal que deba trabajar más horas dentro de su franja de horario flexible para atender ***diligencias urgentes*** e inaplazable, todo lo cual no se prevé en la normativa correspondiente de aplicación[654].

La ***corresponsabilidad*** se prevé expresamente al reconocer al personal, con carácter excepcional y previa petición escrita del interesado/a dirigida a la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal, la posibilidad de conseguir una autorización para la modificación, de hasta ***una hora diaria,*** de la parte fija del horario, a fin de atender a las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral, siempre que sean los padres, madres y tutores legales de hijos y descendientes de menores de doce años, o sin límite de edad, y también para los ascendientes, en los casos de discapacitados físicos o psíquicos[655], conllevando el aumento correspondiente en la parte flexible de la jornada, hasta completar la jornada diaria[656].

Para equiparar a este personal con el personal de la Administración Pública de Euskadi, el PAJE, dentro de las horas de exceso dispondrá de un total de 10 horas para compensar dentro del horario flexible y durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, siempre que la solicitud mínima se corresponda con 1 hora diaria.

Como se constata, este personal está en peor situación que el Personal al Servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos, debido a que este personal por tener a su cargo personas con discapacidad *hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de* ***dos horas*** *de flexibilidad*

651 Vid. GIL PLANA, J., "La limitación del poder de dirección por circunstancias personales del trabajador en la STC 26/2011", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 331 y siguientes.

652 Vid. GIL PLANA, J., "La limitación del poder de dirección por circunstancias personales del trabajador en la STC 26/2011", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 341.

653 Vid. art. 7 de la Resolución de 14 de marzo de 2011, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario laboral para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

654 Vid. art. 8 de la Resolución de 14 de marzo de 2011, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario laboral para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

655 Esta previsión es similar a la contenida en la Orden de 15 de diciembre de 2005, que disponía la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación, que reconocía el derecho a flexibilizar un máximo de una hora la parte del horario fijo para el personal que tuviese a su cargo hijos/as menores de doce años o discapacitados, personas mayores, o un familiar con una enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Vid. CASTILLO BLANCO, F.A., "Jornada, permisos y vacaciones", en AA.VV., (SÁNCHEZ MORÓN, M., Dir.), Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Ed. Lex Nova, Valladolid, 2007, pág. 346.

656 Vid. art. 9 de la Resolución de 14 de marzo de 2011, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario laboral para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar[657] *los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo*[658]*.*

En el *Acuerdo de aprobación de la Circular sobre jornadas y horarios del personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos para el año 2014. (Resumen del acuerdo del Consejo de Gobierno del 11-03-2014),* se prevé que el personal de la Administración Pública Vasca que *tengan menores de 12 años a su cargo, podrán flexibilizar su horario, retrasando la entrada por la mañana hasta las 9:30, tras la pausa de la comida hasta las 15:30 y la entrada en los horarios de tarde, media hora más. Estas personas, podrán ir recuperando esos tiempos mensualmente hasta completar la jornada semanal de referencia.*

Además, aquellas personas que tengan que atender a familiares con dificultades de movilidad o enfermedad grave acreditada, podrán disponer de una flexibilidad horaria de hasta dos más en los horarios de entrada y salida.

No deberíamos olvidar tampoco como en el ámbito laboral, con ocasión de la introducción de un segundo párrafo en el art. 38.4 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014) a través de la Ley 3/2012, se supedita el ejercicio del derecho a utilizar la jornada continuada, horario flexible y otros modos de organización del trabajo y de los descansos que permitan viabilizar el objetivo de la conciliación a su reconocimiento en la Negociación Colectiva[659], es decir, es un derecho exigible legalmente, pero

cuya aplicación está ***condicionada a la existencia de acuerdo***[660] ***vía Negociación Colectiva***[661]***.*** Sin embargo, un sector de la doctrina entiende que es un auténtico derecho subjetivo exigible legalmente, aunque configurable a través de la Negociación Colectiva o por Ley[662].

Por otra parte, se ha mencionado en la Doctrina que incluso aun cuando se pactase un momento para la reincorporación a su puesto de trabajo con su jornada habitual, el personal no está vinculado al mismo, pudiendo reincorporarse cuando así lo estime oportuno, siempre y cuando no haya desaparecido la causa que justificó esta medida en cuyo caso debería reincorporarse obligatoriamente[663].

Igualmente, se entiende que el personal debe comunicar a la entidad empleadora la desaparición de esta causa, y hacerlo en su caso, con el plazo de preaviso previsto convencionalmente, que en cualquier caso, a falta de esta previsión, o habiéndola, no puede incrementar el previsto en el artículo 37.4 del ***ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015)*** sobre lactancia, todo lo cual se deduce de una interpretación analógica y del principio de buena fe, en la aplicación del artículo 38.4 del ***ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015)***[664]***.***

Se ha entendido por el **Tribunal Supremo**[665] que no depende del personal la utilización de esta medida en el caso de no solicitarse conjuntamente con una reducción de jornada, por entender que no lo configura así la Ley en el artículo 37 mencionado, ni tampoco el artículo 38.4, entendiendo, sin embargo, parte de la Doctrina que la conciliación debe concebirse como un "principio jurídico" superior e informador de la regulación legal,

657 Previsión similar contenía la Orden de 15 de diciembre de 2005, que disponía la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación, que lo estimulaba especialmente en el caso de familias mono parentales, y también en la Resolución de 20 de diciembre de 2005, a favor del personal funcionario con hijos con discapacidad. Vid. NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. y VELASCO PORTERO, M.T., "Los derechos de conciliación de vida laboral y familiar de los empleados públicos", Actualidad Laboral, núm. 17, 2008, pág. 2050.

658 Vid. artículo 8.2 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

659 Vid. AGUILERA IZQUIERDO, R., "Políticas socio laborales y conciliación de la vida personal, familiar y laboral"

660 Vid. SEMPERE NAVARRO, A.V. y CHARRO BAENA, P., "Adaptación del horario de trabajo por cuidado de hijo discapacitado", Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi, núm. 22/2008 (BIB 2008/2713); LOUSADA AROCHENA, F., CABEZA PERERIRO, J., FERNÁNDEZ DOCAMO, B., FERNÁNDEZ PROL, F., "El principio de Igualdad en la Negociación Colectiva", MTI, 2008.

661 Vid. SSTSJ de Castilla-La Manca, de 3 de diciembre de 2009 (AS 920), de Asturias de 18 de diciembre de 2009 (AS 2010/678) y de Madrid de 2 de marzo de 2010 (AS 1469).

662 Vid. MOLINA NAVARRETE, M., "Un nuevo paso atrás en la política jurídica de conciliación; el juez no debe minimizar sino garantizar el cambio legal. A propósito de las SSTS 4ª, 13 y 18 de junio de 2008", La Ley, núm. 7057, Sección Doctrina, 17 Nov. 2008 (LA LEY 40719/2008).

663 Vid. AA.VV., (MORA CABELLO DE ALBA, L., Dir. y Edición), "Trabajar en femenino, trabajar en masculino", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 142.

664 Vid. AA.VV., (MORA CABELLO DE ALBA, L., Dir. y Edición), "Trabajar en femenino, trabajar en masculino", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 142.

665 Vid. SSTS de 13 y 18 de junio de 2008 (Ar. 2008/4227) y (Ar. 2008/4230). Y en la misma línea, también en órganos inferiores; Vid. STSJ de Andalucía, Granada, de 23 de diciembre de 2008 (Ar. 2009/311); STSJ de Madrid, de 26 de enero de 2009 (Ar. 2009/1121); STSJ de 27 de enero de 2009 (Ar. 2009/1122); STSJ de Castilla-La Mancha, de 3 de diciembre de 2008 (Ar. 2009/920); STSJ de Castilla-La Mancha, de 29 de enero de 2009 (Rec. nº. 116/2009); STSJ de Galicia, de 11 de marzo de 2009, Recurso 5412/2008, Diario La Ley, nº. 7204; SJS nº. 3 de Lugo, de 17 de septiembre de 2009, proa. 564/2009; STSJ de Madrid, de 6 de marzo de 2009 (Ar. 2009/1149).

entendiendo junto con el ***Tribunal Constitucional*** que los derechos de conciliación forman parte del derecho de no discriminación (artículo 14 y 9.3 de la Constitución Española) y conectan directamente con el derecho de protección a la familia (artículo 39 de la Constitución Española)[666], debiendo por lo tanto, seguramente en la práctica resolver casuísticamente, en función de las circunstancias concurrentes en cada caso[667]. Se apoya en el ***Tribunal Constitucional*** en sus argumentos también en las últimas líneas jurisprudenciales europeas. No debo olvidar así la STJCE, del 30 de septiembre de 2010, en el Asunto "Roca Álvarez" (C-104/2009), en la que se reconoce el derecho al disfrute del permiso por lactancia al padre cuando la madre no trabaja, por entender que de otra forma se estarían vulnerando los artículos 2 y 5 de la Directiva 76/207/CEE, al constituir una diferencia de trato por razón de sexo. Todo ello se verá favorecido por la ***Directiva 2010/18/UE*** que incide en la idea de la ***corresponsabilidad*** para lograr la auténtica conciliación entre la vida personal y laboral.

Considero que en esta dinámica de ***flexibilización*** del tiempo de trabajo sería interesante contemplar también otras fórmulas organizacionales del trabajo, recurriendo no sólo al trabajo a tiempo parcial[668] sino también al teletrabajo[669], o a la utilización de las nuevas tecnologías, bien para facilitar la formación on line[670], o incluso, utilizando la videoconferencia[671] para reuniones[672], reduciendo la necesidad de viajar o desplazarse, de forma que se facilite la conciliación de la vida familiar y laboral, porque lo cierto es que nuestra normativa cuando ha tratado el tema de la conciliación la ha intentado garantizar mediante la "reducción del tiempo dedicado al trabajo", obviando otras modalidades más interesantes de reorganización del mismo[673].

El ***teletrabajo***[674] ha sido modificado por la Ley 3/2012, que ha reformado el art. 13 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014), que anteriormente regulaba el trabajo a domicilio, siendo una regulación de mínimos que debería ser desarrollada convenientemente por la Negociación Colectiva o el PI negociado. Actualmente, a pesar de sus potencialidades y bondades para favorecer la "corresponsabilidad", son pocos los Planes de Igualdad que lo han contemplado[675].

Sería importante en cualquier caso que, de utilizar esta medida, se garantice su carácter voluntario y reversible para el personal (que no para la entidad empleadora), vía acuerdo individual o colectivo, o incluso de forma unilateral para el personal.

666 Vid. STC 26/2011, de 14 de marzo.

667 Vid. STS de 16 de junio de 1995 (Adaptar la redacción. 1995/4905); STSJ de la Comunidad Valenciana, de 27 de septiembre de 2001 (Ar. 2001/2329); STSJ de Castila-La Mancha, de 30 de junio de 2000 (Ar. 2000/3016); STSJ de Cataluña, de 26 de octubre de 2000 (Ar. 2000/4544).

668 Vid. CUESTA, Maite Blázquez; CARCEDO, Julián Moral. Maternity and working life: reconsidering the effectiveness of part-time employment. 2008.

669 Vid. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ E., "Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares", Ed. Bomarzo, Albacete, 2010, pág. 139. Vid. MUÑOZ RUIZ, Ana Belén. Social Networking: New Challenges in the Modern Workplace. Spanish Labour Law and Employment Relations Journal, 2013, vol. 2, no 1-2, p. 32-40. Vid. Plan de Acción Positiva de la entidad empleadora IBM.

670 Vid. Plan de Acción Positiva de Caja Madrid.

671 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 107.

672 Vid. Acuerdo de Conciliación de BSCH, de 27 de abril de 2005; Acuerdo del Banco Popular, de 25 de noviembre de 2005.

673 Vid. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo en España: una visión panorámica", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 12; MOLERO MARAÑÓN, M.L., "La necesaria reorientación de la conciliación de la vida profesional y familiar y la negociación colectiva", Relaciones Laborales, núm. 19, 2011, pág. 23.

674 Vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., "Teletrabajo", en AA.VV., Descentralización productiva y nuevas formas organizativas de trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTAS, 2000, Madrid.

675 Vid. Plan de Igualdad del Grupo REPSOL, Plan de Igualdad de Senoble o Plan de Igualdad de Lonza Boiologics.

Subcapítulo III. Distribución de la jornada[676]

Es aplicable en este punto la *Resolución de 21 de mayo de 2012 de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.*

La jornada de este personal es de 1.657 horas anuales, porque aunque dispone esta norma que la jornada es 1627.5 horas anuales de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en la Orden JUS/615/2012, de 1 de marzo, hay que tener presente que esta Orden fue modificada por la Orden JUS/2538/2013, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Orden JUS/615/2012, de 1 de marzo, en cuanto al cómputo anual de trabajo efectivo y se aprueba el calendario laboral para el personal de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito gestionado por el Ministerio de Justicia, posterior a esta Resolución, "considerando y comprendiendo nueve días de permiso como trabajo -1.557 horas anuales de trabajo efectivo anualmente y que se irán ajustando anualmente al calendario de la Administración General de la Comunidad Autónoma, siendo el régimen de jornada continua, salvo las excepciones previstas en este Acuerdo o en su regulación de desarrollo, entendiéndose por jornada anual la de trabajo efectivo"

El ***Real Decreto-ley 20/2012,*** de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad ha comprometido este objetivo al permitir disponer de una distribución irregular de la jornada[677] de hasta un 5 % a falta de otra previsión convencional, o de un 10 % como mínimo, a falta de regulación convencional[678], lo cual se ve agravado por autorizar la utilización discrecional de facto de la movilidad geográfica.

Lo que debería hacerse es reconciliar los objetivos de la entidad empleadora (que se trabajen más horas) con los del trabajador/a de conciliación ("cuando" se trabajan esas horas)[679]. Sin embargo, las ***últimas reformas laborales[680]*** han introducido el concepto de "flexibilidad" no para favorecer la corresponsabilidad, en base al principio de "gender mainstreaming", sino como instrumento de empleabilidad, y sobre todo, para incrementar los beneficios empresariales, contraviniendo la Directiva 2010/18/UE (cláusula 3ª), y no contribuyendo a solucionar lo que se considera por la Doctrina como un "problema de justicia", cual es el de lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres[681].

Por ello, quizás debiéramos de utilizar como límite o freno a esta tendencia la interpretación de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras realizada en clave constitucional por el ***Tribunal Constitucional[682],*** a tenor de la cual, en caso de duda o conflicto, debe de prevalecer la aplicación de los derechos fundamentales de igualdad de oportunidades y no discriminación (artículos 9.2 y 14 de la Constitución española de 1978)[683] y de protección a la familia y a la infancia (art. 39 de la Constitución española de 1978)[684].

No sería superfluo que el desarrollar del ***PI del PAJE*** contribuyese a solucionar esta cuestión, delimitando las condiciones de su ejercicio, en la línea planteada por el Tribunal Constitucional, de forma que además se acomodase a las últimas tendencias en materia de conciliación, en las que se intenta reforzar la "presencia" del

676 Vid. STS Sala Social, 13-06-2008 . STS Sala Social, 18-06-2008 . STSJ Aragón Sala Social 391/2009, 25-05-2009 . STSJ Cataluña Sala Social 5593/2009, 13-07-2009 . STSJ Madrid Sala Social 147/2009, 27-02-2009 . STSJ Madrid Sala Social 245/2009, 17-03-2009 . STC 24/2011, 14-03-2011 .

677 Vid. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, págs. 217 y siguientes.

678 Vid. Ley 3/2012.

679 Vid. MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.Mª, "El régimen jurídico de la disponibilidad horaria", Aranzadi, Pamplona, 2010.

680 Vid. modificación del artículo 41.1.b) del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015), por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre de 2010, de "medidas urgentes para la reforma de trabajo", BOE de 18 de septiembre de 2010, que sustituye al Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de "medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo", y la Ley 3/2012, cuyo capítulo III tiene por título "medidas para favorecer la flexibilidad interna en las entidad empleadoras como alternativa a la destrucción de empleo".

681 Vid. NUSSBAUM, M., "Las mujeres y el desarrollo humano. El enfoque de las capacidades", 2002, pág. 387

682 Vid. PAZOS PÉREZ, A., "La reducción de jornada tras las últimas reformas legislativas", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 223 y siguientes.

683 A diferencia de lo que han hecho pronunciamientos judiciales más antiguos; Vid. SJS de Navarra, de 19 de septiembre de 2001 (AS 2001\3891), que denegó a la trabajadora la petición de concentrar su jornada de lunes a viernes, por no haberse justificado el trabajo de su marido los fines de semana.

684 Así en la Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011, se pronuncia ante la demanda de amparo interpuesta por el trabajador que vió denegada su solicitud de adscribirlo al turno de noche con el fin de poder cuidar a sus dos hijos de corta edad, entendiendo el Tribunal Constitucional que se trataba de una "posible discriminación por razón de circunstancias familiares, en la medida en que la negativa …pudiera suponer un menoscabo para la efectiva conciliación de su vida familiar y laboral" (FJ 5º).

personal, frente a la "ausencia" que había protagonizado las mismas como instrumento para conciliar, todo lo cual parece ignorar el *Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma laboral,* que parece valorar únicamente las necesidades de la entidad empleadora para adaptar las condiciones laborales[685], reservando al tratamiento de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras las Disposiciones Finales, lo que revela la escasa importancia que las otorga, e ignora la estrecha vinculación que debería existir ente las políticas de conciliación y el Empleo.

No debo olvidar, en cualquier caso, que la cláusula 6.1 del ***Acuerdo Marco*** europeo, de 2009, tampoco configura un derecho individual del personal a adaptar su jornada, tras un permiso parental, en función de sus necesidades de conciliación pero sí se dirige a los Estados Miembros, a través del nivel institucional y agentes sociales, mediante un "mandato" y no una simple recomendación[686], para que articulen el procedimiento adecuado para que sus peticiones sean valoradas adecuadamente por la entidad empleadora.

En el caso de las ***víctimas de violencia de género,*** se prevé en la Ley la reordenación del tiempo de trabajo, que puede ser acordada con la entidad empleadora, o la legal, a falta de acuerdo[687]. En caso de ser acordada, tiene primacía lo dispuesto en la Negociación Colectiva, o en nuestro caso, se podría aprovechar el PI del PAJE, que prevalecerá ante los acuerdos individuales, por lo que hubiera sido recomendable que la Ley hubiese establecido unos mínimos que condicionasen la Negociación Colectiva o el Plan de Igualdad[688].

Estimo que sería recomendable que el PI del PAJE enfrentase un problema no resuelto convenientemente en la normativa contenida en el art. 139 de la LRJS que es la que debo de aplicar en el caso de denegar la entidad empleadora el ejercicio de este derecho a la víctima de violencia de género y tener esta que acudir a los tribunales, dilatándose mientras la ejecución de la medida de forma que se puede frustrar el objetivo de protección de la misma que se persigue. Así el PI podría prever su ejecutividad inmediata, independientemente de la posterior resolución de la controversia judicial[689].

685 Tal y como se recoge expresamente en su Exposición de Motivos.

686 Vid. MARGAS MARTÍN, A. y LIÑÁN NOGUERAS, D.J., "Instituciones y Derecho de la Unión Europea", Ed. Tecno, Madrid, 2010, págs. 351-353.

687 Vid. LOUSADA AROCHENA, J.F., "Aspectos laborales y de Seguridad Social de la violencia de género en la relación de pareja", AL, núm. 7, 2005, pág. 750.

688 BLASCO JOVER, C., "La protección de la trabajadora víctima de maltrato en la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género", Revista Relaciones Laborales, núm. 21, 2005, pág. 105; FERRADANS CARAMES, C., "Medidas laborales de la Ley de protección contra la violencia de género y Negociación Colectiva", Revista de Derecho Social, núm. 32, 2005, pág. 111.

689 Vid. MARTÍN PUEBLA, E., "Medidas laborales de protección contra la violencia de género", TS, núm. 179, 2005, pág. 24; DE LA PUEBLA PI NILLA, A., "Aspectos laborales y de protección social en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género", RL, núm. 6, 2005, pág. 96; SERRANO ARGÜESO, M., "Las posibilidades de incorporación al mercado laboral de las víctimas de violencia de género en el ámbito familiar a la luz de las últimas reformas legislativas", AS, núm. 20, 2005, pág. 79.

Subcapítulo IV. Calendario laboral

Está previsto igualmente que el calendario laboral debe ser el resultado de la negociación con la Organizaciones Sindicales, debiendo aquél proceder al ajuste de horas sobrantes hasta el cumplimiento de la jornada anual de 1.657 horas, habida cuenta la distribución de los días festivos locales, incluidos el 24 y 31 de diciembre como festivos, y de los periodos vacacionales disfrutados[690].

Sera la ***Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal,*** la que, a partir de la Resolución del Ministerio de Justicia sobre duración de la jornada general de trabajo, elaborará los calendarios laborales correspondientes a todas y cada una de las poblaciones incluidas en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma del País Vasco[691], y ello lo hará en virtud del art. 500.4 de la LOMLOPJ, que determina que la distribución de la jornada y fijación de horarios debe hacerse a través de estos calendarios anualmente, previo informe favorable del Consejo General del Poder Judicial y negociándolo con las Organizaciones Sindicales.

Así lo regula para el personal que presta sus servicios en el ámbito territorial competencia del Ministerio de Justicia la *Orden JUS/2538/2013, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Orden JUS/615/2012, de 1 de marzo, en cuanto al cómputo anual de trabajo efectivo y se aprueba el calendario laboral para el personal de la Administración de Justicia,* radicado en el ámbito gestionado por el Ministerio de Justicia, y siempre dando prioridad a la atención de las diligencias y gestiones judiciales y procesales que no se verán afectadas por su establecimiento. En su artículo 2.4 se regulan expresamente diversas medidas de corresponsabilidad que permitirán una flexibilización de horarios y jornada, tales como "tener a su cargo 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, o el personal funcionario que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, 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, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos, donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo. Igualmente se prevé que excepcionalmente, las Gerencias Territoriales del Ministerio de Justicia 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 mono parentales, o que se tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo, o que el personal funcionario 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. A estos efectos se equipara también la unión de hecho al matrimonio legalmente constituido."

En la Comunidad Autónoma de Euskadi ello se materializa a través de la *Resolución de 14 de marzo de 2011, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario laboral para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi[692].*

Después de su aprobación, se trasladarán a las Juntas de Personal, y a los responsables de cada órgano, oficina o servicio judicial.

690 Vid. Art. 29 del IV Acuerdo Regulador de la Equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de Implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT, de 7 de mayo de 2010.

691 Vid. artículo 2 de la Resolución de 23 de marzo de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se establece la forma de disfrute y el procedimiento de concesión de vacaciones al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

692 Recordar que en fecha 14 de Septiembre de 2010, se publicó en el Boletín Oficial del País Vasco N° 177, el Decreto 223/2010, de 31 de agosto, por el que se aprueba el IV Acuerdo Regulador de la equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el personal funcionario de la Administración General Vasca y de implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CC.OO., CSI-CSIF, LAB y UGT.

Subcapítulo V. Vacaciones[693]

El ***art. 59*** de la ***LOI*** dispone que s*in perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta[694], aunque haya terminado el año natural al que correspondan[695].*

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Aunque es cierto que la posibilidad de disfrutarlas incluso una vez finalizado el año natural de su devengo sólo está prevista para el caso de coincidir cronológicamente con las situaciones mencionadas, coincido con la Doctrina[696] que entiende que por legislación autonómica, negociación colectiva o Plan de Igualdad, podría preverse también en el caso de simultaneidad con otras medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Debo recordar en este punto que el artículo 8 del ***Real Decreto-Ley 20/2012*** otorga el carácter de legislación básica a la regulación de las vacaciones anuales del EBEP[697] que fija en veintidós días hábiles, suprimiendo los días adicionales que reconocía el artículo 50 de esta Ley[698] por antigüedad. Además introdujo una modificación importante, en el sentido de que anteriormente la regulación del artículo 50 del EBEP disponía que estos días era una regulación de mínimos que se podría mejorar por la Administración Pública competente o a través de la ***negociación colectiva,*** pero con el Real Decreto-Ley 20/2012 se convierte en normativa de derecho necesario, con carácter imperativo, e inmodificable, lo cual, invocando la Doctrina del Tribunal Constitucional, se podría considerar como una intromisión excesiva en la regulación de las bases del régimen estatutario, y quizás ésta sea la razón por la que *Pleno del Tribunal Constitucional, por providencia de 21 de mayo 2013, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad núm. 2218-2013, contra el artículo 8 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 3 junio), que modifica la presente Ley.*

El art. 50 del **EBEP** dispone que *el personal funcionario tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de **veintidós días hábiles,** o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.*

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales[699].

Su art. 51 preveía para el caso del **personal laboral** que para determinar su régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones se estará a lo establecido en este Capítulo V y en la legislación laboral correspondiente[700].

Debo detenerme en este punto para comentar la polémica suscitada en la Doctrina en relación a la cuestión de si debo aplicar o no la regulación contenida en los artículos 48 ("permisos del personal funcionario") y 50

693 Vid. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, págs. 226 y siguientes.

694 Ya reconocido anteriormente este derecho por la Jurisprudencia europea y nacional; Vid. STJCE, de 18 de marzo de 2004, asunto Merino, C/342/2001; STC núm. 324/2006, de 20 de noviembre, recurso 3205/2003; en el ámbito laboral, Vid. en unificación de doctrina, y modificando su criterio anterior, STS (Social), de 10 de noviembre de 2005, recurso 4291/2004, y en el ámbito de la Función Pública, Vid. SSTSJ (Contencioso-administrativo), Navarra de 21 de noviembre de 1995, recurso 961/1993, y de 12 de noviembre de 1999, recurso 707/1996; STSJ Aragón, de 2 de junio de 1998, recurso 1266/1995; STSJ Málaga de 28 de noviembre de 2003, recurso 1487/1998; Vid. también STC núm. 324/2006, de 20 de noviembre, recurso 3205/2003.

695 Vid. el art. 38.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajador/aes con la misma regulación aplicable al personal laboral.

696 Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 83.

697 Vid. GALLEGO CÓRCOLES I., "Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones", en AA.VV., (Dir. ORTEGA ÁLVAREZ L.), Estatuto Básico del Empleado Público, La Ley, Madrid, 2007.

698 Vid. MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, "Criterios para la aplicación del Título I del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en el ámbito de las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales.

699 El Pleno del Tribunal Constitucional, por providencia de 21 de mayo 2013, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad núm. 2218-2013, contra el artículo 8 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 3 junio), que modifica la presente Ley. Ir a Norma Ir a Norma modificadora Artículo 50 redactado por el número dos del artículo 8 del R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 14 julio).Vigencia: 15 julio 2012.

700 Vid. TOLOSA TRIBIÑO C., "El tiempo de trabajo y la jornada de trabajo del personal laboral. La reforma laboral y su aplicación a la Administración Local", Seminari sobre relacions col-lectives, Federación de MuniciPl os de Cataluña, 2012.

("vacaciones del personal funcionario") del EBEP, por entender parte de la Doctrina que no serían aplicables al personal laboral debido a que en su título mencionan expresa y exclusivamente al personal funcionario, y como el artículo 7 de esta Ley indica que la misma será aplicable al personal laboral en aquellos preceptos "que así lo dispongan", y estos artículos no lo hacen, pues entienden que por ello sólo serán aplicables al personal funcionario, mientras que al personal laboral en materia de permisos y vacaciones habrá que aplicar lo previsto en el ***ET*** y en Convenios Colectivos[701].

Sin embargo, otro sector doctrinal, que yo comparto, entiende que al disponer el artículo 51 del EBEP que *"para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente",* no tenemos por qué descartar la aplicación de los artículos 48 y 50[702]. El problema es que el artículo 51 presupone la aplicación mixta de ambas normativas, la del Capítulo V del EBEP y la legislación laboral. Comparto también la solución que proponen de aplicar la doctrina judicial desarrollada con ocasión de un supuesto singular de concurrencia de normas del artículo 3.3 del ***ET,*** en función de la cual se determina que se aplicará la normativa laboral ordinaria (legislación laboral y ***negociación colectiva***) cuando suponga una mejora de las condiciones previstas en el EBEP y en las correspondientes disposiciones normativas administrativas[703], y en consecuencia, en materia de permisos, podremos aplicar al personal laboral la regulación del EBEP salvo que resulte mejorada por Convenios Colectivos que prevean mejores ventajas para el personal laboral que para el personal funcionario de la misma Administración Pública[704].

Por esta vía se ha entendido que es admisible que el personal laboral en materia de permisos, ante la dicotomía del artículo 41.1 del EBEP y 37 del ***ET,*** pueda mediante el recurso a la ***negociación colectiva*** mejorar la normativa estatal y disponer de "condiciones iguales o incluso mejores a las del personal funcionario", y así se justifica la aplicación del permiso "por asuntos particulares" no previsto en el ***ET,*** en virtud del principio *pro operario*[705].

No obstante, la Audiencia Nacional ha determinado que el artículo 3.3 del ***ET*** se debe interpretar en el sentido de aplicar la norma que "en su conjunto", y no aisladamente o de forma fraccionada en algunos de sus artículos, sea más favorable al personal laboral[706], acogiendo esta misma tesis también el Tribunal Supremo[707].

En materia de ***vacaciones,*** se nos plantea el mismo problema en relación al personal laboral, debido a que de nuevo la dualidad de normativas puede ser confusa; mientras que en el artículo 38 del ***ET*** se dispone que tendrán un mínimo de 30 días naturales por año de servicio *(norma de derecho necesario relativo),* en el EBEP, artículo 50, se reconocen 22 días "hábiles".

Aunque parte de la Doctrina entiende que las vacaciones del personal laboral de las Administraciones Públicas debe computarse en días hábiles[708] y aplicarse el EBEP en virtud del artículo 51 de esta Ley, lo cierto es que en la práctica no hay diferencia, porque si a los 22 días hábiles se le suman los fines de semana de descanso (habida cuenta que los sábados son inhábiles a estos efectos), se alcanzan los 30 días naturales reconocidos en el ***ET.***

Además tendríamos que concluir que en el caso del personal laboral esta regulación podría ser mejorada por Convenio Colectivo[709], pero no podemos olvidar sin embargo, que el Real Decreto-Ley 20/2012 ***suspende*** la regulación contenida en ***Convenios Colectivos*** que mejore lo previsto en el EBEP en materia de *permisos por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales de libre disposición o similar naturaleza,* entendiendo el ***Tribunal Supremo*** que en el caso de la *negociación colectiva* del personal laboral la suspensión se limita a la

701 Vid. GALA DURÁN C., "La conciliación de la vida laboral y familiar del personal al servicio de las entidades locales", Cemical-Estudios de relaciones laborales, núm. 2, 2007, págs. 14-15; GIL PLANA J., "El tiempo de trabajo del empleado público laboral", Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 93, 2011, págs. 241-242; GALLEGO CÓRCOLES I., "Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones", en AA.VV., (Dir. ORTEGA ÁLVAREZ L.), Estatuto Básico del Empleado Público", La Ley, Madrid, 2007, pág. 363.

702 Vid. STSJ del País Vasco, Sala Social, de 23 de septiembre de 2008, rec.1611/2008; STS, Sala 4ª, de 14 de junio de 2010, rec.111/2009.

703 Vid. STSJ de Galicia, Sala Contencioso-administrativa, de 11 de octubre de 2000, rec.967/1998.

704 Vid. SSTSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 1 de julio de 2008, rec.1210/2008; de 17 de febrero de 2009, rec.2930/2008; de 27 de abril de 2010, rec.293/2010. Entendiendo que si el Convenio Colectivo no respeta el mínimo legal deberá declararse su nulidad; cfr. STSJ de Castilla y León, Sala Social, de 28 de octubre de 2009, rec.13/2009.

705 Vid. MONTOYA MELGAR A., "La Administraciones Públicas como empresas laborales (un estudio a la luz del nuevo Estatuto del Empleado Público", en AA.VV., (Dir. LUELMO MILLÁN A.), Relaciones laborales en las Administraciones Públicas, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007, pág. 498.

706 Vid. SAN de 25 de enero de 2008, Proc.195/2007; SAN, Sala Social, de 19 de junio de 2009, Proc.59/2009, y de 14 de enero de 2010, Proc.243/2010.

707 Vid. STS, Sala 4ª, de 27 de marzo de 2014, rec.73/2013; STS, Sala 4ª, de 17 de enero de 2011, rec.1473/2010.

708 Vid. MARTÍNEZ FONS D., "La regulación de la jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral de las Administraciones Públicas", en AA.VV., (Dir. DEL REY), Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público, La Ley, Madrid, 2008, pág. 644.

709 Vid. CABEZA PEREIRO J. y FERNÁNDEZ DOCAMPO B., "Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones", en AA.VV., (Dirs. MONEREO, MOLINA OLARTE y RIVAS), El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario sistemático de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Ed. Comarés, Granada, 2008, pág. 493.

regulación convencional de esos tres temas y no a otros, entendiendo incluso que la Comunidad Autónoma no podrá mediante normativa autonómica alterar por ello el régimen de permisos y vacaciones previsto en el EBEP, ni siquiera para el personal laboral, a través de la *negociación colectiva,* ni normativa autonómica por exceder la competencia exclusiva del Estado, ex artículo 149.1.7 del ***ET***[710]***.***

El art. 70 de la **LFPV** prevé que *los funcionarios tendrán derecho a una vacación retribuida de al menos **un mes** de duración por cada año de servicio activo, o de los días que en proporción les correspondan cuando el tiempo trabajado fuera menor. El momento de su disfrute quedará subordinado a las necesidades del servicio.*

Estimo que sería procedente y conveniente modificar el último inciso de forma que en la determinación del momento de su disfrute no sólo se valore las *necesidades del servicio,* sino también las necesidades derivadas del trabajo reproductivo para poder materializar la corresponsabilidad en un contexto de igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La forma de disfrute y procedimiento de concesión de las vacaciones se regula por la ***Resolución de la Dirección de las Administración de Justicia***[711]***,*** debiendo someterse a la Negociación Colectiva el porcentaje de presencia mínima durante todos los meses del año, así como el de presencia máxima en el mes de Agosto, en función de las necesidades del Servicio a prestar en la Oficina correspondiente.

Ya en el año 2010, se previó que se equipararía el personal de la AJE al resto del personal de la Administración Pública General, en cuanto al número de días de exceso horario, así como al personal de la Administración Pública de Euskadi en cuanto a los turnos horarios, distribuyéndose en los periodos de Semana Santa y Navidad, salvo en aquellas Oficinas en las que, por necesidades del Servicio, deba acordarse otra cosa[712], así como que la adecuación del número de días de exceso horario al de los turnos se efectuaría progresivamente, reduciéndose en un día en el año 2012, y en otro día, en el año 2013.

Las vacaciones del PAJE se encuentran reguladas en la *Resolución de 23 de marzo de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se establece la forma de disfrute y el procedimiento de concesión de vacaciones al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia*[713]*.*

Como se indica en le Exposición de Motivos de esta Resolución, el artículo 189 de la LOPJ, en su nueva redacción ofrecida por la ***L.O. 19/2003, de 23 de diciembre,*** dispone que el Personal al servicio de la Administración de Justicia deberá ejercer su actividad en los términos que exijan las necesidades del servicio, sin perjuicio de respetar el horario respectivo.

Así, y en virtud de las competencias conferidas por el artículo 471.1 de la LOPJ., se dicta la presente Resolución, aplicable al PAJE en materia de jornada y horario laboral[714].

Esta Resolución será aplicable al personal funcionario al Servicio de la Administración de Justicia que ocupen puestos de los Cuerpos de Médicos forenses, de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa y de Auxilio Judicial, destinados en los servicios, órganos y oficinas judiciales ubicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En el año 2012, el art. 8 del *Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad,* modificó los artículos 48 y 50 del EBEP, suspendiendo y dejando sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza[715].

710 Vid. STS Sala 4ª, de 27 de marzo de 2014, rec.73/2013.

711 Que ha pasado a sustituir a la "Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal del Gobierno Vasco" mencionada en el Acuerdo.

712 Vid. Art. 33 del IV Acuerdo Regulador de la Equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de Implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT, de 7 de mayo de 2010.

713 Vid. también la Resolución de 14 de marzo de 2011, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario laboral para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

714 Vid. artículos 500 y siguientes de la LOPJ., sobre competencias de las Comunidades Autónomas en materia de permanencia, disponibilidad y organización, y distribución del horario de los Servicios Judiciales en funciones de guardia, y el artículo 12 del Decreto 472/2009, de 28 de agosto, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia y Administración de Justicia.

715 Téngase en cuenta que conforme establece la disposición adicional duodécima de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras me-

Concretamente, la previsión contenida en el artículo 8.3 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad que dispone que a partir de su entrada en vigor, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza.

Téngase en cuenta que conforme establece la disposición adicional duodécima de la LRSPMRA («B.O.E.» 17 septiembre), la limitación que el presente apartado establece respecto a los convenios, pactos y acuerdos para el personal funcionario y laboral de las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, debe entenderse referenciada a la nueva redacción dada al artículo 48, letra k), del EBEP, por la citada Ley[716].

Las vacaciones anuales retribuidas reconocidas al PAJE son de un mes natural o de 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o el tiempo que corresponda proporcionalmente si el tiempo de servicios efectivos prestados durante el año fuese inferior[717]. Con idéntico tenor se regula esta cuestión para los/as Secretarios/as Judiciales en el artículo 6 de la *Orden JUS/18/2014, de 11 de enero, por la que se modifica la Orden JUS/797/2012, de 29 de marzo, en cuanto al cómputo anual de trabajo efectivo y se aprueba el calendario laboral para el Cuerpo Superior Jurídico de Secretarios Judiciales[718].*

Se disfrutarán de forma obligatoriamente dentro del año natural y hasta el 1 de enero del año siguiente, y en el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho a un incremento en los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: un día más hábil
- Veinte años de servicios: dos días más hábiles
- Veinticinco años de servicio: tres días más hábiles
- Treinta o más años de servicio: cuatro días más hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Se incluye la interdicción de la compensación de las vacaciones en todo ni en parte en metálico[719], salvo en el

didas de reforma administrativa («B.O.E.» 17 septiembre), la limitación que el presente apartado establece respecto a los convenios, pactos y acuerdos para el personal funcionario y laboral de las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, debe entenderse referenciada a la nueva redacción dada al artículo 48, letra k), de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la citada Ley. El Tribunal Constitucional (Pleno) por Providencia de 30 de octubre de 2012, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 5741/2012, contra los artículos 8, 27 y 28 («B.O.E.» 9 noviembre). El Pleno del Tribunal Constitucional ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 1983-2013, contra los artículos 1, 2, 8, 22, 27 y 28; las disposiciones adicionales séptima, novena y undécima; disposiciones transitorias primera, octava, novena, décima, undécima, duodécima y decimocuarta, y las disposiciones finales primera, segunda, tercera y cuarta del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio («B.O.E.» 13 mayo). Ir a Norma El Pleno del Tribunal Constitucional, por providencia de 21 de mayo 2013, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad núm. 2218-2013, contra los arts. 2, 8, 10, 27, 28 y disposición final tercera del presente Real Decreto-ley («B.O.E.» 3 junio). Ir a Norma éase Res. 11 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración del Estado-Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 30 octubre). Ir a Norma Véase Res. 23 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Conflictos de la Comisión Bilateral Generalitat-Estado en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 31 octubre/«D.O.G.C.» 31 octubre).

716 *El Tribunal Constitucional (Pleno) por Providencia de 30 de octubre de 2012, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 5741/2012, contra los artículos 8, 27 y 28 («B.O.E.» 9 noviembre). El Pleno del Tribunal Constitucional ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 1983-2013, contra los artículos 1, 2, 8, 22, 27 y 28; las disposiciones adicionales séptima, novena y undécima; disposiciones transitorias primera, octava, novena, décima, undécima, duodécima y decimocuarta, y las disposiciones finales primera, segunda, tercera y cuarta del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio («B.O.E.» 13 mayo). El Pleno del Tribunal Constitucional, por providencia de 21 de mayo 2013, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad núm. 2218-2013, contra los arts. 2, 8, 10, 27, 28 y disposición final tercera del presente Real Decreto-ley («B.O.E.» 3 junio). éase Res. 11 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración del Estado-Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 30 octubre). Véase Res. 23 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Conflictos de la Comisión Bilateral Generalitat-Estado en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 31 octubre/«D.O.G.C.» 31 octubre).*

717 Vid. en el mismo sentido el tenor de la Orden JUS/2538/2013, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Orden JUS/615/2012, de 1 de marzo, en cuanto al cómputo anual de trabajo efectivo y se aprueba el calendario laboral para el personal de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito gestionado por el Ministerio de Justicia para el personal funcionario que opera en el ámbito competencia del Ministerio de Justicia.

718 Vid. en sentido similar para el personal laboral en el artículo 33 de la RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612).

719 Vid. art. 14 de la Resolución de 14 de marzo de 2011, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través

caso de funcionarios/as interinos si en el transcurso del año se produzca la extinción de su relación de empleo, y no han disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional, precisándose para ello resolución de la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal.

En estos casos, el personal tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar.

Si la extinción de la relación de empleo se produce por el fallecimiento del trabajador/a o de la trabajador/a, el referido abono se satisfará a sus derechohabientes.

Las vacaciones podrán disfrutarse a lo largo de todo el año, siempre que se garantice la cobertura de las ***necesidades del servicio,*** condición que se entenderá cumplida cuando en las Oficinas Judiciales, Fiscalías, Servicios de la Administración de Justicia así como en el Instituto Vasco de Medicina Legal, como mínimo el **sesenta por ciento** del personal que ocupe las plazas que componen su plantilla orgánica se encuentre desempeñando su puesto de trabajo, si bien es preciso adaptar este porcentaje en las dos situaciones siguientes:

- no se aplicará esta previsión al mes de agosto, en el que el porcentaje de personal que se encuentre desempeñando su puesto de trabajo no podrá superar el treinta por ciento de las plazas que componen su plantilla orgánica.
- en el supuesto de los Juzgados de Paz, Juzgados Mixtos, Fiscalías, Servicios Comunes Generales y de Apoyo, Oficinas de Ejecutorias, Atención al Ciudadano, Juzgados de Instrucción que no se encuentren de guardia, Juzgados de Menores, Juzgados de Violencia contra la Mujer y de Registro y Reparto, en el mes de agosto el porcentaje de permanencia no podrá superar el cuarenta por ciento de las plazas que integran componen su plantilla orgánica.

En el caso de los Juzgados de Instrucción en guardia, Registros Civiles y el Instituto Vasco de Medicina Legal el porcentaje de permanencia mínimo del **sesenta por ciento** deberá mantenerse a lo largo de todo el año.

No obstante, los porcentajes de permanencia durante el mes de **agosto** serán **aminorados** por el Secretario o Secretaria, Fiscal Jefe o Director siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas[720].

En el caso del Cuerpo de Médicos Forenses, organizarán sus vacaciones bajo los criterios de atención y necesidades de los servicios que prestan, siendo vinculante la propuesta que realice el Subdirector/a de la Clínica Médico Forense.

Los y las responsables de cada órgano, oficina o servicio judicial elaborarán, previo acuerdo en el órgano, el cuadro de vacaciones del que, con las motivaciones correspondientes a las necesidades de servicio propio, y lo trasladarán a la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal.

Cuando el PAJE solicite vacaciones, a la solicitud se acompañará un informe del Secretario o Secretaria, Fiscal Jefe o Director, en el que se especifiquen expresamente las razones objetivas que permitan su concesión, o en su caso, su desestimación, así como las medidas de planificación y organización del servicio previstas para' la cobertura de las necesidades que de esa ausencia se puedan derivar.

Se pueden disfrutar las vacaciones de forma **partida** en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, en cuyo caso, los sábados no se considerarán días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa[721].

El cuadro de vacaciones anual se establecerá durante el primer cuatrimestre del año.

Si el PAJE desea disfrutar de las vacaciones durante el primer cuatrimestre del año, la solicitud deberá efectuarse con un plazo mínimo de antelación de un mes sobre la fecha prevista de disfrute, debiendo obtener

del calendario laboral para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

720 Vid. la Resolución de 21 de mayo de 2012 de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

721 Vid. art. 14 de la Resolución de 14 de marzo de 2011, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario laboral para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

respuesta por la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal con una antelación mínima de 15 días sobre dicha fecha.

Las vacaciones se podrán ***disfrutar*** dentro del año natural o hasta el 15 de enero del año siguiente, pero cuando el trabajador/a esté disfrutando de una licencia por ***maternidad***[722]***,*** y ésta coincida con el periodo vacacional, quedará ***interrumpido*** el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, de la misma forma que si durante el mismo se produce un ingreso hospitalario, pudiéndose disfrutar el mismo, una vez se haya producido el alta hospitalaria y antes de su incorporación al trabajo, en el mismo periodo establecido en el párrafo anterior[723].

Una vez recibidos los periodos vacacionales, y con anterioridad al **30 de mayo,** se dará traslado de los mismos a los representantes de personal. Una vez aprobados los periodos vacacionales por la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal, antes del **30 de junio,** serán expuestos en los tablones de anuncios y serán informados los/as responsables de cada órgano[724].

Si se reciben varias solicitudes en las que se observa la existencia de colisión de intereses respecto de los periodos vacacionales, tendrán preferencia para optar por un determinado período quien no lo hubiera disfrutado en el año anterior dentro de ese órgano, oficina o servicio judicial, resolviéndose la colisión por el criterio de ***mayor antigüedad*** en el órgano judicial, no pudiendo volver a ejercitar esta preferencia el año siguiente quien la haya ejercido ese año[725].

Considero que una de las carencias en este apartado es la de ponderar sólo la antigüedad, y no preferentemente las circunstancias ligadas a la corresponsabilidad.

En mi opinión, sería más adecuado introducir criterios de corresponsabilidad para disipar los mencionados conflictos de intereses, y así evitar una potencial discriminación indirecta en la práctica.

En el caso de haber trabajado por un periodo inferior al año y tener que calcular el periodo proporcional de vacaciones, la fracción se redondeará como día completo, no pudiendo superar en cómputo anual los 22 días hábiles o los que correspondan en función de la antigüedad[726].

En el caso de tener que cambiar de órgano judicial una vez concedidas las vacaciones, no se alterarán las fechas establecidas para su disfrute, salvo necesidades del servicio que deberán ser comunicadas por el/a responsable de cada órgano, oficina o servicio judicial según corresponda, del nuevo órgano judicial, a la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal, que adoptará la decisión que proceda[727].

Para alterar los periodos vacacionales sería necesario alegar los motivos indicados anteriormente o el haber sobrevenido circunstancias que lo puedan justificar, en cuyo caso se debe notificar a la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal, junto con un informe del o la responsable de cada órgano, oficina o servicio judicial, sobre los efectos que, en su caso, pueda ocasionar en el servicio, a fin de que adopte la decisión que proceda, teniendo carácter vinculante este informe[728].

En el caso de ***personal funcionario interino*** se distingue dos tipos de personal; el nombrado para la cobertura de ausencias por ***Incapacidad Temporal,*** en cuyo caso, para que puedan disfrutar de las vacaciones que les co-

722 Vid. en sentido similar para el Personal al Servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos, el artículo 9 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

723 Vid. artículo 3 de la Resolución de 23 de marzo de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se establece la forma de disfrute y el procedimiento de concesión de vacaciones al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia; art. 14 de la Resolución de 14 de marzo de 2011, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario laboral para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

724 Vid. artículo 4 Resolución de 23 de marzo de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se establece la forma de disfrute y el procedimiento de concesión de vacaciones al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

725 Vid. artículo 5 de la Resolución de 23 de marzo de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se establece la forma de disfrute y el procedimiento de concesión de vacaciones al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia; art. 14 de la Resolución de 14 de marzo de 2011, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario laboral para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

726 Vid. artículo 6 de la Resolución de 23 de marzo de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se establece la forma de disfrute y el procedimiento de concesión de vacaciones al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

727 Vid. artículo 7 de la Resolución de 23 de marzo de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se establece la forma de disfrute y el procedimiento de concesión de vacaciones al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

728 Vid. artículo 8 de la Resolución de 23 de marzo de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se establece la forma de disfrute y el procedimiento de concesión de vacaciones al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

rresponde deberán solicitar en el Plan de Vacaciones el total de días de vacaciones que vayan a generar, durante la vigencia de su nombramiento, a disfrutar entre los meses de enero a septiembre, ambos inclusive, pudiendo solicitarse a partir de octubre los días de vacaciones generados a partir de esa fecha hasta final de año[729]; y el **nombrado para la cobertura de ausencias de duración determinada.** En este último caso, deberán solicitar la totalidad de los días de vacaciones que corresponden dentro del plazo de vigencia de su nombramiento[730].

La regulación que afecta a los/as secretarios/as que prestan sus servicios en los Juzgados de paz, constituye una singularidad, al establecer que para disfrutar de sus vacaciones deberán indicar en el Plan de Vacaciones el/la funcionario/a o Secretario/a de otro Juzgado que les sustituya durante el periodo vacacional, para poder realizar las oportunas Comisiones de Servicio[731].

Procede comentar también en este punto, que el disfrute de ***permisos*** y ***vacaciones*** estará condicionado por las necesidades del servicio con el visto bueno del Responsable de la Oficina Judicial, Fiscal-Jefe, Director o Subdirector del Instituto Vasco de Medicina Legal[732].

No puedo concluir este epígrafe sin hacer alusión a la *Resolución de 9 de octubre de 2012, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se disponen medidas de protección de la maternidad y la paternidad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinadas en la comunidad autónoma de Euskadi,* que prevé que en el caso de coincidir el disfrute del periodo de vacaciones con el de los permisos de maternidad, paternidad o lactancia en su modalidad acumulada, en el caso de solicitarlo "la funcionaria", se podrá interrumpir el de las vacaciones hasta agotar aquellos permisos para reanudarla inmediatamente después, es decir, de forma ininterrumpida, y ello aun cuando haya concluido el año natural al que habría de imputarse.

De su redacción, un tanto confusa, a mi juicio se desprenden dos objeciones que cabe hacerle; la primera, la relativa a la necesidad de que sea la titular la que deba solicitarlo para que opere, y no se aplique "de oficio", habida cuenta de que no en todos los casos tendrá conocimiento sobre la mencionada posibilidad; y la segunda, es la deliberada o "inocente" utilización nuevamente de un lenguaje sexista que además nos genera dudas en cuando a la delimitación de su ámbito de aplicación subjetivo, en la medida en que parece dar a entender que son sólo las mujeres las que podrá disfrutar de este derecho, y no los hombres, en el caso de disfrutar de un permiso de maternidad cedido por la madre, o de un permiso de paternidad, en el cuál, con mayor motivo no tiene ningún sentido la inivisibilización de los hombres.

El *Acuerdo de aprobación de la Circular sobre jornadas y horarios del personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos para el año 2014. (Resumen del acuerdo del Consejo de Gobierno del 11-03-2014)* reconoce al Personal al Servicio de la Administración de la CAE 22 días laborales de vacaciones, y en el mismo sentido se pronuncia el *DECRETO 83/2010, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos,* no debiendo olvidar que este Acuerdo será aplicable al personal laboral de la AJE.

Por último, no podemos olvidar que *"cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del ET/as, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan trans-*

729 Vid. artículo 9 de la Resolución de 23 de marzo de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se establece la forma de disfrute y el procedimiento de concesión de vacaciones al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

730 Vid. artículo 10 de la Resolución de 23 de marzo de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se establece la forma de disfrute y el procedimiento de concesión de vacaciones al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

731 Vid. artículo 11 de la Resolución de 23 de marzo de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se establece la forma de disfrute y el procedimiento de concesión de vacaciones al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

732 Vid. art. 13 de la Resolución de 14 de marzo de 2011, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario laboral para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

currido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado".[733]

En alguna sentencia reciente se ha señalado que la reducción de los días de asuntos propios y de vacaciones del funcionariado es legal[734].

No quisiera concluir este apartado sin advertir de un riesgo que se viene observando en la negociación colectiva, cuando con un "pretendido interés de facilitar los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral" se concede prioridad en esta materia al personal con un mayor número de hijos, con lo que se discrimina indirectamente a las mujeres, porque generalmente suelen ser los hombres que están en esa situación los que siguen en sus puesto de trabajo, mientras que muchas mujeres renuncian a su vida laboral para dedicarse al trabajo reproductivo, con lo que se está premiando nuevamente a los hombres frente a las mujeres, sin que sea cierto en todos los casos que estos hombres asuman un mayor cuidado de sus hijos/as cuando tienen una mayor descendencia[735].

Sin embargo, estimo muy interesantes a abordar en el PI o negociación colectiva, medidas como las establecidas en el artículo 39 del Convenio Colectivo provincial del sector de derivados de cemento de Córdoba, que otorga la elección preferente del turno para disfrutar de las vacaciones a los trabajadores/as que tengan hijos dependientes a su cargo, para que les coincida con los periodos de vacaciones escolares, así como da preferencia también a las mujeres víctimas de violencia de género, "mientras dure su proceso inicial".

733 Vid. Número 3 del artículo 38 redactado por el número 4 de la disposición final primera de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio).Vigencia: 8 julio 2012.

734 Vid. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª, Sentencia de 1 Oct. 2014, Rec. 174/2014.

735 Vid. CABEZA PEREIRO J., "Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las entidad empleadoras: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comarés, Granada, 2012, pág. 28.

CAPÍTULO VII. RETRIBUCIÓN[736]

Subcapítulo I. La brecha salarial favorecida por la feminización de la pobreza[737]

El Parlamento Europeo[738], a través de su Resolución del año 2008, instó a las Instituciones a que se designase un día, como "día europeo para la Igualdad salarial", siendo el elegido el 28 de febrero para el año 2013. En España, desde el año 2010, se ha designado como tal el día 22 de febrero[739].

En la Unión Europea[740], se ha constatado que la brecha salarial[741] entre hombres y mujeres provoca que éstas perciban una retribución inferior en un 16'2 % a la de los hombres, lo que supone que tendrían que trabajar durante 59 días más al año para acceder a la misma remuneración salarial[742].

Como tendré oportunidad de demostrar, una situación similar se plantea en la Administración de Justicia en general, y también en la AJE, si bien la brecha es menos acusada, pero existente, como consecuencia sobre todo, del reconocimiento de complementos salariales que premian la disponibilidad o el presentismo, o cuando se coloca en peor situación a las mujeres para acceder a la promoción profesional que les permita mejorar su escala salarial.

Actualmente, se ha llegado a plantear por parte de sindicatos como UGT[743], que la Administración Pública es uno de los sectores con mayor brecha salarial[744], habida cuenta que "las pocas plazas que salen son a través de interinos/as, cuya situación salarial difiere también de aquellos con un puesto de trabajo fijo" afectando a la hora de conseguir que los hombres y mujeres reciban el mismo salario por el mismo trabajo, entendiendo que las decisiones en materia de recortes están perjudicando a todos, pero especialmente a las mujeres, porque "hay menos trabajadores en el ámbito de la Administración Pública, donde la mayoría son mujeres", postulando "mejorar los mecanismos para detectar situaciones de desigualdad a través de la negociación colectiva", ya que los datos evidencian "que las mujeres cobran menos y, con ello, la prestación por desempleo es menor y la jubilación también será menor".

Por lo que se refiere a las Administraciones Públicas, por primera vez éstas superan la media nacional "triplicándose en algunos sectores la brecha de los últimos cinco años". Según el informe de UGT, las retribuciones salariales que han sufrido mayor descenso son aquéllas vinculadas a distintas Administraciones del ámbito local, autonómico y estatal (Administración Pública, Educación y Actividades socio-sanitarias, así como los servicios colaterales a estos sectores de actividad). En estos sectores, "no sólo se han producido fuertes pérdidas de empleo", sino que también se han visto afectadas las "condiciones laborales y, por ende, las retribuciones económicas, ya que los salarios se han visto primero reducidos, después congelados y han perdido parte de sus retribuciones salariales". Cabe por último señalar que distintos conceptos retributivos de las distintas Administraciones (productividad, complementos por exclusividad, etc.) siguen recayendo más en hombres que en mujeres (sobre todo en los niveles más altos de la administración).

736 Vid. b1, págs. 437 y sig. y págs. 481 y sig.

737 Vid. Fuente: Diferencia de retribución entre hombres y mujeres. http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=es

738 Vid. también la Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de mayo de 2012, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (2011/2285(INI)), de 24 de mayo de 2012.

739 Vid. C-43/75 Defrenne Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 08/04/1976: el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres tiene efecto directo y debe ser garantizado por los Tribunales nacionales. C-96/80 Jenkins Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 31/03/1981: existe discriminación en la remuneración diferenciada del personal a tiempo parcial preponderantemente femenino. C-109/88 Danfoss Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 17/10/1989: cuando una entidad empleadora aplica un sistema retributivo caracterizado por la falta total de transparencia, recae sobre el entidad empleadora la carga de probar que su política de salarios no es discriminatoria (inversión de la carga de la prueba).

740 Vid. C-127/92 Enderby Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 27/10/1993: el entidad empleadora debe justificar mediante factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo las diferencias de retribución que se producen entre dos funciones de igual valor, una de las cuales es ejercida casi exclusivamente por mujeres y la otra principalmente por hombres.

741 Vid. AAVV, "The global gender gap report, 2012", en http://www.astrid-online.it/Le-pari-op/Studi--ric/WEF_Global-gender-gap-report-2012.pdf .

742 En Alemania, que económicamente es uno de los Estados Miembros mejor posicionados actualmente, sin embargo, la brecha salarial es de aproximadamente un 22'3 %.

743 Vid. informe anual ("Trabajar Igual, cobrar Igual") que la Secretaría Confederal de Igualdad de UGT elabora con motivo del Día por la Igualdad Salarial y que fue presentado por la Secretaria para la Igualdad, Almudena Fontecha.

744 Vid. http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout;
http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736061721&menu=ultiDatos&idp=1254735976596;
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database;
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings;
http://www.eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures;

Ante esta situación, se impone la urgencia por tomar decisiones que eliminen la discriminación salarial, como reconocimiento del derecho fundamental a la igualdad entre mujeres y hombres se hace aún más visible. En este sentido, la Secretaría Confederal de Igualdad de UGT presentó recientemente el proyecto "Herramientas para combatir la brecha salarial", con el objetivo de "contribuir a reducir la brecha salarial a través de la negociación colectiva" y cuya meta final el "contribuir a incrementar el número de convenios y planes de igualdad que contengan medidas dirigidas a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres".

En un reciente estudio[745] patrocinado por la Comisión Europea se ha constatado que por término medio, las mujeres de la UE ganan alrededor de un 16 % menos por hora que los hombres. La brecha salarial entre hombres y mujeres no son las mismas en toda Europa. Es inferior al 10 % en Eslovenia, Malta, Polonia, Italia, Luxemburgo y Rumanía, pero superior al 20 % en Hungría, Eslovaquia, la República Checa, Alemania, Austria y Estonia. Aunque la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha reducido ligeramente en la última década, hay algunos países donde se ha incrementado (Hungría, Portugal). La brecha salarial entre hombres y mujeres existe a pesar de que las mujeres obtienen mejores resultados académicos que los hombres en la escuela y la universidad. Por término medio, en 2012, el 83 % de las mujeres jóvenes de la UE cursaban al menos estudios de secundaria, frente al 77,6 % de los hombres. Además, las mujeres representan el 60 % de los graduados universitarios de la Unión Europea[746].

El Parlamento Europeo ha lamentado la lentitud de los progresos en la reducción de la brecha salarial de género en la Unión Europea; y ha hecho hincapié en que la reducción de las desigualdades de género mediante el cierre de la brecha salarial de género traerá beneficios no sólo para las mujeres sino también para la sociedad en su conjunto, y que el cierre de la brecha salarial de género no debe verse como un gasto sino como una inversión; por lo que insta a la Comisión a revisar la ***Directiva 2006/54 / CE,*** sin demora y de proponer enmiendas[747]. Igualmente, El Parlamento Europeo ha destacado que todavía hay un vacío en la legislación que prevé la no discriminación contra las mujeres y la igualdad de género en los ámbitos de la seguridad social, la educación y los medios de comunicación, el empleo y los salarios; ha pedido a la Comisión que integre o transversalice la cuestión de la igualdad de género en todos los ámbitos de la política, ya que esto mejorará el potencial de crecimiento de la población activa europea; además ha subrayado que la publicidad a menudo transmite mensajes discriminatorios y / o indignos basados en todo tipo de estereotipos de género, que dificultan las estrategias de igualdad de género; por lo que ha pedido a la Comisión, los Estados miembros, la sociedad civil y los órganos de publicidad de autorregulación que cooperen estrechamente para combatir tales prácticas; ha subrayado la importancia de promover la igualdad entre hombres y mujeres de una edad muy temprana, a fin de combatir eficazmente los estereotipos basados en el género, la discriminación y la violencia, en particular mediante la enseñanza de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Carta Europea de Derechos Humanos en las escuelas ; ha insistido en la necesidad de que los programas de educación / programas de estudio se centra en la igualdad entre hombres y mujeres, el respeto por los demás, el respeto entre los jóvenes, la sexualidad respetuosa y el rechazo de toda forma de violencia, así como la importancia de la formación de maestros en la materia, y en la necesidad de actividades de sensibilización con el fin de informar a los empleadores y empleados de la relación entre los estereotipos de género y las diferencias de remuneración y de trabajo de género, para informar a otros actores de la sociedad de que los estereotipos de género reducen las oportunidades de las mujeres, tanto en el mercado laboral y en su vida privada, y para garantizar la igualdad de retribución para un mismo trabajo[748] o un trabajo de igual valor.

El artículo 157 del ***Tratado de Lisboa*** (antiguo artículo 141 del TCE) prevé que cada Estado debe garantizar la igualdad retributiva ante trabajos de igualdad valor[749].

Son numerosas las disposiciones que en el ámbito europeo tratan la cuestión, así por ejemplo; Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000 (artículo 23); la Comunicación de la Co-

745 Vid., para un estudio sobre las causas de la brecha salarial, el "Informe sobre la aplicación del principio de Igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras por un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor", de 10 de mayo de 2012, elaborado por la Comisión parlamentaria de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género.

746 Vid. AA.VV., "Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea", Comisión Europea y Dirección General de Justicia, 2014.

747 Vid. Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de septiembre de 2013, sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (2013/2678(RSP)).

748 Vid. STJCE, Case Law C-427/11 (28/02/2013).

749 Vid. PÉREZ DEL RÍO T., "Guía de negociación colectiva sobre la discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género", CARL, Sevilla, 2009.

misión de 17 de julio de 1996, relativa al Código Práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igualdad valor[750]; la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones-Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010[751]; la Comunicación de la Comisión "Actuar contra la diferencia de retribución" de 2007[752]; la Resolución del Parlamento Europeo sobre igualdad salario a igualdad trabajo[753]; el Reglamento (CE) 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo para la Igualdad de Género[754]; la Decisión de la Comisión de 16 de junio de 2008, relativa a la creación de un Comité Consultivo para la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres[755] y la Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de noviembre de 2008, con recomendaciones a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres[756].

En el ***Estado español,*** la brecha salarial es de aproximadamente un 22 %[757], lo que implica que las mujeres tendrían que trabajar 82 días al año más que sus compañeros hombres, para obtener la misma retribución anual[758].

Si reflexionamos sobre las causas potenciales y efectivas de esta situación, en los últimos estudios se ha constatado que esta brecha se intensifica a medida que se eleva la edad de las mujeres trabajador/as, el grado de responsabilidad del puesto de trabajo, así como la proliferación de la utilización del trabajo a tiempo parcial frente al trabajo a tiempo completo.

Una de las más recientes reformas laborales, la efectuada por la Ley ***3/2012,*** ha favorecido en gran medida el agravamiento del problema, al introducir los siguientes factores distorsionadores con incidencia en la brecha salarial: el reforzamiento del Convenio Colectivo de empresa frente al sectorial, estatal, autonómico o de ámbito inferior, del que se puede ahora descolgar fácilmente; al mismo tiempo que se incrementan las bonificaciones en la contratación de mujeres, se empeoran sus condiciones laborales en estos contratos; se modifica el régimen de jornada en el disfrute de las reducciones de jornada por guarda legal; en un sector claramente feminizado, como lo es el de la Administración Pública, se incrementa la jornada laboral acompañada de una congelación salarial, lo que se traduce en la práctica en un recorte salarial horario; se facilita la posibilidad de recurrir al descuelgue convencional; la clasificación de trabajadores/as/as deja de articularse en base a categorías profesionales, para pasar a estructurarse en torno a los grupos profesionales, convirtiendo a las plantillas en polivalentes funcionales, lo que se traduce en un empeoramiento de las condiciones laborales de las mujeres, y en muchos casos, a su expulsión del mercado laboral.

Por otra parte, no debo olvidar la evolución normativa de la regulación de la brecha salarial en España y en Europa, en base a las siguientes fases cronológicas.

En los años 50, en el Convenio 100 de la OIT, se proclama el derecho a recibir una misma remuneración por un trabajo de igual valor –en 1951– que no se recogerá en nuestra normativa interna hasta el año 2002, con la modificación del art. 28 del ET/as. En 1957, se reconoce en el Tratado de Toma.

En la década de los 70, podemos mencionar la Directiva Europea de Igualdad Retributiva, que recoge nuevamente la Igualdad retributiva material, y la que es la PI edra angular de nuestro ordenamiento interno, cual es la Constitución española de 1978, con tres artículos claves: Art. 14, relativo a la Igualdad formal, o derecho de ser tratadas igual ante la Ley, sin que pueda prevalecer ningún tipo de discriminación por razón de sexo; Art. 9.2, que proclama la Igualdad material, o el deber de los Poderes Públicos de remover todos los obstáculos que impidan que la Igualdad sea real y efectiva; Art. 35.1, que a diferencia de los dos anteriores no es un derecho fundamen-

750 Vid. COM (96) 336 final.
751 Vid. COM (2006) 92 final.
752 Vid. COM (2007) 424 final.
753 Vid. DOUE C77, de 28 de marzo de 2002.
754 DOUE L 403, de 30 de diciembre de 2006.
755 DOUE L 190, de 18 de julio de 2008.
756 Vid. SALDAÑA VALDERAS E., "El tratamiento del salario y los beneficios sociales en los Planes de Igualdad; insuficiencia y buenas prácticas", Temas Laborales, núm. 108, 2011, pág. 112.
757 Vid. también información estadística en TORADA R., "Salud Laboral y Género", en DURÁN, M.A., SERRA Y. y TORADA R., Mujer y Trabajo. Problemática actual, Germania, Valencia, 2001, págs. 82 y Seguridad Social; Vid. el Boletín elaborado por el gabinete de estudios del C.E.S. sobre el panorama socio laboral de la mujer en España; y Vid. también los gráficos expuestos en AAVV, "El Empleo en España; su evolución desde 1996 a 2003 y los efectos de las reformas laborales", Cuadernos de Información Sindical, Confederación Sindical de CC.OO., Madrid, 2004.
758 Vid. AAN Sala de lo Social 52/2013, 21-05-2013.

tal, sino que sólo tiene la virtualidad de erigirse como principio orientador de las Políticas de los Poderes Públicos, y que menciona el derecho al trabajo y a recibir una remuneración suficiente para cubrir las necesidades personales y familiares, sin que puede prevalecer ningún tipo de discriminación.

En 1980, nos encontramos con la redacción original del ET/as, que es su art. 28 dispone que todos los trabajadores/as/as tienen derecho a recibir ***una misma retribución por un mismo trabajo,*** lo que permitió en la práctica que bajo diversas categorías profesionales se encubriesen remuneraciones diversas en contraprestación de funciones similares, lo cual chocaba con la normativa y jurisprudencia europea obligando a pronunciarse al Tribunal Constitucional y provocando la revisión de esta redacción en el año 2002, en el sentido de garantizar ***una misma retribución por trabajos de igual valor,*** reproduciendo la misma idea el "Acuerdo Intersectorial para la Negociación Colectiva" de los años 2002, 2003 y 2005.

En el año 2006, se promulgó la "Directiva Europea sobre Aplicación del Principio de Igualdad de Trato en Asuntos de Empleo y Ocupación".

El punto de inflexión lo marca el año 2007, en el que primero el "Acuerdo Intersectorial para la Negociación Colectiva" obliga a la Negociación Colectiva a someterse a la regulación que introduce la LOI en el ámbito estatal (aunque precedida por alguna Ley de Igualdad anterior en el ámbito autonómico, como la Ley 4/2005, en Euskadi…), que en su art. 46, relativo al desarrollo de Planes de Igualdad[759], prevé la necesidad de adoptar medidas en materia retributiva, así como otras que inciden de forma indirecta en la igualdad de oportunidades, tales como: la introducción del concepto de discriminación directa e indirecta (art. 6); la alusión a medidas de acción positiva (art. 11); o la necesidad de garantizar la Igualdad retributiva en el ámbito público y privado (art. 5). También del año 2007 es la "Comunicación de la Comisión Europea para combatir la diferencia de salarios" entre hombres y mujeres.

En el 2008, el "Acuerdo Intersectorial para la Negociación Colectiva" obliga a la Negociación Colectiva a someterse a la regulación de la LOI; el "II Plan Estratégico 2008-2011 de igualdad de oportunidades" refuerza las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para investigar las irregularidades de discriminación retributiva entre hombres y mujeres, mientras que a nivel europeo, se promulga la "Resolución del Parlamento Europeo sobre Igualdad retributiva".[760]

En el año 2009, dentro de los Fondos Europeos se destinan algunos a combatir y erradicar este problema a nivel presupuestario, como en Finlandia.

En el 2010, la "Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad" recupera la importancia del derecho a la Igualdad retributiva material.

El año 2011 es el año del "Pacto Europeo para la Igualdad de Género" (2011-2010).

En el 2012, una Resolución del Parlamento Europeo manifiesta su preocupación ante la problemática creciente ocasionada por una merma salarial de las mujeres, sobre todo en el momento de su reincorporación salarial, que se ve acompañada de un reducción de su protección social y empeoramiento de la calidad de vida de las mujeres en edad más avanzada, dando lugar también a la "Resolución sobre la situación de los derechos fundamentales" que insta a los Estados Miembros a adoptar medidas para reducir tanto la brecha salarial como la segregación profesional de las mujeres. En el Tribunal de Justicia Europeo, en su sentencia del 22 de noviembre, se estima que la regulación española de Seguridad Social que se aplica al trabajo a tiempo parcial es contraria al principio de igualdad de oportunidades, lo que provocará su revisión[761].

El artículo 28 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as obliga a la entidad empleadora

759 Vid. ROJAS, Patricia Nieto; DÍAZ-CANEJA, Ana Matorras. Medidas y planes de igualdad en las entidad empleadoras. En La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la entidad empleadora. Lex Nova, 2007. p. 71-128.

760 Vid. C-1/95 Gester: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 02/10/1997: discriminación indirecta a efectos del cálculo de antigüedad entre trabajador/aes a media jornada y a jornada completa. C-360/90 Boetel: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 04/06/1992: discriminación retributiva de trabajador/aes a tiempo parcial respecto a los de tiempo completo, cuando la mayoría del personal empleado a tiempo parcial son mujeres. C-127/92 Enderby: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 27/10/1993: el entidad empleadora debe justificar mediante factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo las diferencias de retribución que se producen entre dos funciones de igual valor, una de las cuales es ejercida casi exclusivamente por mujeres y la otra principalmente por hombres.

761 Vid. GALA DURÁN C., "Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social: un paso atrás en el camino de la equiparación de condiciones. Comentario de la STC 156/2014, de 25 de septiembre", Revista Iuslabor 3/2104 (http://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2014-03/Gala.pdf).

a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Es necesario precisar en este punto, que no disponemos en nuestro ordenamiento de una previsión tan clarificadora como la que encontramos en el art. 140.2 y 3 del Code du Travail, al identificar que se debe considerar como ***trabajo de igual valor,*** entendiendo por tal, *"aquellos que exigen a los trabajadores/as un mismo tipo de conocimientos profesionales obtenidos por un título, un diploma o una práctica profesional; una determinada experiencia profesional, una misma responsabilidad o una determinada carga psicológica o nerviosa".*

Pero además, el Estado francés, que nos podría servir de ejemplo en esta materia, va más allá, y dispone de una Ley específica sobre esta cuestión, la ***Loi núm. 2006-340,*** que obliga a la entidad empleadora a elaborar un Informe anual que refleje las diferencias retributivas entre hombres y mujeres, y con el fin de eliminarlas, les obliga a efectuar un diagnóstico. En el mismo sentido, abogo en esta tesis por la introducción en el PI del PAJE de otras medidas que contiene esta Ley, como la de evitar una merma salarial por el disfrute de un permiso de maternidad, para lo que reconoce a la trabajadora, cuando se reincorpore a su puesto de trabajo, un incremento del salario medio respecto del que haya disfrutado el resto del personal de su misma categoría profesional, o en su defecto, respecto de la media de los incrementos individuales establecidos en la entidad empleadora.

Nos encontramos en esta materia con los problemas recurrentes de la brecha salarial, la segregación horizontal, la su clasificación de la mano de obra femenina en la regulación convencional, todo lo cual ha sido tratado en la Jurisprudencia constitucional[762], y que en caso de demostrarse, serían atajadas a través del 8.12. de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que considera infracción muy grave en materia laboral "las decisiones unilaterales de la entidad empleadora que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores/as en la entidad empleadora o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones de la entidad empleadora que supongan un trato desfavorable de los trabajadores/as como reacción ante una reclamación efectuada en la entidad empleadora o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación"

En el *IV Acuerdo regulador de la equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT,* ya se preveía la equiparación en este sentido del personal de la AJE de carácter funcionarial con el personal de la Administración Pública de Euskadi, tanto en la retribución básica como en la cuantía de las pagas extraordinarias, así como que los incrementos experimentados por éste último en las mesas general o sectoriales de negociación se propagarán aquél, con la siguiente equiparación en cuanto a niveles mínimos reconocidos, que se preveía que se iban a implantar de forma progresiva, de acuerdo a la implantación de la NOJ (Nueva Oficina Judicial) en Euskadi, que pasa a diferenciar los siguientes Cuerpos: Cuerpo de Gestión: nivel IV-C de la Administración General de la CAE; Cuerpo de Tramitación: nivel V-C de la Administración General de la CAE; y Cuerpo de Auxilio: nivel VII-A de la Administración General de la CAE.

En relación con la remuneración de la antigüedad, se prevé en el preacuerdo, en el caso del colectivo de funcionarios/as de carrera e interinos de los Cuerpos de Médicos Forenses, Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial, y en relación a los trienios, el mantenimiento de las cuantías más beneficiosas reconocidas a nivel estatal, que son superiores a las que percibe el personal de la Administración Pública de Euskadi, si bien no se admite ninguna absorción en el resto de la retribución complementaria.

La discriminación se produce cuando la estructura salarial rompe la necesaria armonía entre la retribución y el

762 Vid. STC 28-4-94 (Antonio Puig), donde declara que el trabajo desempeñado por 140 empleadas encuadradas en las categorías de oficial primera y segunda tiene el mismo valor y, en consecuencia, debe ser igualmente retribuido que el trabajo desempeñado por los empleados que ostentan las categorías de profesional de industria de primera y de segunda, ayudante especializado y peón; STC 1-6-91 que declara el derecho a percibir la misma retribución entre las categorías de limpieza (desempeñada por mujeres) y las de peones, al no existir requisitos objetivos que diferencien el contenido de la prestación de servicios de ambos.

valor del trabajo, es decir, cuando la diferencia entre las retribuciones no es proporcional a la diferencia del valor de los trabajos[763] y es en estos casos en lo que utilizamos el término de brecha salarial[764].

El artículo 28 del ***ET***/as, prevé que "….la entidad empleadora está obligado a pagar por la prestación de ***un trabajo de igual valor la misma retribución,*** satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Recordemos que en el pasado la regulación contenida en el ET/as preveía "el derecho a percibir una misma remuneración por un mismo trabajo o trabajos iguales" los que provocaba diversas distorsiones en la práctica, debido a que nos encontrábamos con trabajadores/as/as que prestaban los mismos servicios o funciones, pero que al estar ubicados en diferentes categorías profesionales, se entendía que "eran trabajos diferentes" y por lo tanto, legal la percepción de una diferente remuneración, lo cual planteaba la cuestión de la discriminación indirecta que fue finalmente abordada por el Tribunal Constitucional, provocando una nueva redacción del artículo 28 de la Constitución Española[765].

El art. 51 de la LOI obliga a las Administraciones Públicas a adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación retributiva directa o indirecta en el Empleo Público.

En la Administración Pública es más difícil encontrar una discriminación directa en materia salarial, porque ésta se puede producir de forma más sutil o indirecta y como consecuencia de no haber establecido los mecanismos correctores adecuados en el sistema de acceso, de clasificación profesional, de promoción, de formación que pueden provocar que las mujeres estén en peor situación que los hombres para acceder a niveles salariales superiores, lo que se traduce en la práctica generalmente en el cobro de diversos complementos salariales, tal y como he mencionado anteriormente.

Además, en Euskadi nos encontramos con otro tipo de "brecha", debido a que sigue existiendo una "brecha salarial" entre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia y el resto de empleados/as públicos/as que trabajan para el Gobierno vasco.

Por otra parte, y en relación al ***personal laboral*** de la AJE debo tener presente que está sujeto, lo mismo que el personal funcionario, a la coyuntura presupuestaria y las limitaciones impuestas por las ***Leyes de Presupuestos[766],*** y ello al margen de lo que se pueda pactar en la negociación colectiva, tal y como han aclarado tanto el Tribunal Constitucional[767] como el Tribunal Supremo[768]. Lo que sí se podrá acordar mediante el recurso a la negociación colectiva es la aplicación del incremento retributivo[769] y de la retribución complementaria[770], pero siempre dentro de los límites presupuestarios.

Por lo tanto se impone la regulación legal sobre la convencional de forma que mediante el recurso a de la Ley de Presupuestos se puede incluso alterar lo acordado en la negociación colectiva para salvaguardar el interés público, pudiendo así la Ley modificar o suspender la aplicación de los Convenios Colectivos en esta materia, de forma excepcional y cuando concurra una causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas[771].

763 No debemos olvidar que a tenor del artículo 35 de la Constitución Española, todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. Tenemos que tener presente el artículo 40.2 de la Constitución Española, ….asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

764 Vid. C-43/75 Defrenne: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 08/04/1976: el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres tiene efecto directo y debe ser garantizado por los Tribunales nacionales. C-96/80 Jenkins: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 31/03/1981: existe discriminación en la remuneración diferenciada del personal a tiempo parcial preponderantemente femenino. C-109/88 Danfoss: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 17/10/1989: cuando una entidad empleadora aplica un sistema retributivo caracterizado por la falta total de transparencia, recae sobre el entidad empleadora la carga de probar que su política de salarios no es discriminatoria (inversión de la carga de la prueba).

765 Vid. C-360/90 Boetel Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 04/06/1992: discriminación retributiva de trabajador/aes a tiempo parcial respecto a los de tiempo completo, cuando la mayoría del personal empleado a tiempo parcial son mujeres.

766 Vid. artículo 36.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

767 Vid. SSTC 177/88, de 10 de octubre; 177/93, de 31 de mayo y STC 210/90 de 20 de diciembre.

768 Vid. SSTS de 18 de enero de 2000, rec. 2000/950; de 21 de marzo de 2002, rec. 1074/2001.

769 Vid. artículo 37.1.a) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

770 Vid. artículo 37.1.b) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

771 Vid. artículos 32 y 38.10 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Subcapítulo II. Estructura retributiva y su incidencia en el diverso acceso a subsidios, prestaciones y pensiones de la Seguridad Social[772]

La estructura retributiva del personal de la AJE[773] se compone de retribución básica (sueldo base y trienios) y complementaria.

Debo traer en este punto, nuevamente a colación la cuestión de la distribución competencial normativa entre Estado y Comunidades Autónomas, debido a que en la propia LOPJ se dispone que "los funcionarios/as de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia a que se refiere este libro —Libro VI, aquél en el que son proyectables de manera más intensa las potenciales potestades autonómicas— sólo podrán ser remunerados por los conceptos retributivos que se establecen en esta Ley Orgánica", de forma que se prohíbe que las Comunidades Autónomas puedan crear conceptos retributivos diferentes a los en ella previstos[774].

Igualmente, en su artículo 516 clasifica estos conceptos retributivos en diversas categorías, a saber, conceptos retributivos básicos, de naturaleza complementaria y otros conceptos retributivos.

El art. 27 de la ***LPGE, 2012,*** dispuso que a partir del 1 de enero del 2012, la retribución salarial del personal laboral de la Administración Pública no podría experimentar ningún tipo de incremento, de forma similar a la congelación salarial que se establece en la misma norma para para el personal funcionario.

Esta misma norma, en su art. 38, dispone que *"todos los acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, adoptados en el ámbito de los Departamentos ministeriales, Organismos, Agencias Estatales, entidades públicas empresariales y demás entes públicos del sector público estatal requerirán, para su plena efectividad, el informe previo y favorable del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos siendo nulos de pleno derecho los que se alcancen sin dicho informe, sin que de los mismos pueda en ningún caso derivarse, directa o indirectamente, incremento del gasto público en materia de costes de personal y/o incremento de retribuciones".*

1. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS BÁSICOS[775]

La LOPJ se remite a la aplicación de los previstos en la carrera judicial y fiscal, si bien reducidos proporcionalmente en base a la naturaleza del puesto y servicios a prestar, por lo que debo aplicar la Ley 15/2003, de 26 de mayo, que en su artículo 3.2, entiende por tales, el sueldo y la antigüedad, concibiendo esta última como "un incremento sucesivo del cinco por ciento del sueldo inicial correspondiente a la categoría de ingreso por cada tres años en servicio activo o en aquellas otras situaciones administrativas en las que se reconozca el tiempo a estos efectos" (art. 4.2).

El artículo 519 de la LOPJ dispone que "la cuantía de las retribuciones básicas será igual para cada uno de los Cuerpos, con independencia del lugar de prestación de los servicios o del puesto que se desempeñe, y vendrán determinadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año, en función de la especialidad de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia", y de hecho, su importe se establece a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y no mediante el recurso a la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma.

772 Vid. BARCELÓN COBEDO, S. y QUINTERO LIMA, G., "El impacto de la Ley de Igualdad en el marco de la normativa de Seguridad Social", Temas Laborales, núm. 91, 2007.
773 Vid. D [PAÍS VASCO] 207/1990, 30 julio, de retribuciones de los Funcionarios de las Administraciones Públicas Vascas («B.O.P.V.» 16 agosto).
774 Vid. artículos 472.1 y 515 de la LOPJ.
775 Vid. CUEVA PUENTE M.C., "La cláusulas sobre igualdad y no discriminación en materia retributiva", en AA.VV.,, "Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León", Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, págs. 83 y siguientes.

2. RETRIBUCIÓN COMPLEMENTARIA

Observamos como la discriminación indirecta a través de la retribución complementaria se genera ya desde la propia regulación contenida en el EBEP al determinar en su **art. 24** que la *cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a factores como la especial responsabilidad, dedicación, o los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo,* es decir, se premia el *presentismo* o mayor dedicación de tiempo, incluso más allá de la jornada laboral, al desarrollo del trabajo, lo que coloca en sistema de inferioridad a las mujeres que siguen asumiendo el trabajo reproductivo en mayor medida que los hombres. Una regulación similar la encontramos en el art. 79 de la **LFPV.**[776]

En el caso del Personal al Servicio de la Administración de Justicia se distinguen dos categorías: la retribución fija y periódica, y la retribución variable.

La ***Retribución fija y periódica,*** se clasifica en: **Complemento general** *del puesto* que "retribuirá los distintos tipos de puestos que se establezcan para cada Cuerpo" —art. 516.1º.a) LOPJ—. "Su importe está condicionado por la normativa estatal, mediante el recurso a la Ley de Presupuestos Generales del Estado y un Real Decreto estatal, tal y como dispone el artículo 519.2 de la LOPJ; "a efectos de complemento general de puesto, mediante Real Decreto se determinarán los puestos tipo de las distintas unidades que integran las Oficinas judiciales, así como otros servicios no jurisdiccionales estableciéndose las valoraciones de cada uno de ellos. La cuantía se fijará en la Ley de Presupuestos Generales del Estado", y ***Complemento específico,*** que remunera las circunstancias especiales del puesto en atención a su dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, penosidad o peligrosidad —art. 516.1º.b) LOPJ—."La cuantía individualizada de complemento específico se fijará por el Ministerio de Justicia o el órgano competente de la Comunidad autónoma —resáltese suficientemente—, previa negociación con las organizaciones sindicales en sus respectivos ámbitos, al elaborar las RPTs en función de la valoración de las condiciones particulares de los mismos. Todos los puestos de trabajo tendrán asignado un complemento específico. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a un puesto de trabajo"[777]. Excepcionalmente, aun siendo un derecho de percepción periódica, podrán intervenir las Comunidades Autónomas en la determinación de su importe, por lo que en diversas Comunidades Autónomas por realizar las mismas funciones y en un mismo puesto de trabajo nos encontraremos diversas remuneraciones de un mismo personal, en función de la Comunidad Autónoma con competencia transferida de que se trate, lo cual no deja de tener su riesgo, debido a que obedecerá a un principio de oportunidad basado en la disponibilidad presupuestaria de la Comunidad Autónoma afectada[778]. Este complemento está fijado por las RPTs, y es de carácter objetivo y no personal, en función de las características del puesto de trabajo ocupado, pero no se podría atribuir a todo el funcionariado de un puesto de trabajo, cuerpo o categoría sin obedecer a estas circunstancias singulares del puesto de trabajo, porque entonces lo estaríamos confundiendo con una retribución básica[779].

En relación al personal laboral de la AJE se prevé también el reconocimiento de complementos específicos que generarán un discriminación indirecta hacia las mujeres en la medida de su mayor asunción actual del trabajo reproductivo, cuales son los de "disponibilidad… por puestos de mayor responsabilidad… de mayor jornada…"[780].

En la ***Retribución variable[781],*** se diferencia: el ***Complemento de productividad,*** en el que su devengo puntual para un periodo no genera un derecho adquirido de devengo para periodos sucesivos y que premia la participación en programas de actuación estatales o autonómicos, especial incremento de la actividad o rendimiento[782]. En estos casos, si podría intervenir la Comunidad Autónoma al establecer programas de actuación específicos y excepcionales en los que la participación en los mismos pudiese generar el devengo puntual y no periódico de este derecho[783]; y ***Gratificaciones por servicios extraordinarios*** para retribuir servicios de este tipo, fuera de la

776 Véase D [PAÍS VASCO] 16/1993, 2 febrero, sobre indemnizaciones por razón de servicio («B.O.P.V.» 26 febrero).
777 Vid. artículo 519.3 LOPJ.
778 Vid. Eduardo Sánchez Álvarez, Disfunciones ligadas a los repartos competenciales ejecutivos en materia de justicia: estudio del régimen retributivo del personal funcionario al servicio de la administración de justicia, Actualidad Administrativa, Nº 5, Sección A Fondo, Quincena del 1 al 15 Mar. 2011, tomo 1, Editorial LA LEY, pág. 22.
779 Vid. STS de 11 de septiembre de 1993, entre otras muchas; SÁNCHEZ MORÓN, M: "Derecho de la función pública", Editorial Tecnos, Madrid, 2006. Pág. 213.
780 Vid. artículo 78 del DECRETO 83/2010, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.
781 Vid. FALGUERA BARÓ M.A., "Las dobles escalas salariales en función de la fecha de ingreso del trabajador/a y el derecho a la igualdad", Ed. Bomarzo, 2007.
782 Vid. artículo 516.2.in fine de la LOPJ.
783 Se ha entendido judicialmente que la retribución variable vinculada a la consecución de determinados objetivos sobre la productividad y control del absentismo consti-

jornada habitual de trabajo, y que "no podrán, en ningún caso, ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, ni originarán derecho alguno a su mantenimiento para períodos sucesivos" —art. 516.2º.b)—, y en los que, como en el caso anterior podrá participar limitadamente la Comunidad Autónoma.

En relación al reconocimiento del ***plus de productividad*** y del ***complemento específico*** por parte del Gobierno Vasco al PAJE, debo recordar que ha planteado una importante litigiosidad judicial, elevada al Tribunal Constitucional, a través de un conflicto de competencias al impugnar el Abogado del Estado la normativa autonómica desarrollada en este sentido, si bien el Tribunal Constitucional se ha pronunciado estimando que es constitucional, siempre que dicho plus no mantenga su existencia autónoma como concepto retributivo respecto de los que integran el régimen regulado en la LOPJ, pues ello sería incompatible con la unidad que debe caracterizar a dicho sistema retributivo[784].

No puedo pasar por alto la necesidad de comentar que estimo que normativa aplicable, por ejemplo, en el caso del **personal laboral,** cuando estimula prolongaciones de jornada reconociendo complementos salariales importantes como lo hace con el de "mayor jornada"[785], flaco favor hace al impulso de la corresponsabilidad o a la minimización de la brecha salarial de género, habida cuenta de que serán las mujeres las que mayores dificultades encontrarán a la hora de poder incrementar su jornada, sobre todo si ésta coincide y se hace incompatible con los horarios de salida de los centros escolares de los hijos/as.

Igualmente, me resulta muy cuestionable, en relación al mismo tipo de personal laboral, el reconocimiento del complemento de **disponibilidad** y el de **especial responsabilidad y dedicación,** habida cuenta de que se aplica generalmente a puestos de trabajo muy masculinizados y con escasa representación de mujeres[786].

El personal laboral de fuera de nuestra Comunidad Autónoma, se beneficia actualmente además de otro complemento adicional, beneficio conseguido por la negociación colectiva[787].

Planteo para el futuro del PI del PAJE, la inclusión de una previsión similar a la del Pide la Administración General del Estado en la que se autoimpone la responsabilidad de efectuar un análisis de los empleados y empleadas públicas para detectar si existe brecha salarial provocada sobre todo por la retribución referente a los complementos variables[788], o quizás, siendo más ambiciosa, sugeriría que tomasen como referencia de ***buena práctica,*** el ***PI del Ayuntamiento de Benavente,*** a modo de ejemplo, que tras realizar un diagnóstico previo del personal laboral y personal funcionario, y tras constatar cierta discriminación en materia retributiva, planifica una serie de acciones relativas no sólo a la clasificación profesional sino también a los criterios utilizados en la formación y promoción profesional para garantizar su carácter objetivo[789].

Sería importante que en el caso del PAJE, tanto la negociación colectiva en sí, como el PI futuro incida en la cuestión de la ***estructura salarial y sus componentes*** origen de muchas discriminaciones en esta materia, de

tuyen una retribución complementaria y no básica; Vid. SSTSJ, Sala de lo Cont-Administrativo, Castilla y León/Burgos, de 4 de mayo y 7 de julio de 2009 y Galicia, de 6 de mayo de 2009.

784 Vid. STC, SENTENCIA 253/2005, de 11 de octubre de 2005.

785 Vid. Art. 64 de la RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612).

786 Vid. Art. 67 de la RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612)…." El complemento de disponibilidad se devengará por el personal del Servicio de mantenimiento que desempeñe puestos de trabajo que exijan absoluta disponibilidad fuera del horario ordinario, con obligación de intervenir en la solución de problemas cuando a tal efecto se les requiera. La percepción de este complemento eliminará cualquier tipo de compensación (sea económica o de jornada) por las primeras diez horas trabajadas por encima de la jornada anual, compensándose el resto a razón de hora y media por cada hora trabajada. El complemento de especial responsabilidad y dedicación podrá asignarse a los puestos de responsable de mantenimiento que exijan una jornada especial que conlleve dificultad singular (portar buscapersonas fuera de la jornada y horario ordinario). En caso de intervención personal y directa por quien percibe este plus de especial responsabilidad y dedicación, acudiendo al lugar donde se precisa la reparación o solución del problema, se le compensará a razón de hora y media por hora trabajada por encima de la jornada ordinaria anual. También se abonará el complemento de especial responsabilidad y dedicación a los puestos conductor/conductora de departamento, dado que los mismos exigen por sus características absoluta disponibilidad para acudir a desplazamientos fuera del horario habitual (programados con antelación en caso de que el servicio se efectúe fuera del horario habitual o no programados si son encomendados dentro del citado horario). Tanto el complemento de disponibilidad como el complemento de especial responsabilidad y dedicación se reflejarán en la relación de puestos de trabajo comenzando a ser devengados a partir de la fecha en que aquello se produzca. Dejarán de percibirse cuando sean suprimidos de la relación de puestos. No cabe la asignación concurrente de ambos complementos a un mismo puesto de trabajo."

787 Vid. Acuerdo de 25 de septiembre de 2014, de la Subcomisión Delegada de la Administración de Justicia sobre atribución temporal de complementos de trabajo al personal laboral (en aplicación de la Disposición Adicional Undécima del III CONVENIO COLECTIVO Único para el personal laboral de la Administración General del Estado).

788 Vid. D [PAÍS VASCO] 79/2005, 12 abril, por el que se regulan las retribuciones complementarias de los puestos de trabajo reservados a personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi («B.O.P.V.» 4 mayo). Vid. D [PAÍS VASCO] 207/1990, 30 julio, de retribuciones de los Funcionarios/as de las Administraciones Públicas Vascas («B.O.P.V.» 16 agosto). Vid. Artículos 77-81 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (Vigente hasta el 01 de Noviembre de 2014).

789 Vid. CUEVA PUENTE M.C., "Las cláusulas sobre igualdad y no discriminación en materia retributiva" en AA.VV., "Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León", Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, págs. 98 y siguientes.

forma que en el caso de los complementos se analice que sean sexualmente neutros, objetivos y que no penalizan a las mujeres, porque en ese caso se incurrirá en discriminación indirecta. Y lo mismo, respecto del sistema de clasificación profesional que incidirá en esta materia, debiendo cuestionarnos si todos los puestos de trabajo son igualmente accesibles para las mujeres, así como si la ***valoración*** de los mismos se hace utilizando criterios objetivos y no discriminatorios[790], para poder aplicar adecuadamente la regla de *derecho a igualdad retribución por trabajos de igual valor.* Existen muchos sistemas que dependen de la elección de la entidad empleadora.

Para ello, sería útil seguir las indicaciones propuestas por el ***Código Práctico Europeo sobre la aplicación de la igualdad de retribución para un trabajo de igualdad valor,*** para lo cual deberíamos obtener información relevante del personal relacionada con el sexo, normas aplicables a la entidad empleadora sobre sistemas de clasificación profesional y retribución; en función de la naturaleza de los Servicios Públicos a prestar nos plantearemos qué competencias del personal debo valorar preferentemente.

Así, en el caso de un complemento personal como el de ***antigüedad,*** resulta interesante traer a colación la opinión emitida por el ***Tribunal de Justicia de la Unión Europea*** en su ***sentencia de 3 de octubre de 2006, asunto Cadman,*** en la que entiende que puede ser un complemento objetivo legítimo que retribuye la mayor experiencia, fidelidad o conocimiento de la entidad empleadora que ostenta el trabajador/a a causa de su vinculación a ella durante más tiempo, pero *"si en un caso concreto, la diferencia salarial que se deriva de su aplicación resulta desproporcionada o injustificada, de forma que una mujer se ve considerablemente perjudicada en relación con sus compañeros varones, en ese caso habrá de probarse la justificación suficiente y proporcionada de la misma para que se admita".*

No es inocente tampoco su configuración por ***tramos cortos o largos,*** debido a que estos últimos perjudican a las personas con más dificultades para consolidar un tramo íntegro.

En relación con otros complementos de trabajo, el problema suele ser que se valoran los asociados a virtudes "masculinas" o a condiciones que son mucho más fáciles de reunir entre los hombres, habida cuenta de que las mujeres no disponen de tanto tiempo en su jornada diaria, en gran parte monopolizada por el trabajo reproductivo. Este es el caso de los que valoran la cantidad, y no la calidad del trabajo; la asistencia o asiduidad, así como cuando se computan las inasistencias de los permisos por exámenes prenatales, de Incapacidad Temporal derivada del embarazo o de la licencia por maternidad; ni que decir de los complementos de disponibilidad o derivados, de forma similar a si se premian las horas extraordinarias, lo cual ha sido puesto en evidencia, entre otras, por la ***Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 6 de diciembre de 2007, asunto Ursula Vob.***

Dentro de la remuneración extra salarial, resulta muy evidente esta discriminación indirecta en el caso de la excesiva valoración de las ***dietas y kilometrajes,*** superando generalmente el gasto en el que se incurre, y encubriendo por lo tanto un salario adicional, y si tenemos en cuenta que son los hombres los que están en mejor condición para efectuar estos desplazamientos, tendremos que concluir que es una vía de discriminación indirecta a erradicar por el PI y la negociación colectiva, lo cual no implica necesariamente que abogo por su supresión, sino más bien por su reformulación de forma que se valore el impacto de género en su redefinición.

Estimo que el PI del PAJE debería adoptar en esta materia medidas similares a la que encontramos en varios Planes de Igualdad[791], en relación al personal que accede a una reducción de jornada o suspensión contractual por maternidad o paternidad, y que perciba un complemento variable vinculado a objetivos, en cuyo caso, para que no resulten penalizados con la pérdida del 100% de la retribución variable por el disfrute de estas medidas de conciliación, se les adapta estos objetivos en función del periodo efectivamente trabajado.

790 Vid. CUEVA PUENTE M.C., "Las cláusulas sobre igualdad y no discriminación en materia retributiva" en AA.VV.,, "Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León", Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, págs. 103 y siguientes.

791 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 95.

3. OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

3.1. Las Guardias[792]

Se prevé que *"además de las retribuciones señaladas (...) los funcionarios/as que presten sus servicios en aquellos órganos judiciales o servicios en los que el Consejo General del Poder Judicial, oídos el Ministerio de Justicia y las Comunidades autónomas con competencias asumidas, haya considerado necesaria la atención permanente y continuada, tendrán derecho a percibir, en concepto de guardia, una remuneración cuya cuantía se fijará por orden ministerial a propuesta conjunta de los Ministros de Justicia y Hacienda, previa negociación con las organizaciones sindicales, en función del tipo de guardia de que se trate. Este complemento será igual en todo el territorio y su percepción dependerá de la prestación del servicio de guardia, procediendo su abono una vez se haya acreditado su realización. Su devengo no originará derechos individuales para sucesivos períodos".*[793]

Compete al Consejo General del Poder Judicial, y no al Ministerio de Justicia o a la Comunidad Autónoma, su organización, a través de un Orden Ministerial, y *"este complemento será igual en todo el territorio".*

Considero que sería razonable introducir la valoración de criterios de corresponsabilidad cuando éstas sean forzosas y obligatorias, y en el hipotético caso de que se articulase alguna voluntaria, sería necesario valorar el impacto de género de las mismas y la discriminación indirecta que podrían generar en la medida en que incrementarían la brecha salarial entre hombres y mujeres, que socialmente al seguir asumiendo mayoritariamente el trabajo reproductivo estarían en peor posición para asumirlas y por lo tanto, para cobrar los complementos correspondientes.

3.2. Indemnizaciones por razón del servicio

En el artículo 517.2 de la LOPJ se dispone que *"el personal a que se refiere este Libro percibirá, en su caso, las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio", las cuales hallarían desarrollo reglamentario en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo (LA LEY 859/2002), precisamente denominado "sobre indemnizaciones por razón del servicio".*

Se trataría de dietas, gastos de viaje, etc... generados con ocasión de la realización de sus funciones, de forma puntual y no periódica, por lo que se estima igualmente que en los casos anteriores, que no atentan contra la necesaria homogeneidad o estatalización de la regulación de la regulación de este personal, razón por la que se permitirá su regulación por parte de las Comunidades Autónomas.

La misma consideración de riesgo de discriminación indirecta y repercusión en la brechas salarial por razón de género que he mencionado en el caso de las guardias, es aplicable en este tipo de indemnizaciones.

792 Vid. RESOLUCIÓN de 15 de noviembre de 2012, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se determinan las tareas a realizar por el funcionario o la funcionaria de guardia que asista a la .Fiscalía en los partidos judiciales sin sede de oficina fiscal; Resolución de 13 de junio de 2003, del Director de Recursos Humanos que fija el número de funcionarios/as al servicio de la Administración de Justicia con destino en la Comunidad Autónoma del País Vasco que prestaran el servicio de guardia; ACUERDO de 17 de julio de 2008, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, por el que se modifica el Reglamento 1/2005, de 15 de septiembre, de los aspectos accesorios de las actuaciones judiciales, en materia de servicio de guardia en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.

793 Vid. artículo 517.1 LOPJ.

CAPÍTULO VIII. FOMENTO DE LA "CORRESPONSABILIDAD"[794] EN EL MARCO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN[795] DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL[796] DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

Viene siendo habitual en esta cuestión que comentemos el cambio tan significativo que supuso la incorporación de las mujeres al mercado laboral, si bien este cambio se produjo sin que se hubieran realizado transformaciones necesarias en el sistema tradicional de organizar el trabajo, sistema que estaba presidido por el protagonismo de los hombres en el trabajo productivo, y en el que no se trataba de incentivar la mayor participación de las mujeres en el espacio público favoreciendo o impulsando la participación de los hombres en el ámbito privado[797], siendo las mujeres las que siguen dedicando más tiempo[798] al trabajo reproductivo[799], resultando penalizadas por ello en el trabajo productivo, es decir, aquél que se visibiliza, que computa en el PI B y que sirve para obtener un mayor reconocimiento profesional y social[800].

Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad por dichas personas	Encuesta 2009-2010				Encuesta 2002-2003				% de mujeres que realizan la actividad MENOS % de varones que realizan la actividad		Tiempo medio diario de las mujeres que realizan la actividad MENOS Tiempo medio diario de los varones que realizan la actividad	
	Mujeres		Varones		Mujeres		Varones					
	% de mujeres	Duración media diaria	% de varones	Duración media diaria	% de mujeres	Duración media diaria	% de varones	Duración media diaria	Encuesta 2009-2010	Encuesta 2003	Encuesta 2009-2010	Encuesta 2003
Cuidados personales	100,0	11:26	100,0	11:33	100,0	11:21	100,0	11:24	0,0	0,0	-0:07	-0:03
Trabajo remunerado	28,2	6:43	38,7	7:55	25,2	6:51	43,3	8:22	-10,5	-18,1	-1:12	-1:31
Estudios	12,7	5:05	12,5	5:13	14,0	5:09	13,3	5:18	0,2	0,7	-0:08	-0:09
Hogar y familia	91,9	4:29	74,7	2:32	92,7	4:45	70,0	2:08	17,2	22,7	1:57	2:37
Trabajo voluntario y reuniones	14,8	1:51	9,4	2:10	15,1	1:46	9,5	1:54	5,4	5,6	-0:19	-0:08
Vida social y diversión	59,3	1:43	56,0	1:54	67,4	2:09	66,2	2:18	3,3	1,2	-0:11	-0:09
Deportes y actividades al aire libre	36,9	1:40	42,7	2:03	38,1	1:43	42,7	2:12	-5,8	-4,6	-0:23	-0:29
Aficiones e informática	23,9	1:38	35,6	2:05	13,0	1:35	23,0	1:59	-11,7	-10,0	-0:27	-0:24
Medios de comunicación	88,7	2:49	88,0	3:06	86,0	2:28	86,8	2:48	0,7	-0,8	-0:17	-0:20
Trayectos y tiempo no especificado	81,6	1:24	86,8	1:25	81,0	1:21	86,9	1:27	-5,2	-5,9	-0:01	-0:06

794 Vid. STS Sala Social, 20-05-2009 . STS Sala Social, 23-04-2009 . STSJ Asturias Sala Social 3090/2008, 17-10-2008 . STSJ Castilla y León (Burgos) Sala Social 694/2008, 04-12-2008 . STSJ Galicia Sala Social 2780/2009, 29-05-2009 . STSJ Madrid Sala Social 520/2008, 10-09-2008; STC 26/2011, 14-03-2011. STS Sala Social, 24-04-2012.

795 Vid. TRILLO PÁRRAGA, F., "La dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral", Revista de Derecho Social, Número 45 - Página 145 - Año 2009 - Análisis de Jurisprudencia del TC.

796 Vid. MARTÍN HERNÁNDEZ M.L., "El tratamiento convencional de la conciliación de la vida familiar y laboral: estado de la cuestión y propuestas de futuro", en AA.VV.,, "Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León", Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, págs. 111 y siguientes.

797 Vid. ALCAÑIZ, M., "Conciliación entre las esferas públicas y privada: ¿hacia un nuevo modelo en el sistema de género?", en Sociología, problemas y prácticas, núm. 44, 2004.

798 Vid. "Mujeres en cifras", Boletín estadístico núm. 3, 2013 (http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/boletinEstadistico/docs/Boletin3Marzo2013.pdf), según el cual, de acuerdo con los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo (2009-2010), el porcentaje de mujeres que empleaba tiempo en el cuidado del hogar y de la familia era del 91,9% y destinaban una media de 4 horas 29 minutos diarios (el 74,7% de los hombres destinaba 2 horas 32 minutos). Por el contrario, el porcentaje de mujeres que destinaba tiempo a las aficiones y la informática era del 23,9%, con una duración media diaria de 1 hora y 38 minutos, y el porcentaje de varones era del 35,6%, con un tiempo medio diario de 2 horas 5 minutos. El 28,2% de las mujeres dedicaba una media diaria de 6 horas 43 minutos al trabajo remunerado; el 38,7% de los varones empleaba 7 horas 55 minutos.

799 Vid. "Mujeres en cifras", Boletín estadístico núm. 5, 20013, Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).(http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/boletinEstadistico/docs/numero5Mayo2013.pdf).

800 Sobre un estudio muy interesante a nivel de Derecho Comparado sobre la diversa normativa de apoyo a las familias, Vid. ALLEN, R. y CRANSNOW, R., "Family rights at work. A guide to Employment Law", Jordan Publishing Limited, 2012, págs. 1-15.

801

Son tres por lo tanto, los tipos de ***"barreras"*** a las que se han tenido que enfrentar[802] tradicionalmente las mujeres en esta materia: las sociales (derivadas de la división social del trabajo), las relativas a la estructura económica (relaciones de producción y discriminación laboral), y políticas (ocasionadas por el déficit de las infraestructuras de apoyo y la validez de los derechos de conciliación)[803].

Actualmente, por lo tanto, son las mujeres las que siguen teniendo más problemas[804] para equilibrar su dedicación o presencia en el ámbito laboral y familiar[805], y es por ello, que la "conciliación de la vida familiar y laboral[806]" se sigue considerando por la sociedad un problema[807] o lucha de, por y para las "mujeres"[808]. [809]

Además tradicionalmente, la regulación de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral se ha planteado como una condición que solo reporta beneficios para las trabajadoras y no para la entidad empleadora, siendo necesario en los nuevos planteamientos o estrategias a seguir en el PI del PAJE y en la negociación colectiva, cambiar este enfoque de forma que adquiramos conciencia de las ventajas que tiene también para la contraparte, es decir, ***para la entidad empleadora,*** que beneficiará también de ellas con un incremento de la productividad (repercutiendo en un aumento de la cantidad y sobre todo, de la "calidad" del servicio a prestar por su personal), ahorro de costes (reduciendo los costes derivados de la rotación y bajas laborales, así como los de control de las personas, implantando una política de trabajo por objetivos), reducción del absentismo laboral, mejorando también la calidad de vida del personal, mejorando el clima laboral, y su propio rendimiento

801 La categoría de "Hogar y familia" está constituida por: actividades culinarias, mantenimiento del hogar, confección y cuidado de ropa, jardinería y cuidado de animales, construcción y reparaciones, compras y servicios, gestiones del hogar, cuidado de niños, ayudas a adultos miembros del hogar y a otras actividades para el hogar y la familia no especificadas. **Fuente de los datos:** Encuesta de Empleo del Tiempo. Instituto Nacional de Estadística. Más información en: http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fe447&file=inebase&L=0

802 Vid. MORA CABELLO DE ALBA, L., "El trabajo y la maternidad de las mujeres en un espacio único de tiempos múltiples", Duoda, Estudios de la Diferencia Sexual, 2011, núm. 40, pág. 171.

803 Vid. AA.VV., "De la conciliación a la corresponsabilidad; buenas prácticas y recomendaciones", Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2008, págs. 50 y siguientes.

804 Vid. MORA CABELLO DE ALBA, L., "Del malabarismo cotidiano a una nueva civilización más allá de la igualdad. La reconciliación de la vida laboral y familiar", Revista de Derecho Social, Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, núm. 37, págs. 133 y siguientes.

805 Vid. MARTÍN, María del Sol Herraiz. 11. Real Decreto-Ley 3/2012: Luces y sombras en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. En Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. 2012. p. 267-290.

806 Vid. ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote. Ley de igualdad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y primeras sentencias judiciales. Información laboral. Jurisprudencia, 2007, no 15, p. 2-9.

807 Vid. CRUZ VILLALÓN, J., "El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado (comentario a la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras)", RMTAS, núm. Extraordinario, 2000, pág. 80.

808 Vid. MÈDAS, D., "El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres", Ed. Nancea, Madrid, 2002.

809 El 35,36% de las mujeres y el 36,38% de los varones entrevistados en la Encuesta Nacional de Salud 2011-2012 dijeron que realizaban las tareas del hogar compartiendo el trabajo con otra persona. Sin embargo, el porcentaje más alto de mujeres encuestadas (44,53%), señaló que realizaba sola las tareas del hogar (frente al 9,66% de los varones que contestó que se ocupaba en solitario de dichas tareas), mientras que casi la mitad de los varones (48,37%) indicó que otra persona de la casa se ocupaba de las tareas del hogar (frente al 12,31% de las mujeres encuestadas que dio esa respuesta). Según nivel de estudios, los mayores porcentajes de corresponsabilidad en la realización de las tareas del hogar se dan entre quienes han cursado enseñanzas profesionales de grado superior o equivalente y quienes han realizado estudios universitarios; más del cuarenta y dos por ciento de las mujeres y hombres con dichas titulaciones dijeron que compartían las tareas del hogar con otra persona de la casa. Según actividad económica, el 38,09% de las mujeres que estaban trabajando y el 51,59% de las que se encontraban en situación de desempleo realizaban solas las tareas del hogar, mientras que el 46,67% de los hombres que estaban trabajando y el 41,37% de los que estaban en situación de desempleo dijo que era otra persona de la casa quien se responsabilizaba del trabajo doméstico.

y compromiso con el trabajo.

En esta línea concibe estas medidas la denominada ***"Estrategia Europea de Empleo 2020"***[810]***,*** y también las ***Directrices Integradas Europa 2020 (2010-2014)***[811]***,*** al indicar que los programas de empleo de los Estados Miembros deben integrar un "crecimiento inclusivo", indicando que las mujeres son un colectivo susceptible de exclusión social, introduciendo para ello el concepto de "flexiseguridad"[812], justificado por la necesidad de redefinir el Derecho del Trabajo, para poder dinamizar el mercado de trabajo, pero advirtiendo la propia Comisión del riesgo de empeorar la situación de las mujeres[813], debido a la feminización de estas medidas[814], si bien se recuerda la interdicción de la discriminación directa o discriminación indirecta en el mercado laboral. De hecho, en el ámbito europeo, la normativa sobre tiempo de trabajo se ha desarrollado generalmente al margen de las consideraciones[815] o necesidades del tema de la conciliación[816], obedeciendo más bien a las necesidades empresariales[817] de regulación del tiempo de trabajo[818]. En síntesis, el objetivo del incremento de la tasa de empleo en el ámbito de la ***Estrategia Europa 2020,*** debe entenderse como un incremento cualitativo y no sólo cuantitativo, que garantice a mujeres y hombres un empleo de calidad, para lo que es imprescindible trabajar la corresponsabilidad real, eliminando los roles y estereotipos, e interpretando las medidas de conciliación en clave constitucional[819] y comunitaria[820].

Pero al mismo tiempo, no podemos olvidar las singularidades de la entidad empleadora, la ***AJE,*** que en la medida en que es una Administración Pública, debe servir y ser instrumento en la garantía del interés público, proyectándose sobre la sociedad a la que sirve, y en la cual puede actuar como revulsivo, dando ejemplo de entidad empleadora socialmente corresponsable, y contribuyendo así a la conformación de una ***sociedad corresponsable***[821]***.***

Pero si queremos conseguir el objetivo de la ***corresponsabilidad***[822]***,*** será necesario no adoptar medidas estándar, sino adaptarlas mediante el recurso a la negociación colectiva y el PI al ámbito concreto en que deben ser aplicadas, para lo cual se deberá efectuar un diagnóstico previo en el que se detecten cuáles son las necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral del personal, de forma que puedan satisfacerse en el PI que se diseñe. Sin embargo, la experiencia práctica en el ámbito privado ha demostrado que en la negociación colectiva se le ha otorgado una importancia secundaria o residual[823].

El Plan de Igualdad, lo mismo que debería hacer la legislación en esta materia debería de tener cuidado al establecer medidas excesivamente paternalistas o protectoras, porque coincido plenamente con Gema Fabregat

---

810 Formulada por la Comisión Europea el 3 de marzo de 2010, en el documento "Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador", COM (2010) 2020. Vid. CABEZA PEREIRO, J. y BALLESTER PASTOR, M.A., "La estrategia europea para el empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico laboral español", Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2011.

811 COM (2010) 2020, de 3 de marzo de 2010.

812 Concepto estudiado por la Comisión, por encargo del Consejo de Europa, y que dio lugar al "Libro Verde. Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI", COM/2000/0366 final. Vid. BAYLOS GRAU, A. y PÉREZ REY, J., "Sobre el Libro Verde: Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI", Cuadernos de la Fundación Sindical de Estudios, núm. 5, 2006.

813 Vid. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, "Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres, 2006-2010", Bruselas, 1 de marzo de 2003, COM (2006) 92 final.

814 LÓPEZ ARRANZ, M.A., "Aproximación crítica a la conciliación laboral en los Convenios Colectivos de sectores feminizados desde una perspectiva de género", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 299 y siguientes.

815 Vid. LÓPEZ-TAMÉS IGLESIAS, R., "Alcance y aplicación de algunas cuestiones sobre vida laboral y familiar en la doctrina de los Tribunales Superiores", Revista Aranzadi Social, núm. 19, 2011; LOUSADA AROCHENA, J.F., "El tiempo en las leyes con perspectiva de género", Revista de Derecho Social, Ed. Bomarzo, Albacete,, núm. 49, 2010; MARTÍNEZ YAÑEZ, N.M., "El régimen jurídico de la disponibilidad horaria", Aranzadi, Pamplona, 2011; MONTOYA MEDINA, D., "Dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar (comentario a las SSTCO 24/2011 y 26/2011, de 14 de marzo)", Revista Aranzadi Social, núm. 4, 2011; VIQUEIRA PÉREZ, C., "Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; deficiencias y problemas aplicativos", Revista Aranzadi Social, núm. 10, 2010.

816 Vid. CABEZA PEREIRO, J. y BALLESTER PASTOR, M.A., "La Estrategia Europea para el Empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico laboral español", MITIN, Madrid, 2010, págs. 22 y siguientes.

817 Vid. PAZOS PÉREZ, A., "La reducción de jornada tras las últimas reformas legislativas", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 242.

818 Vid. En esta línea la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma laboral. Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., "Flexibilidad interna en la Ley 3/2012", Relaciones Laborales, núm. 15-18, agosto, 2012.

819 Vid. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., "Conciliación de la vida familiar y laboral; una perspectiva constitucional", en AA.VV., (CARDONA RUBERT, M.B., Coord.), Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales, Ed. Bomarzo, Albacete, 2009, págs. 239 y siguientes.

820 Vid. BALLESTER PASTOR, M.A., "Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea; rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la corresponsabilidad", Revista de Derecho Social, Ed. Bomarzo, Albacete, núm. 51, 2010, págs. 49 y siguientes.

821 Vid. CARACCIOLO DI TORELLA, E. y MASSELOT, A., "Reconciling Work and Family Life in EU Law and Policy", Ed. Palgrave-Macmillan, London, 2010, págs. 118 y siguientes.

822 Vid. MARTÍNEZ YAÑEZ N.M., "El principio de corresponsabilidad en las políticas autonómicas de conciliación", en AA.VV., Los nuevos marcos de relaciones laborales en el renovado Estado de las Autonomías, XXI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

823 Vid. LOUSADA AROCHENA J.F., "Tiempo de trabajo, la productividad y la conciliación en la negociación colectiva", La Ley, Madrid, núm. 7052, 2008; VALDÉS DAL-RÉ F., "Igualdad de Género y relaciones laborales: entre la Ley y la negociación colectiva", Ed. Reus, Madrid, 2010; AA.VV., (Coord. LOUSADA AROCHENA J.F.), "El principio de igualdad en la negociación colectiva", Madrid, MTel, 2008.

Monfort[824] cuando advierte del riesgo[825] o ***efecto boomerang***[826] que una normativa de este tipo podría tener[827], al seguir perpetuando los roles y

estereotipos[828] permitiendo que el disfrute de estas medidas siga feminizado[829] y se siga así considerando a las mujeres como trabajadoras de segunda categoría o que se implican menos en la entidad empleadora[830], y por lo tanto no resulta tan rentable invertir en ellas[831]. Por ello, coincido con ella también, cuando estima que si bien el PI debe incidir en la regulación de las licencias, permisos y excedencias previstas en la ***LOI***[832] y en el EBEP[833], lo debe hacer en el sentido de establecer otras adicionales o incentivar su disfrute por parte de los hombres[834] al integrar éstos el colectivo "infrarrepresentado" en el trabajo reproductivo[835], y por lo tanto, a quienes se deberían aplicar estas medidas de acción positiva[836], entendiéndose, no sólo doctrinalmente, sino también por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que el órgano judicial deberá valorar si la solicitud de disfrute de estas medidas por parte de las mujeres es proporcional con los efectos negativos en su desarrollo profesional[837].

Igualmente, el PI o negociación colectiva debería ser sumamente cuidadoso a la hora de intentar mejorar las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral previstas legalmente, porque a veces no somos conscientes de que cuando incrementamos por ejemplo, la duración de los permisos o excedencias, teniendo en cuenta que una proporción de los mismos se corresponderá con ausencias laborales no remuneradas y por lo tanto, salvo algunos casos, no cotizadas, y recordando nuevamente que son las mujeres las que las disfrutan mayoritariamente, de estará generando una ***discriminación indirecta*** en materia de protección de ***Seguridad Social,*** al presentar una peor vida laboral o de cotización, por lo que recibirán menos protección o acceso a prestaciones de Seguridad Social, y aun cuando accedan, seguramente, será notablemente inferior la cuantía de las pensiones o prestaciones que puedan cobrar, además, que en muchos casos, sobre todo a determinadas edades, muchas de estas mujeres, tras un periodo tan largo de ausencia al trabajo, optarán por no volverse a reincorporar, lo que se traducirá en su retirada definitiva del mundo laboral.

Y en esta tesitura, las medidas denominadas ***"de conciliación"*** se han dirigido hasta ahora, casi de forma exclusiva, hacia las mujeres y siempre en la misma dirección. Puesto que el problema de la conciliación ha surgido con la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, y no puede intervenirse en el ámbito familiar para que los hombres asuman una mayor parte del trabajo no remunerado, el problema "se resuelve" permitiéndoles a ellas abandonar, temporal y/o parcialmente, el trabajo remunerado, a través de las reducciones de jornada, exceden-

824 Vid. FABREGAT MONFORT, G., "El derecho de conciliación en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Resumen de las novedades de la LOI en materia de conciliación", en AA.VV., Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales, Ed. Bomarzo, Albacete, 2009, pág. 119.

825 Vid. AA.VV., (MORA CABELLO DE ALBA, L., Dir. y Edición), "Trabajar en femenino, trabajar en masculino", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 148.

826 Vid. CRESPO GARRIDO M. y MORETÓN SANZ M.F., "Conciliación de trabajo y familia. Las claves del éxito: eficiencia entidad empresarial e implicación masculina", Colex, Madrid, 2010, pág. 40.

827 Vid. RODRÍGUEZ-SANZ DE GALDEANO, B., "Igualdad de trato en el acceso al empleo y protección de la maternidad. Comentario a la sentencia C-207/98 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de febrero del 2000", D.S., núm. 11/2000, pág. 114.

828 Vid. MOLINA NAVARRETE C., "Conciliación de la vida familiar y laboral. Guía de negociación", Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2006.

829 Vid. sobre el efecto boomerang, el Informe de la Fundación 1º de Mayo, "Debates en relación con la conciliación, ¿conciliación o Igualdad?", núm. 37, mayo, 2011.

830 Vid. en la misma línea, SANTOS FERNÁNDEZ M.D., "Los tiempos femeninos ¿ponen "patas arriba" el derecho al trabajo?", en AA.VV., (MORA CABELLO DE ALBA, L., Dir. y Edición), "Trabajar en femenino, trabajar en masculino", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 113 y siguientes.

831 Vid. ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 61.

832 Vid. DE LA PUEBLA PI NILLA, Ana María. Instrumentos y garantías para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica 3/2007, de mujeres y hombres. En La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la entidad empleadora. Lex Nova, 2007. p. 159-186.

833 Vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ R., "El complejo juego entre la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres: significación general y manifestaciones concretas", Relaciones Laborales, núm. 8, 2007, págs. 101-120; DE LA PUEBLA PI NILLA A., "Dimensión Laboral de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", R.L., núm. 8, 2007, págs. 65-104; VICENTE PALACIO A., "Modificaciones operadas por la Ley Orgánica de Igualdad en materia de Seguridad Social: la protección de la maternidad, la gestación y la lactancia y situaciones conexas", T.S., núm. 200-201, 2007, págs. 9-24; MORENO CÁLIZ, "Cambios en las normas de Seguridad Social en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", T.S., núm. 200-201, 2007, págs. 58-62; AA.VV., "Los aspectos laborales de la Ley de Igualdad", Tirant lo Blanch, Valencia, 2007. Cfr. También en el ámbito de las Administraciones Públicas, ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Bomarzo, Albacete, 2007.

834 Vid. CABEZA PEREIRO, J. "Las Políticas de conciliación al servicio de la igualdad entre mujeres y hombres", en AA.VV., Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, págs. 81 y siguientes.

835 Vid. GARCÍA RUBIO, M.A., "La tutela del trabajador varón en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar", en AA.VV., Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, págs. 347 y siguientes. Vid. CABEZA PEREIRO, J., "¿En qué debe cambiar el Derecho español para adaptarse al Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental?, AS, núm. 6, 2010.

836 Vid. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares", Ed. Bomarzo, Albacete, 2010.

837 Vid. MCMANUS, R., "Work-life balance: A case of technical disempowerment?", Social Politics; International Studies in gender, state o Society, núm. 16 (1), 2009, págs. 112 y siguientes; Vid. también Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de mayo de 1999, Asunto "Barber", sobre brecha salarial; Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de octubre de 1998, Asunto C-247/98, "Wolfs", de 4 de marzo de 2004, Asunto "Haacker", C-52/04, sobre diferentes edades de jubilación entre hombres y mujeres; Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de octubre de 2009, Asunto "Meertes", C-116/08, sobre la indemnización por despido. Sin embargo, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de julio de 2009, Asunto "Gómez Limón", C-537/07, estimó que la regulación del trabajo a tiempo parcial de forma diversa por las legislaciones nacionales en materia de Seguridad Social no puede considerarse en sí misma discriminatoria, sólo por ello, en base a la aplicación de la Directiva 96/734/CE.

cias, etc.[838] Es decir, cuando las mujeres no consiguen ser unas super women capaces de asumirlo todo, deben renunciar en mayor o menor medida al trabajo remunerado y aceptar las consecuencias que de ello se derivan.

Además, otra importante barrera para el empleo femenino son los elevados costes que el cuidado infantil puede comportar, y es evidente que esta barrera será tanto más difícil de franquear mientras menor sea el ingreso que, con su trabajo, pueden obtener las madres. La conciliación laboral y familiar no es únicamente un problema de armonización de tiempos sino también de viabilidad económica[839].

En la ***LOI*** (art. 56) se dispone que s*in perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del PAP, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la* ***conciliación*** *de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de* ***paternidad,*** *en los términos que disponga dicha normativa.*

Igualmente, determina el art. 57 de esta ley que las cuestiones de corresponsabilidad se valorarán en la ***provisión de los puestos de trabajo*** en la Administración Pública, de forma que *en las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.*

Consciente de todo ello, el art. 51 de la LOI impone a las Administraciones Públicas la obligación de ***facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.***

No olvidemos que se reconoce los derechos de conciliación como parte del núcleo esencial del derecho fundamental de ***no discriminación por razón de género,*** y relacionado también con el derecho a la protección de la familia, ex art. 39 Constitución española de 1978, en la ***Sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007, de 15 de enero,*** y posteriormente, en la LOI, teniendo en cuenta que no se puede obligar a la entidad empleadora a negociar medidas de conciliación, ex art. 34.8 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014), salvo que se incluyan dentro de las "medidas de Igualdad", que si está obligada a negociar, ex art. 85.2 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014).

En los últimos tiempos de crisis y austeridad económica en las políticas gubernamentales[840], se ha generado una destrucción de Empleo masivo en los sectores masculinizados, lo que, a diferencia de anteriores etapas de crisis económicas, se ha visto acompañado de un incremento de mujeres ocupadas en el mercado de trabajo, si bien sometidas de condiciones laborales de inferior calidad para desarrollar las mismas funciones, lo cual se ha visto favorecido por diversas causas, pudiendo mencionar entre otras, un recorte progresivo de las ayudas y medidas a la "dependencia", recortes salariales de los hombres, habida cuenta de que en la mayoría de casos eran la fuente principal o exclusiva de ingresos en el hogar, un recorte o endurecimiento de las condiciones de acceso a las prestaciones de desempleo, etc... Lo que ha obligado a muchas mujeres a salir de sus casas para asumir un "trabajo productivo" con el que complementar las rentas familiares, pero sin abandonar la asunción del "trabajo reproductivo", provocando lo que en el movimiento feminista se conoce como "crisis de los cuidados", definiéndose este fenómeno como *"el complejo proceso de desestabilización de un modelo previo de reparto de responsabilidades sobre los cuidados y la sostenibilidad de la vida, que conlleva una redistribución de las mismas y una reorganización de los trabajos de cuidados, proceso que está cerrándose actualmente de forma no sólo insuficiente y precarizadora, sino reaccionaria, en la medida en que se basa en los mismos ejes de desigualdad social e invisibilidad de trabajos y agentes sociales que presentaba el modelo de partida".*[841]

838 Vid. ARESTEI SAHUN, M.L., "Relación laboral y avances en materia de corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres", Actualidad Laboral, núm. 1, 2008.

839 No debemos olvidar que a tenor del artículo 14.j) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público., …."los empleados públicos tienen derecho a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

840 Vid. DEL ARARTEKO, Institución. Hacia una revisión de las políticas públicas de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal: XXIX cursos de verano de Donostia-San Sebastián: XXII cursos europeos-UPV/EHU 2010. [Vitoria-Gasteiz]: Ararteko, DL 2011., 2011.

841 Vid. Orozco, A. (2006): "Amenaza de tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico", en Revista de Economía Crítica, nº 6. Es importante señalar de otro lado que el debate en torno al trabajo de cuidados, y los conflictos generados sobre el mismo, no es realmente novedoso. Para un estudio en profundidad sobre este fenómeno desde diversas perspectivas, ver: Borderías, C.; Carrasco, C.; y Torns, T. (2011): El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas. CIP-Ecosocial y Los Libros de la Catarata.

Y este proceso se ha visto favorecido por las numerosas tensiones generadas en el modelo prototípico de cuidados, propio del sistema patriarcal, y que obedecen a la modificación de expectativas de las mujeres en cuanto a roles y estereotipos, acceso de las mujeres al trabajo asalariado, progresivo envejecimiento de la población, precarización de las condiciones laborales, de vida y familiares, que se han visto afectadas por un mayor individualismo, ante el crecimiento de los núcleos urbanos, y pérdidas de redes sociales[842], a lo que se acompaña el discurso neoliberal de proclamar las bondades de las privatización de los Servicios Públicos y el abstencionismo estatal.

También se podrían mencionar medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral consistentes en el abono de cantidades económicas, como las previstas en el artículo 50 Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra[843].

Después de las modificaciones operadas en el **ET/as por la LOIMH,** se han introducido las siguientes previsiones en relación a la articulación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y que serán aplicables en su caso al PAJE.

El trabajador/a tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva... respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

Permisos de dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Las trabajador/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva… respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la entidad empleadora al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores

842 Vid. Estudio nº 64 de la Fundación 1º de Mayo Desigualdad y Estado Social en España, disponible en http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Estudio64.pdf.

843 En concepto de ayuda familiar se abonará a los funcionario/as una cantidad anual en función de sus circunstancias familiares que se calculará aplicando al sueldo inicial del nivel E los siguientes porcentajes: por cónyuge o pareja estable que no perciba ingresos: 3,50 %. Por cónyuge respecto del cual exista la obligación de satisfacer pensión impuesta por resolución judicial : 3,50 %. Si la pensión fuera de menor importe que la ayuda, ésta se reducirá a la cuantía de aquélla. Por cada hijo menor de edad no emancipado emancipado: 3,00 % Por cada ascendiente o hermano menor de edad no emancipado, huérfano de padre y madre que conviva con el funcionario/a y dependa económicamente de él : 3,00 %. Por cada hijo disminuido físico o psíquico : 15,00 %. 2. La cantidad resultante de la aplicación de lo establecido en el apartado anterior se incrementará, en función del número de hijos menores de edad no emancipados que convivan con el funcionario/a en los siguientes porcentajes: De 3 a 5 hijos: 30%. De 6 a 8 hijos: 35%. Más de 8 hijos: 40%.

de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la entidad empleadora de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma entidad empleadora generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad empleadora podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad empleadora.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre…

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo

menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre las entidades empleadoras y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Los trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la LPRL, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajador/a de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre la entidad empleadora y el trabajador/a, y conforme se determine reglamentariamente.

Entiendo, como ya se ha dicho en diversos espacios y foros[844], que cinco son las ***claves*** para la conciliación de la vida familiar, profesional social y personal: *compartir responsabilidades entre hombres y mujeres en el trabajo doméstico, cuidado de personas dependientes o en otros aspectos, reorganizar el tiempo que mujeres y hombres dedicamos al proceso productivo, al reproductivo y al espacio propio, reestructurar el espacio diseñado para el ámbito público y el ámbito privado, repartir entre hombres y mujeres las aportaciones del tiempo dedicado a la crianza, al afecto, al cuidado de personas dependientes y a resolución de las necesidades vitales, y reajustar las estructuras productivas, considerando las necesidades personales y las obligaciones familiares de las personas empleadas[845].*

844 Vid. página web el Instituto Navarro para la Igualdad.

845 No podemos olvidar que en Navarra, a nivel municipal, algunos Ayuntamientos, como el de Burlada, se encuentran comprometidos en una estrategia global vertebrada a través de los ***Pactos Locales para la Conciliación***, que tal y como publica el INAI en su página web, el ***Pacto Local es un marco para la conciliación desde la corresponsabilidad***, y constituye un compromiso que propone el INAI a las entidades locales para trabajar conjuntamente por una serie de objetivos orientados a facilitar a la ciudadanía la conciliación de su vida familiar, profesional y personal. El Pacto responde a la necesidad de que, en materia de conciliación, se experimenten fórmulas que fomenten la corresponsabilidad social de las instituciones públicas y privadas de los distintos ámbitos. Es cierto que estos Pactos tienen por objetivo influir o condicionar el diseño de los Planes Estratégicos de desarrollo de Políticas de Igualdad en el ámbito municipal, pero no podemos obviar la necesidad instrumental siquiera, como vía de legitimación de Proyectos de esta naturaleza de ser coherentes en el diseño y vertebración de nuestro PI interno.

Por último, no puedo cerrar este apartado sin mencionar que en la Comunidad Autónoma del País Vasco, para apoyar todas estas Políticas de fomento de la corresponsabilidad, disponemos del ***"III Plan Interinstitucional de apoyo a las familias de la Comunidad Autónoma del País Vasco" para el período 2011-2015",*** en desarrollo de la Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de Apoyo a las Familias, en la que se dispone que "se entenderá por familia el grupo de convivencia de dos o más personas unidas entre sí por matrimonio o relación análoga a la conyugal o por filiación o cualquier otro tipo de parentesco".

Igualmente, contamos con el art. 47 de la ***LIE***[846] que indica que *las administraciones públicas vascas han de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la* ***corresponsabilidad*** *de los hombres en el trabajo doméstico*[847]*, de la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, de la creación y adecuación de servicios socio comunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin.*

También prevé esta ley que *las normas reguladoras de las* ***condiciones de trabajo del personal de las administraciones públicas*** *deben incluir medidas para la* ***flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo,*** *sin perjuicio de la calidad del empleo y de los derechos de las trabajador/as y trabajadores/as, así como otro tipo de medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, y que la Administración de la Comunidad Autónoma otorgará* ***ayudas*** *a los trabajadores/as y trabajador/as que se acojan a excedencias, permisos y reducciones de jornada para atender a las necesidades domésticas y del cuidado de personas dependientes. Las normas que regulen las citadas ayudas han de prever medidas dirigidas a facilitar la* ***reincorporación*** *de las personas que se acojan a ellas, así como a evitar que resulten perjudicadas en su desarrollo profesional.*[848]

En relación a los ***servicios socio comunitarios,*** *se determina que las administraciones públicas vascas han de establecer servicios asequibles, flexibles, de calidad y de fácil acceso para atender las necesidades de cuidado de las personas que no pueden valerse por sí mismas para realizar actividades de la vida cotidiana por carecer de autonomía funcional suficiente, y que, en colaboración con el resto de administraciones competentes, ha de poner los medios necesarios para garantizar la existencia de servicios de atención educativa y asistencial a la infancia que cubran las necesidades de cada zona o comarca en las edades previas a la escolarización y que oferten horarios y calendarios amplios y flexibles. Igualmente dispone que la administración educativa, en colaboración con el resto de administraciones competentes, ha de garantizar la existencia de un servicio completo de* ***comedores escolares*** *en todas las etapas educativas en función de la demanda, y que las administraciones públicas vascas han de poner los medios necesarios a fin de que a lo largo de la escolaridad infantil y primaria exista una atención complementaria, de carácter* ***extracurricular,*** *al horario y calendario escolar preestablecido, de modo que se facilite la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres. Igualmente, se prevé que las administraciones públicas vascas establecerán* ***programas de desahogo*** *y otro tipo de medidas y servicios de apoyo económico, técnico y psicosocial a las personas que realicen labores de cuidado, y estudiarán y, en su caso, apoyarán iniciativas y fórmulas de apoyo mutuo entre particulares para el cuidado de personas.*[849]

Me resisto a concluir este epígrafe con el que introduzco la presentación de las cuestiones que trataré con más detalle en los posteriores, sin comentar una problemática que está generando la situación de crisis y empobrecimiento de la sociedad actual, cual es la de la disfunción, que genera la pérdida de la empleabilidad de personas mayores, aún en activo, que se ven obligadas a suplir las carencias de las estructuras materiales[850], y jurídicas[851], de cuidado existentes, que les aboca a ***cuidar a sus nietos/as,*** mediante estructuras de solidaridad intergeneracional espontáneas, sobre todo en el caso de familias mono parentales[852], pero que sin embargo, no

846 Vid. MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.M., "El principio de corresponsabilidad en las Políticas autonómicas de conciliación", en AA.VV., Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, págs. 245 y siguientes.

847 Vid. CABEZA PEREIRO, J., "Las políticas de conciliación al servicio de la Igualdad entre hombres y mujeres", en AA.VV., (CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., Dir.), Conciliación de la vida familiar y laboral y "corresponsabilidad" entre sexos, Tirant Lo Blanch, Valencia, Valencia, 2011, págs. 81 y siguientes; PÉREZ DEL RÍO, T., "La normativa interna sobre derechos de conciliación: la "corresponsabilidad"", en AA.VV., Conciliación de la vida familiar y laboral y "corresponsabilidad" entre sexos, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 54.

848 Vid. Art. 48 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi.

849 Vid. Art. 49 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi.

850 Escuelas infantiles, guarderías, servicios complementarios públicos o privados como ludotecas, actividades extra-escolares, campamentos para periodos no lectivos...

851 Derechos de conciliación.

852 Vid. FLAQUER, L. y ALAMEDA, E., NAVARRO-VARAS, L., "Monoparentalidad e infancia", Fundación La Caixa, Barcelona, 2006, págs. 103 y siguientes; GOÑI SEIN, J.L., "La familia monoparental: ausencia de atención política y legislativa y su impacto sobre la situación socio-laboral de la mujer", Temas Laborales, núm. 82, 2005, págs. 14-18.

pueden acceder a los derechos y medidas de conciliación reconocidas a los progenitores directos[853], conociéndose este fenómeno como el de "la gran parentalidad activa"[854], y siempre y cuando el cuidado de sus nietos/as menores no lo asuman bajo un título jurídico como el acogimiento, en cuyo caso hablaríamos de "guarda legal del menor". En este caso, sí es cierto que podrían acceder a una reducción de jornada para el cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad que por razones de edad no pudiera valerse por sí mismo, en cuyo caso podrían ejercer sus derechos de conciliación simultánea o sucesivamente con los de los progenitores directos[855].

No obstante, algún sector doctrinal ha entendido que debo realizar una interpretación finalista del artículo 37.5 del ET ***(Vigente hasta el 01 de Enero de 2015),*** acorde con el mandato constitucional de protección de la familia y la infancia[856], que supondría reconocer estos derechos también a los abuelos/as[857], lo cual no sería admisible para el cuidado de un menor afectado por una enfermedad grave[858].

En relación a la ***jornada,*** en estos casos, los abuelos/as, podrían solicitar de forma voluntaria la conversión de un trabajo a tiempo completo en un ***trabajo a tiempo parcial,*** no olvidando que una cotización de un trabajo a tiempo parcial en su última etapa de vida de cotización[859] podría afectar negativamente al importe de su pensión de jubilación futura[860]; o también podrían solicitar la ***jubilación parcial,*** si bien tras las últimas reformas que han endurecido sus requisitos, sólo los de más edad podrán beneficiarse de la misma.

Podrían beneficiarse de la ***excedencia*** para cuidado de familiares[861] hasta el segundo grado[862], o de la excedencia voluntaria[863], si bien en este último caso, no se reservaría el puesto de trabajo, lo que podría provocar su expulsión del mercado laboral, además de que no se computarían como cotizados esos periodos, lo que le perjudicaría en el cálculo del importe de su pensión de jubilación.

En relación a los ***permisos y licencias,*** podría aplicarse el permiso previsto para ausentarse del puesto de trabajo para cuidado de familiares hasta el segundo grado, pero sólo en casos patológicos[864] (accidentes, enfermedades graves, hospitalización). Es cierto, que siempre podrían recurrir al "permiso por asuntos particulares", pero lo ideal sería que se pudiesen acoger a auténticas "medidas de conciliación", que trascienden la esfera privada por pertenecer a la empresarial-colectivo-pública, y que siempre se podrían articular en la negociación colectiva o el Plan de Igualdad, ya que de otra forma, en la práctica, nos podríamos encontrar con faltas de asistencia injustificadas al trabajo, que podrían justificar su despido, y que atendiendo a su edad, supondría en la mayoría de los casos, la expulsión definitiva del mercado laboral[865].

Coincido con quien opina que debería valorarse, como propuesta de *lege ferenda,* o para incluirla en la negociación colectiva o Plan de Igualdad, añado yo, que se apostase por reglas nuevas de disponibilidad horaria[866], por extenderles medidas de conciliación ya existentes para los progenitores, o incluso aplicando nuevas formas

853 Vid. QUINTERO LIMA, M.G., "La "gran parentalidad" y la empleabilidad de los trabajadores maduros", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 261 y siguientes.

854 Vid. WISNIA-WEILL, V., "La "grand-parentalité active", un triple enjeu de solidarité, de conciliation travail/hors travail ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015) d'emploi des seniors. La note d'analyse", Questions sociales, núm. 199, 2010.

855 Vid. STSJ del País Vascoo, de 30 de noviembre de 1999 (AS 1999/3805), para el caso de convivencia con los abuelos, pero que no soluciona el supuesto de la existencia de dos núcleos familiares diferentes.

856 Vid. Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 25/2005, de 28 de febrero (AS 2005\620).

857 Vid. LÓPEZ GANDÍA, J., "La jornada reducida tras la Ley de Igualdad (aspectos laborales)", en APARICIO TOVAR, J. y LÓPEZ GANDÍA, J., Tiempo de trabajo, Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 160

858 Vid. artículo 37.5.3 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015), en su redacción dada por la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2011.

859 El Pleno del TC, por Providencia de 24 de junio de 2014, ha acordado admitir a trámite la cuestión de inconstitucionalidad número 2502-2014, en relación con los apartados a) y b) de la regla 3.ª del número 1 de la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social, por posible vulneración de los artículos 9.3 y 14 de la Constitución («B.O.E.» 4 julio).

860 Y ello a pesar de la previsión de un pequeño incremento previsto en la Disposición Adicional Séptima, tercera, b) y c) de la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

861 Vid. LOUSADA AROCHENA, J.F., "Las excedencias familiares", Tribuna Social, núm. 229, 2010, pág. 19; STSJ del País Vasco, de 2 de mayo de 2007; STSJ de Navarra, de 23 de febrero de 2006, y de 4 de mayo de 2006

862 Vid. artículo 46.3 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015).

863 Ex artículo 46.2 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015).

864 Vid. ROJO TORRECILLA, Estado, "Permisos y licencias (análisis del artículo 37.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de su desarrollo convencional)", en APARICIO TOVAR, J. y LÓPEZ GANDÍA, J., Tiempo de trabajo, Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 216.

865 Vid. ALZAGA RUIZ, I., "El absentismo del trabajador como causa del despido objetivo", Ed. Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo,, núm. 150, 2011, págs. 387 y siguientes.

866 Eximiéndole por ejemplo, de guardias, turnos rotatorios, trabajo nocturno..., o pudiendo elegir horarios o turnos, jornada continuada o partida, o poder distribuir las vacaciones de forma fraccionada para hacerlas compatibles con el calendario escolar; o "bolsas de horas" o bajo la forma de "cuenta de ahorro". Vid. MARTÍNEZ YAÑEZ, N.M., "El régimen jurídico de la disponibilidad horaria", Ed. Thomson/Aranzadi, Cizur Menor, 2011, págs. 304 y siguientes.

de organización del trabajo[867], como el teletrabajo[868].

Me permito, como broche final de este trabajo de investigación, recuperar las palabras de **ALFONSO MELLADO C.L.[869],** en el sentido de entender que *"queda una tarea esencial, no sólo en relación a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral sino también en relación a todas las demás, cual es la de desarrollarlas vía negociación colectiva, (y PI del PAJE, añadiría yo), para confiar en que así podremos conseguir finalmente la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres de forma efectiva, en el convencimiento absoluto de que una sociedad sólo puede avanzar si los grupos sociales que la integran real y eficazmente se van igualando, por lo que éste no es un problema de las mujeres sólo, sino, obviamente, de todos y todas, de toda la sociedad, si queremos progresar* **hacia una sociedad más corresponsable, justa, igualitaria y solidaria".**

Sin embargo, parece que esta problemática no está teniendo eco en las últimas propuestas legislativas[870].

867 Vid. QUINTANILLA NAVARRO, R.Y., "Las mejores prácticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Madrid", en AA.VV., Sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, AS, núm. 1, 2010, BIB 2011\425, págs. 11 y siguientes.

868 Extendiendo por ejemplo el servicio de guarderías de la entidad empleadora a los abuelos, como sucede en algunas entidad empleadoras francesas. Vid. WISNIA-WEILL, V., "La "grand-parentalité active", un triple enjeu de solidarité, de conciliation travail/hors travail et d'emploi des seniors", La note d'analyse. Questions sociales, núm. 199, 2010, pág. 6.

869 Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 93.

870 Así no se menciona en la Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más), BOE de 24 de noviembre de 2011.

Subcapítulo I. El trabajo a tiempo parcial del PAJE

Es cierto que en principio el trabajo a tiempo parcial no está regulado jurídicamente (Vid. artículo 12 del ET), como una medida de conciliación de la vida familiar y laboral[871], sino como una modalidad contractual más, pero lo cierto es que se trata de una modalidad contractual claramente feminizada y la razón no es otra que la de ser la alternativa por la que han "optado" mayoritariamente las mujeres para compatibilizar el trabajo reproductivo y el trabajo reproductivo cuyo protagonismo siguen asumiendo, y lo mismo que en el caso de las reducciones de jornada que cumplen esta función, es habitual que este protagonismo de las mujeres en esta modalidad contractual se reproduzca no sólo en la entidad empleadora privada, sino también en la Administración Pública, en la Administración de Justicia, y concretamente, en la AJE[872].

Nuestro ordenamiento jurídico, en la regulación del trabajo a tiempo parcial en las sucesivas reformas, desde el año 2001, ha venido incorporando algunos principios exigidos por la ***Directiva 97/81/CE, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial.***

La Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DOCE, 20 de enero de 1998), pretendía combatir la discriminación en las condiciones laborales del trabajo a tiempo parcial, al tiempo que promover su elección voluntaria. Tanto la doctrina como la jurisprudencia comunitaria[873] han puesto en evidencia su estrecha conexión con la discriminación indirecta por razón de sexo.

Posteriormente, tuvimos la ***Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo[874],*** que tuvo consecuencias realmente perniciosas, al incluir a través de su cláusula "opting out" la posibilidad de que las partes pudiesen, de común acuerdo, superar el régimen de jornada de 48 horas semanales máximo, incrementando la brecha de género en cuanto a los roles del trabajo reproductivo y trabajo productivo[875].

Lo que sorprende es su escaso tratamiento en la negociación colectiva, entendiendo yo que sería recomendable que fuese una materia a tratar en el futuro desarrollo del PI del PAJE.

No olvidemos además que en la última reforma del trabajo a tiempo parcial se favorece la posibilidad de realizar horas extras[876], además de horas complementarias[877], con lo que entorpece el objetivo de la conciliación[878]. No podemos obviar tampoco el hecho de que el trabajo a tiempo parcial tiene un impacto negativo en su nivel salarial, perspectivas promocionales y futuras pensiones de jubilación, además de otras prestaciones de Seguridad Social, en las que se genera una importante infra protección[879].

En relación a la cuestión de las ***horas complementarias,*** el personal que las haya pactado, es cierto que puede renunciar a ese pacto, pero tendría que esperar para ello un año desde su firma, alegando por ejemplo motivos de conciliación, y con un preaviso de quince días, y no podría vía art. 34.8 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014), solicitar la adaptación de su jornada por motivos de conciliación, habida cuenta que la doctrina y jurisprudencia entienden que lo que se adapta es la jornada "ordinaria", y no se considera como tal la integrada por las

871 Vid. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "Las debilidades del contrato a tiempo parcial como instrumento de conciliación", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 347 y siguientes.

872 Vid. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "Las debilidades del contrato a tiempo parcial como instrumento de conciliación", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 347 y siguientes.

873 Vid. STJCE de 17 de junio de 1998, Asunto Hill, C-243/95.

874 DOUE DE 18/11/2003.

875 Vid. CABEZA PEREIRO, J., "Las políticas de conciliación al servicio de la Igualdad entre hombres y mujeres", en AA.VV., Conciliación de la vida familiar y laboral y "corresponsabilidad" entre sexos, Tirant Lo Blanch, Valencia,, 2011, pág. 93.

876 El Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma laboral, prevé su posibilidad en proporción a la jornada pactada, siempre que la suma de éstas, junto con las complementarias y ordinarias no supere la referencia legal del trabajo a tiempo parcial.

877 Vid. FERNÁNDEZ PRIETO, M., "La tutela judicial del varón en el ejercicio de los derechos de conciliación para garantizar un empleo femenino de calidad", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 317.

878 Vid. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "Las debilidades del constitucional a tiempo parcial como instrumento de conciliación", en AA.VV., Políticas de conciliación, permisos parentales y Empleo, Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 347 y siguientes. Vid. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "Las debilidades del contrato a tiempo parcial como instrumento de conciliación", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 353 y siguientes.

879 Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., "El trabajo a tiempo parcial; la (im)posible convivencia entre flexibilidad y seguridad" (I), Revista Relaciones Laborales, vol.I, 2002, pág. 4; CABEZA PEREIRO, J., "Las políticas de conciliación al servicio de la Igualdad entre hombres y mujeres", en AA.VV., Conciliación de la vida familiar y laboral y "corresponsabilidad" entre sexos, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011.

horas complementarias[880]. Es cierto que siempre estarán topadas entre los límites del 15 y el 60 % de la jornada ordinaria, si se permite este último por la Negociación Colectiva, debiendo notificar la entidad empleadora al personal con 7 días de antelación su realización. Así que como vemos, se desvirtúa con su realización la función que debería cumplir el trabajo a tiempo parcial en materia de conciliación.

El ***principio de proporcionalidad*** previsto en el art. 12.4 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014) determina que los derechos de Igualdad de trato y no discriminación se aplicarán de forma proporcional en función del tiempo trabajado, lo que en materia de ***Seguridad Social,*** genera una ***discriminación indirecta***[881], dada la feminización del trabajo a tiempo parcial, que en algunos se intenta paliar con la aplicación de coeficientes multiplicadores[882].

Actualmente, en materia de desempleo, sin embargo, en el trabajo a tiempo parcial, a efectos de determinar los periodos de carencia para acceso a las prestaciones de Seguridad Social[883], se computará día trabajado como día cotizado, independientemente de la jornada realizada[884], lo que genera una discriminación entre los propios trabajadores/as a tiempo parcial, y más concretamente, entre el trabajo a tiempo parcial ***horizontal,*** y el ***vertical,*** sobre la que se deberá pronunciar el Tribunal Constitucional. Por ello se propone por parte de la doctrina sustituir la referencia "tiempo de trabajo efectivo", por la más apropiada de "periodo de ocupación cotizada", de forma que no se penalice al personal que opte por concentrar su jornada en un periodo concreto del año para dedicarse el resto del año a los temas de cuidado.

Igualmente, reciben un peor tratamiento en el cálculo del importe del subsidio de incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo y lactancia natural, al calcularse la ***base reguladora*** en base a promedios de las bases de cotización de periodos previos más amplios que los del trabajo a tiempo completo, lo que se traduce en una reducción de la "media" así calculada, o lo que es lo mismo, de la base reguladora y por consiguiente, del importe de la prestación de Seguridad Social[885], y lo mismo sucede en el caso de la personal de jubilación e incapacidad permanente, derivada de enfermedad común, en las que se integran los periodos con lagunas de cotización por no existir obligación de cotizar, con la base mínima correspondiente en función del número de horas contratadas[886].

Es importante recordar, a estos efectos, que en el caso del personal que accede a una régimen jurídico por motivos de conciliación, no se le aplicará el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial[887], ni tampoco al disfrute de la baja por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia a tiempo parcial.

En conclusión, sería interesante potenciar el trabajo a tiempo parcial como medida de conciliación, en la Ley, pero también en la Negociación Colectiva y Plan de Igualdad, pero sólo siempre y cuando se equiparen sus derechos a los del trabajo a tiempo completo, con lo que además se podría dar cumplimiento a la previsión de la Cláusula 6ª de la Directiva 2010/18/UE, evitando la desprofesionalización que implica el disfrute de permisos por motivos de conciliación excesivamente largos, al tiempo que se incentivaría la paulatina y flexible reincorporación al trabajo tras su disfrute.

880 Vid. Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de junio de 2008 (Ar. 2008/4227); Sentencia del Tribunal Constitucional 24/2011, y 27/2011, de 14 de marzo de 2011. Vid. también RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares", Ed. Bomarzo, Albacete, 2010, págs. 90 y siguientes.

881 Vid. SSTJCE, de 31 de marzo de 1981, Asunto "Jenkins", C-96/80; de 22 de abril de 2010, Asunto "Tirols", C-486/08. Vid. también BALLESTER PASTOR, M.A., "Evolución del principio antidiscriminatorio comunitario; un análisis crítico preliminar", en AA.VV., La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010, págs. 38-39. Vid. Sentencia del Tribunal Constitucional 253/2004, de 22 de diciembre, que declaró inconstitucional y nulo el art. 12.4 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014) que establecía el sistema de cotización por hora de trabajo efectivo en el trabajo a tiempo parcial, por generar una discriminación indirecta sobre las mujeres. Vid. comentarios sobre esta sentencia, en LOUSADA AROCHENA, F., "El contrato a tiempo parcial y la Seguridad Social; puntos críticos", AS, núm. 13, 2005; BIB 2005/2058.

882 Vid. Real Decreto 1131/2012, de 31 de octubre, que regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial (BOE de 27 de noviembre de 2002).

883 Vid. art. 3.4 del Real Decreto 625/1985, de 26 de abril.

884 Vid. LOUSADA AROCHENA, F., "Tiempo parcial y periodos de carencia (a propósito de la STJUE de 10 de junio de 2010)", AS, núm. 9, 2010, BIB 2010/1486.

885 Vid. Disposición Adicional 7ª.1.3.a) de la Ley General de Seguridad Social y artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1131/2002. Vid. LOUSADA AROCHENA, F., "El cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones sociales de los trabajadores a tiempo parcial", Tribuna Social, núm. 158, 2004.

886 Vid. Disposición Adicional 7.1.2.b) de la Ley General de Seguridad Social y art. 7.2 del Real Decreto 1131/2002. Vid. ROQUETA BUJ, R., "La protección social de los trabajadores a tiempo parcial", CES, Madrid, 2002, pág. 140.

887 Vid. MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., "Derecho del Trabajo", 20ª Ed., Tecnos, Madrid, 2011, pág. 549. Vid. también Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 2007 (RÉGIMEN JURÍDICO/2007/5084); STSJ Andalucía (Sevilla), de 9 de febrero de 2011 (AS/2011/840).

Subcapítulo II. Licencias y permisos[888]

1. RÉGIMEN COMÚN[889]

1.1. Cláusula general para todos los permisos y licencias[890]

En el art. 70 de la **LFPV** ya se establecía que el personal funcionario de la Administraciones Públicas Vascas podrían acceder al disfrute de licencias y permisos *por el nacimiento o adopción de un hijo o la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por traslado de domicilio, por embarazo y alumbramiento, y por matrimonio, entre otras. Dispone que estas licencias serán retribuidas, y el período de disfrute se entenderá a todos los efectos como de servicio activo, así como que* ***reglamentariamente*** *se determinarán plazos de duración y condiciones a que deba sujetarse su ejercicio.*

Mencionaba también que l*as Administraciones Públicas vascas, en sus ámbitos respectivos, podrán* ***acordar*** *con la representación de los funcionarios la concesión de licencias retribuidas* ***en supuestos distintos*** *a los contenidos en el apartado segundo de este artículo, y, en su caso, establecer para éstas* ***plazos*** *de duración superiores o* ***condiciones*** *de ejercicio más favorables que las que reglamentariamente se hubieran establecido.*

En el art. 34 del IV Acuerdo Regulador de la Equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de Implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT, de 7 de mayo de 2010, ya se preveía la equiparación del personal de la AJE al personal de la Administración Pública de Euskadi en cuanto a la regulación de las licencias y permisos.

En base al artículo 505.1 de la Ley Orgánica 19/2003 de modificación de la Ley Orgánica, corresponde a las Comunidades Autónomas regular la forma y procedimiento de disfrute de las licencias y permisos correspondientes al Personal al servicio de la Administración de Justicia.

Tal y como se indica en el artículo 452.3 de esta Ley y en una comunicación del Ministerio de Justicia de 26 de enero de 2004, corresponde a los/as los/as secretarios/as judiciales[891] dentro de sus funciones colaborar con el órgano competente autonómico en materia de medios personales y materiales en la Administración de Justicia, y en estos casos, elaborando los informes correspondientes para que este personal funcionario, titular o interino, para que pueda disfrutar de licencias y permisos que le correspondan, garantizando la cobertura del Servicio cuando supongo inasistencia del personal, y bajo las condiciones reguladas en la *Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.*

Esta Resolución es fruto de la negociación colectiva y enlaza con un futuro acuerdo global sobre sus condiciones laborales previsto en el Decreto 223/2010, de 31 de agosto, por el que se aprueba el IV Acuerdo regulador de la equiparación del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el personal funcionario de la Administración General Vasca y de implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las organizaciones sindicales CC.OO., ELA, CSI/CSIF, LAB y UGT (BOPV núm. 177, de 14/09/2010)

Esta normativa se aplica a todo el personal **funcionario** al Servicio de la Administración de Justicia destinado en el País Vasco, pertenecientes a los Cuerpos de Médicos Forenses, de Ayudantes de Laboratorio, de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa y de Auxilio Judicial, así como a aquellas

888 Vid. Resolución 1921, de 2013, del Parlamento Europeo, sobre "Igualdad de género, conciliación de la vida privada y laboral y corresponsabilidad". (http://www.europeanrights.eu/public/atti/1921_ing.pdf)

889 Vid. sobre las diversas medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la utilización no sexista de las mismas, ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, págs. 59 y siguientes.

890 Vid. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, págs. 239 y siguientes.

891 Vid. Sentencia nº 1324/2009 de TSJ Comunidad Valenciana (Valencia), Sala de lo Contencioso, 14 de Octubre de 2009.

personas integradas en las escalas a extinguir que determina la Disposición Adicional Cuarta de la Ley Orgánica 19/2003, de 26 de diciembre.

En relación a los días laborables a computar se tendrán en cuenta aquellos en los que se produzca el supuesto de hecho correspondiente a la licencia, excluyéndose a estos efectos los domingos o festivos (así para el inicio del cómputo), salvo que durante estos días se debe prestar el servicio, como sucederá con los días naturales en los que deba prestarse el Servicio de Guardia. El cómputo se inicia el día laborable afectado o, en su caso, el día siguiente, si bien una vez iniciado, su disfrute será continuado e ininterrumpido.

En este punto, debo hacer referencia a las *Instrucciones de 24 de enero de 2011, de la Directora de la. Oficina Judicial y Fiscal, sobre la cobertura de ausencias de corta duración del personal funcionario de auxilio judicial en su función de apoyo a Sala,* en donde se dictan instrucciones de aplicación del art. 74.2 del Reglamento Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia que determina que no se cubrirá mediante sustituciones ausencias derivadas de disfrutes de licencias o permisos o vacaciones *que no sean de larga duración,* entendiéndose por tal los que no tengan una duración superior al mes, garantizando en cualquier caso la cobertura de las necesidades del servicio, extremo que condicionará además que el Secretario/a Judicial los conceda o no, lo que se traducirá en la práctica en un incremento de la carga de trabajo del resto del personal y que no favorecerá el disfrute de este tipo de medidas ante el empeoramiento del clima laboral suscitado con ello[892]. Si la situación se hiciese insostenible y no se pudiese por esta vía garantizar la cobertura del servicio debido a la excesiva duración de la ausencia, se prevé que notifique a la Dirección de la Oficina Fiscal y Judicial para que adopte las medidas oportunas.

En la Jurisprudencia Europea se entiende que estamos en presencia de una discriminación indirecta cuando no se contabilizan los días de ausencia por disfrute de estas medidas para la promoción profesional[893].

En todos los permisos, salvo los de la primera modalidad, deberá justificarse la concurrencia de alguna de estas causas que lo fundamentan (solo mencionaré los relacionados con el tema del género o la corresponsabilidad): por asuntos particulares, días de libre disposición, por el nacimiento de hijo o hija, por acogimiento o adopción de un hijo o hija, por lactancia, por paternidad, por bautizos y comuniones, por enfermedad grave u hospitalización de familiar, por fallecimiento de familiar, por traslado de domicilio, para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad, de reducción de jornada (por razones de guarda legal, por enfermedad muy grave de parientes de primer grado, por prejubilación, por necesidad de recuperación del interesado, por interés particular[894]).

Me limitaré a analizar tan sólo los que estimo relevantes a tratar en coherencia con el objeto de la tesis a desarrollar en las presentes líneas.

Me gustaría también en este punto, y para seguir la línea que estoy desarrollando de comparar la evolución del Pide la Administración General del Estado y la del PI del PAJE, que a tenor del análisis efectuado por el Informe de Seguimiento del I PI para el personal de la Administración General del Estado y Organismos Autónomos, en el que se ha hecho un seguimiento del disfrute de las medidas de corresponsabilidad entre hombres y mujeres, se ha constatado durante los años 2011 y 2012 un progresivo incremento del acceso de hombres estos permisos, sobre todo, los retribuidos, destacando entre el **personal funcionario** los permisos de paternidad, con un incremento de 769 utilizados por hombres (167,90%), los de flexibilización de la jornada por cuidado de hijos menores de 12 años con un incremento absoluto de 603 permisos (87.77%), si bien el porcentaje de hombres que disfrutan de permisos disminuye cuando implica su disfrute una reducción de las retribuciones. En cuanto al **personal laboral** se ha experimentado también un incremento, aunque no notable, alcanzando el permiso de paternidad un 68,52%, por lo tanto podemos afirmar que sigue existiendo una brecha de género en cuando a la utilización de medidas de corresponsabilidad no retribuidas en ambos tipos de personal.

892 Vid. Instrucción Segunda y Tercera que diferencia entre órganos judiciales que reciben prestación de apoyo a Sala, en cuyo caso se cubrirá por el personal funcionario del Cuerpo de Auxilio Judicial, o si no reciben esta prestación, por personal de refuerzo.

893 Vid. C-136/95 Thibault. Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 30/04/1998: "no contabilizar, a efectos de promoción profesional, los días de ausencia por permiso de maternidad es una medida discriminatoria".

894 Vid. Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

1.2. Incompatibilidades

1.2.1. Entre licencias y permisos

No se permite el disfrute simultáneo de más de una licencia o permiso, salvo en el caso de la pausa para lactancia y los permisos que conllevan reducción de jornada, salvo que se determine expresamente su incompatibilidad, no pudiendo hacerse uso de los mismo tampoco durante el periodo de disfrute de las vacaciones reglamentarias[895].

1.2.2. Con guardias

No se podrá simultanear el disfrute de licencias y permisos con la prestación del Servicio de Guardia, si bien el personal que los esté disfrutando podría ser requerido para prestarlo, para garantizar la cobertura de las necesidades del mismo, en cuyo caso, se le revocará el permiso o licencia anteriormente concedida, salvo que el supuesto de hecho que la fundamente no se hubiera podido prever con suficiente antelación, en cuyo caso, se le podría autorizar al disfrute parcial, con abono proporcional de la remuneración correspondiente[896].

1.3. Órgano competente para su concesión

Lo será la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto 472/2009, de 28 de agosto, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia y Administración de Justicia, que dispone las funciones que ejerce la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal, en materia de personal al Servicio de la Administración de Justicia, correspondiendo también a esta Dirección la interpretación de la normativa para su concesión, ajustándose a los criterios aplicados en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi[897].

Se regulan dos procedimientos diferentes en cuanto a su tramitación:

- En uno de ellos, la comunicación a la persona responsable de la Oficina o Servicio Judicial, se producirá ***el mismo día, o al día laborable siguiente,*** en el caso de ser éste inhábil, cursando la solicitud ante la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal en los siguientes 10 días hábiles, junto con la documentación justificativa. Se aplica a los permisos por nacimiento de hijo o hija, paternidad, enfermedad grave u hospitalización de familiar, fallecimiento de familiar, permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, y la licencia por enfermedad.

- Mientras que en el segundo procedimiento, la comunicación se debe sustanciar con unos ***10 días de antelación*** –salvo que la Resolución prevea expresamente otra cosa– y directamente ante la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal. Se trata del permiso por adopción o acogimiento, permiso por lactancia, permiso para realizar funciones sindicales, de formación o representación de personal, permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, permiso por el tiempo indispensable para el cumplimento de un deber inexcusable de carácter público o personal, permiso para atender las funciones derivadas de cargo electivo, permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad, y licencia por matrimonio propio o de parientes[898], pero también a solicitudes individuales de vacaciones y permiso de exceso horario.

895 Vid. Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

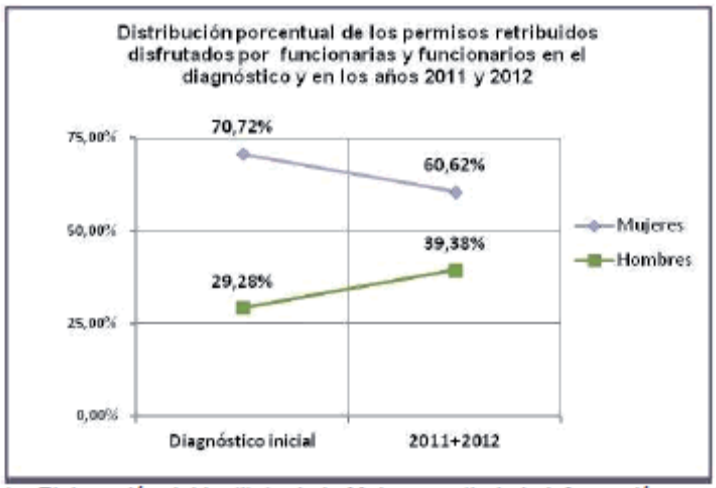
896 Vid. Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

897 Vid. Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

898 Vid. Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

1.4. Denegación, suspensión y revocación

Tal y como se prevé en la *Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fis-*



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de la información suministrada

cal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco, su efectiva concesión queda condicionada a la efectiva cobertura de las necesidades del Servicio, y la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal puede denegarlos cuando no se justifique suficientemente su necesidad, si es preceptivo hacerlo, por inobservancia de los plazos o no se acompañe el Informe favorable de la persona responsable del Servicio u Oficina Judicial.

En este caso, y habida cuenta de que la Resolución será posterior a su disfrute, la inasistencia se considerará ausencia injustificada al trabajo que tendrá como consecuencia los oportunos descuentos en la nómina[899], además de la adopción de las medidas disciplinarias pertinentes.

Igualmente, salvo circunstancias excepcionales, podrá ordenarse la suspensión de su disfrute, salvo que obedezca a motivos de enfermedad, maternidad y adopción, instando al personal a que se reincorpore inmediatamente a su puesto de trabajo[900].

1.5. Concurso de traslados[901]

El disfrute de licencias y permisos, e igualmente de vacaciones, supondrá posponer el inicio del cómputo de los plazos posesorios hasta su finalización, salvo que aquellos se hayan concedido por un hecho causante que impida la posesión, como la enfermedad o maternidad, en cuyo caso la finalización del periodo de disfrute de la licencia y permiso se identificará con el agotamiento del plazo posesorio preceptivo[902].

899 Vid. Art. 500.6 de la LOPJ.

900 Vid. Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

901 Vid. Instrucciones sobre ceses y toma de posesión, como consecuencia de la Resolución definitiva del concurso de traslados del Director de la Administración de Justicia, de 31 de octubre de 2014.

902 Vid. Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

2. PERMISOS[903]

Comenzaré este epígrafe recordando que la regulación de los permisos por conciliación[904] de la vida personal, familiar y laboral contenida en el EBEP es de "mínimos"[905], pudiendo mejorarse por la regulación autonómica o negociación colectiva[906]. En el mismo sentido se pronuncia la LOI en relación expresamente a la Administración General del Estado y Organismos Autónomos, pero entendiendo extrapolable la Doctrina al resto de las Administraciones Públicas[907].

Conviene recordar que el ***Real** Decreto-Ley 8/2012* redujo derechos importantes en esta materia, aminorando el número de días de libre disposición; eliminando días que en función de la antigüedad se sumaban a los días por asuntos particulares y a las vacaciones; limitando el número de días de asuntos particulares y los de días adicionales a los de libre disposición a establecer por las Administraciones Públicas, y limitando temporalmente el periodo de vacaciones[908].

Debo recordar también que el *Real Decreto-Ley 20/2012* otorga el carácter de legislación básica, de derecho necesario e imperativo al artículo 48 del EBEP para homogeneizar los permisos del personal funcionario de todas las Administraciones Públicas[909].

Debo detenerme en este punto para comentar la polémica suscitada en la Doctrina[910] en relación a la cuestión de si debo aplicar o no la regulación contenida en los artículos 48 ("permisos del personal funcionario") y 50 ("vacaciones del personal funcionario") del EBEP, por entender parte de la Doctrina que no serían aplicables al personal laboral debido a que en su título mencionan expresa y exclusivamente al personal funcionario, y como el artículo 7 de esta Ley indica que la misma será aplicable al personal laboral en aquellos preceptos "que así lo dispongan", y estos artículos no lo hacen, pues entienden que por ello sólo serán aplicables al personal funcionario, mientras que al personal laboral en materia de permisos y vacaciones habrá que aplicar lo previsto en el ***ET*** y en Convenios Colectivos[911].

Sin embargo, otro sector doctrinal, cuya opinión yo comparto, entiende que al disponer el artículo 51 del EBEP que *"para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente",* no tenemos por qué descartar la aplicación de los artículos 48 y 50[912]. El problema es que el artículo 51 presupone la aplicación mixta de ambas normativas, la del Capítulo V del EBEP y la legislación laboral. Comparto también la solución que proponen de aplicar la doctrina judicial desarrollada con ocasión de un supuesto singular de concurrencia de normas del artículo 3.3 del ***ET,*** en función de la cual se determina que se aplicará la normativa laboral ordinaria (legislación laboral y ***negociación colectiva***) cuando suponga una mejora de las condiciones previstas en el EBEP y en las correspondientes disposiciones normativas administrativas[913], y en consecuencia, en materia de permisos, podremos aplicar al personal laboral la regulación del EBEP salvo que resulte mejorada por Convenios Colectivos que prevean mejores ventajas para el personal laboral que para el personal funcionario de la misma Administración Pública[914].

903 Vid. en sentido similar para el personal laboral de la Administración de Justicia de Euskadi el artículo 32 del DECRETO 83/2010, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

904 Vid. BALLESTER PASTOR, M.A., "La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia,, 2000, pág. 66.

905 Vid. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, págs. 231 y siguientes.

906 Vid. artículo 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

907 Vid. artículo 56 de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007); ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 17.

908 Vid. MERINO SEGOVIA A., "Las condiciones de trabajo de los empleados públicos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 88 y siguientes.

909 Vid. RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., "El nuevo régimen de permisos y licencias de los empleados públicos a consecuencia de la modificación del artículo 48 del Estatuto Básico del Empleado Público y su aplicación a Cataluña", Seminari d'actualització de funció pública local, Federació de Municipis de Catalunya, 2011.

910 Vid. BOLTAINA BOCH X., "Jornada de trabajo, permisos y vacaciones de los empleados públicos en el **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.** La problemática del personal laboral", en AA.VV., El Estatuto Básico del Empleado Público, XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTI, Madrid, 2009. Vid. también CABEZA PEREIRO J. y FERNÁNDEZ DOCAMPO B., "Derecho a la jornada de trabajo. Permisos y vacaciones", en AA.VV., (Dirs. MONEREO, MOLINA, OLARTE y RIVAS), El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario sistemático de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Ed. Comarés, Granada, 2008.

911 Vid. GALA DURÁN C., "La conciliación de la vida laboral y familiar del personal al servicio de las entidades locales", Cemical-Estudios de relaciones laborales, núm. 2, 2007, págs. 14-15; GIL PLANA J., "El tiempo de trabajo del empleado público laboral", Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 93, 2011, págs. 241-242; GALLEGO CÓRCOLES I., "Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones", en AA.VV.,, (Dir. ORTEGA ÁLVAREZ L.), Estatuto Básico del Empleado Público", La Ley, Madrid, 2007, pág. 363.

912 Vid. STSJ del País Vasco, Sala Social, de 23 de septiembre de 2008, rec.1611/2008; STS, Sala 4ª, de 14 de junio de 2010, rec.111/2009.

913 Vid. STSJ de Galicia, Sala Contencioso-administrativa, de 11 de octubre de 2000, rec.967/1998.

914 Vid. SSTSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 1 de julio de 2008, rec.1210/2008; de 17 de febrero de 2009, rec.2930/2008; de 27 de abril de 2010, rec.293/2010. Entendiendo que si el Convenio Colectivo no respeta el mínimo legal deberá declararse su nulidad; cfr. STSJ de Castilla y León, Sala Social, de 28 de octubre de 2009, rec.13/2009.

Por esta vía se ha entendido que es admisible que el personal laboral en materia de permisos, ante la dicotomía del artículo 41.1 del EBEP y 37 del ***ET,*** pueda mediante el recurso a la ***negociación colectiva*** mejorar la normativa estatal y disponer de "condiciones iguales o incluso mejores a las del personal funcionario", y así se justifica la aplicación del permiso "por asuntos particulares" no previsto en el ***ET,*** en virtud del principio pro operario[915].

No obstante, la Audiencia Nacional ha determinado que el artículo 3.3 del ***ET*** se debe interpretar en el sentido de aplicar la norma que "en su conjunto", y no aisladamente o de forma fraccionada en algunos de sus artículos, sea más favorable al personal laboral[916], acogiendo esta misma tesis también el Tribunal Supremo[917].

En el artículo 34 de la *RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612),* se regulan permisos similares a los que veremos a continuación para el personal laboral al servicio de la AJE, equiparando igualmente la figura del cónyuge a la de la pareja estable acreditada.

En el EBEP se regulan diversos permisos previstos para que su beneficiario/a pueda hacerse cargo del cuidado de familiares, por razón de edad (corta edad o edad avanzada), o por razón de enfermedad[918].

2. 1. Por cuidado de familiares

El art. 48.a) del EBEP reconoce en caso de accidente o enfermedad grave de un familiar, consanguíneo o afín en **primer grado[919],** un *permiso de tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.*

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del ***segundo grado*** *de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.*

En relación al permiso previsto para cuidado de familiares por enfermedad grave u hospitalización, la *Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad*

915 Vid. MONTOYA MELGAR A., "La Administraciones Públicas como empresas laborales (un estudio a la luz del nuevo Estatuto del Empleado Público", en AA.VV., (Dir. LUELMO MILLÁN A.), Relaciones laborales en las Administraciones Públicas, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007, pág. 498.

916 Vid. SAN de 25 de enero de 2008, Proc.195/2007; SAN, Sala Social, de 19 de junio de 2009, Proc.59/2009, y de 14 de enero de 2010, Proc.243/2010.

917 Vid. STS, Sala 4ª, de 27 de marzo de 2014, rec.73/2013; STS, Sala 4ª, de 17 de enero de 2011, rec.1473/2010.

918 Así se prevé en el EBEP "…. que las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionario/as públicos y sus requisitos, efectos y duración. En defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes: por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad (cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad); por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día; para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas; por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. Por razones de guarda legal, cuando el funcionario/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el funcionario/a que precise encargarse del cuidado directo 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 ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

919 El Pleno del Tribunal Constitucional, por providencia de 21 de mayo 2013, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad núm. 2218-2013, contra el artículo 8 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 3 junio), que modifica la presente Ley. Ir a Norma El Pleno del TC, por providencia de 2 de diciembre 2014, ha acordado admitir a trámite la cuestión de inconstitucionalidad núm. 6423-2014, en relación con el artículo 8.1 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que modifica el presente artículo, por posible vulneración de los artículos 149.1.13.ª, 149.1.18.ª y 156.1 de la CE, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.1.c) LOTC, reservar para sí el conocimiento de la presente cuestión («B.O.E.» 6 diciembre). Ir a Norma Ir a Norma modificadora Artículo 48 redactado por el número uno del artículo 8 del R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 14 julio).Vigencia: 15 julio 2012.

Autónoma del País Vasco, en su artículo 8, mejora el artículo 37.3 del ET/as[920], al reconocer el disfrute de ***dos días "laborales",*** frente a los dos días naturales previstos con carácter general en el caso de familiares consanguíneos o afines hasta el segundo grado, y al reconocer ***cinco días laborables*** en caso de que el familiar afectado sea cónyuge, pareja de hecho o hijo/a, sorprendiendo sin embargo, que limite o empeore la previsión general de reconocer cuatro días naturales en caso de precisar desplazamiento, al condicionar el mismo al hecho de que el desplazamiento sea a una distancia superior a 150 kilómetros, y limitar el incremento en dos días naturales[921].

También se mejora la normativa general al reconocer un segundo permiso, por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del primer permiso, si continuasen las circunstancias de enfermedad grave u hospitalización. Si bien, en este caso, no resulta de aplicación la ampliación por desplazamiento, previendo que estos períodos podrán extenderse en tres días adicionales de tiempo a recuperar. El tiempo empleado se habrá de recuperar en el plazo de tres meses, con cargo al horario flexible y previa comunicación a los responsables de control horario de las fechas concretas en que se va a proceder a la recuperación.

En los casos de enfermedad prolongada, y con el objeto de hacer más operativo y útil este permiso, se permite al beneficiario/a optar por su disfrute en **periodos continuados** o *alternos.* Es por ello que sorprende que se determine sin embargo, que en caso de enfermedad grave, en que no se certifique la gravedad de la misma, y la duración de la hospitalización sea inferior a la de la enfermedad, se reduce el permiso a los días de hospitalización, haciendo caso omiso de las necesidades de cuidado, generalmente asumidas por las mujeres en las familias, en el domicilio o residencia habitual.

Tampoco entiendo la razón de condicionar la duración del permiso a la de la ***"hospitalización",*** de forma que si ésta es inferior a la de la del permiso previsto legalmente, el disfrute se reducirá a la duración de la hospitalización efectiva, obviando el hecho de que la persona enferma, aun no estando hospitalizada, podrá requerir de cuidaos similares, al ser una persona totalmente dependiente, en su propio domicilio.

También se prevé un falso permiso para el personal funcionario que podrá acompañar a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico a sus familiares de hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, si así fuera preciso por las circunstancias concurrentes en las personas acompañadas, y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir fuera de las de trabajo, y digo "falso", habida cuenta de que se les impone la obligación de recuperar el tiempo invertido en el plazo de un mes[922].

El personal laboral 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, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas anuales. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo[923].*

Lo que me parece un poco arriesgado es que se extienda este permiso no sólo al cuidado de familiares consanguíneos sino también ***afines,*** porque supondrá en la práctica que muchas mujeres, que son las que los disfrutan mayoritariamente, se vean abocadas al cuidado de la familia de su pareja, evitando que los varones asuman su cuota de responsabilidad, y favoreciendo una perpetuación de roles y estereotipos. Además, creo que sería mucho más útil disponer de un ***crédito horario,*** mucho más útil cuando la hospitalización o convalecencia se prolonga en el tiempo y se suele gestionar su cuidado con un sistema rotatorio de turnos entre diversos familiares. Por ello, entiendo yo que en el desarrollo del PI del PAJE, o en su caso en la negociación colectiva, se debe intentar, de forma similar a como han hecho algunos Convenios Colectivos, mejorar la duración de estos permisos cuando sean para el cuidado de "consanguíneos", consiguiendo así que los hombres se impliquen más en las tareas de

920 Letra b) del número 3 del artículo 37 redactada por el apartado cuatro de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).Vigencia: 24 marzo 2007.

921 Vid. en el mismo sentido, la regulación para el personal laboral en el artículo 41 de la RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612).

922 Vid. artículo 13 de la Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

923 Vid. artículo 45 del DECRETO 83/2010, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

cuidado de sus familiares directos[924].

Lo que debe hacer la negociación colectiva y el PI del PAJE es adoptar ***medidas de acción positiva,*** pero con la siguiente singularidad. Generalmente, cuando recurrimos a la utilización de las medidas de acción positiva para garantizar la Igualdad de Género material, y por ello justificado la quiebra de la igualdad, lo hacemos reconociendo más derechos o ventajas a las mujeres que a los hombres, pero en materia de corresponsabilidad, coincido con la opinión de MOLINA HERMOSILLA O.[925], cuando entiende que debo utilizar las medidas de acción positiva para conceder más ventajas o derechos a los ***hombres*** que disfruten de estas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, debido a que son los hombres, y no las mujeres, los que se encuentran *infrarrepresentados* en el trabajo reproductivo, siendo el objetivo directo, la mayor asunción por los hombres de las responsabilidades familiares, y el indirecto, la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Pero, lo mismo que cuando se utilizan las medidas de acción positiva con las mujeres, para que sean legítimas deberán de cumplir los ***requisitos*** exigidos por Doctrina y Jurisprudencia, así como el artículo 11 de la ***LOI,*** de idoneidad y adecuación (que no se puedan alcanzar los obligación con otros medios), además de ser justificadas y proporcionadas al resultado que se pretende lograr de igualdad material, que justifique los perjuicios causados al colectivo no beneficiado por las mismas[926].

Igualmente, la negociación colectiva del PI deberá tener en cuenta que actualmente se reconoce también el matrimonio de parejas ***homosexuales,*** por lo que deberá tener presente que su adopción de esta forma no les perjudique, y lo mismo, en el caso de parejas de mujeres ***lesbianas,*** habida cuenta de que en ambos casos se produciría una distorsión del objetico que justifica estas medidas; en el caso de la pareja de homosexuales, ambos podrían acceder a las mismas, mientras que en el caso de la pareja de lesbianas, ninguna de ellas las podría disfrutar, no respondiendo en estos casos el reconocimiento de estas medidas de acción positiva al obligación de lograr la equiparación entre hombres y mujeres, y además podría suponer incurrir en una ***discriminación por orientación sexual.***

Este tipo de situaciones, en las que tenemos que considerar nuevos modelos de familia, hacen que nos tengamos que replantear la regulación de las medidas de corresponsabilidad, basada hasta ahora en la variable "sexo", pero que a partir de ahora quizás debiera mejor PI votar en torno a otras categorías, como *género, pareja o unidad familiar.*

En este sentido, otra crítica que se le podría hacer a esta regulación, legal y convencional, es basarse en un modelo de **familia** formalmente constituida, y no por ejemplo, en uniones espontáneas o informales en el seno de las cuales en muchos casos se materializan estas funciones de cuidado de personas dependientes por razón de edad o enfermedad, y es que en muchos casos, cuando estamos enfermos/as de quien recibimos los mayores cuidados no necesariamente provienen de "familiares", sino de ***amistades*** que sin embargo, no pueden beneficiarse del disfrute de estas medidas, mientras que muchos familiares que se acercan al hospital cuando estamos internados, no lo hacen con la finalidad de cuidarnos, sino con la de conseguir un justificante que les legitime para disfrutar de estos permisos en sus puestos de trabajo.

Además, esta estrategia se vería reforzada con el apoyo de la Administración autonómica[927] concediendo subvenciones o ayudas para el caso de que sean los hombres los que disfruten de estas medidas[928]. Esta última opción es extremadamente importante si tenemos en cuenta que el salario de las mujeres en las familias, en la mayoría de los casos sigue siendo inferior al de los hombres[929], por lo que a la hora de decidir quién va a disfrutar

924 Vid. IV Convenio Colectivo General del sector de derivados del cemento (Anexo Vid.), o artículo 17 del Convenio Colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos.

925 Vid. MOLINA HERMOSILLA O., "De la conciliación a la corresponsabilidad; hacia una política de productividad y flexibilidad", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las entidad empleadoras: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comarés, Granada, 2012, págs. 144 y siguientes.

926 Vid. MARTÍN VIDA M.A., "Fundamentos y límites constitucionales de las medidas de acción positiva", Civitas, Madrid, 2002; SIERRA HERNAIZ E., "Acción positiva y empleo de la mujer", CES, Madrid, 1999.

927 Vid. MARTINEZ YAÑEZ N.M., "El principio de corresponsabilidad en la Políticas autonómicas de conciliación de la vida familiar y laboral", en AA.VV., Los nuevos marcos de relaciones laborales en el renovado Estado de las Autonomías, XXI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

928 Así algunas Comunidades Autónomas han establecido subvenciones de superior cuantía cuando el trabajador sustituido era hombre, para la contratación de personal sustituto; Vid. artículo 36.2.a) de la Orden 33/2009, de 20 de marzo, de la Consejería de Empleo y Bienestar Social de Cantabria; artículo 11.2 de la Orden de 24 de febrero de 2010, de la Consejería de Empleo de Andalucía.

929 Vid. Informe sobre igualdad salarial de UGT, de 2011. (hhtp://www.ugt.es/Mujer/InformeIGUALDADSALARIAL2011_UGT.pdf

de estas medidas, lo lógico es que se decida que sea la mujer, debido a que, al ser su contribución económica inferior, se perderá menos dinero que si la disfruta el hombre, pero este argumento pierde validez cuando se computa también una ayuda a percibir por el hombre que compensaría la diferencia.

En la *ORDEN de 16 de septiembre de 2010, de la Con¬sejera de Justicia y Administración Pública, sobre selección, propuesta y nombramiento del personal funcionario interino para cubrir puestos de traba¬jo de los Cuerpos de Médicos Forenses, Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial* se regula que no quedarán excluidos de la bolsa de trabajo para acceder como funcionariado interino el funcionariado que lo solicite Por el cuidado de un familiar que se encuen¬tre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mis¬mo o misma y no desempeñe actividad retribuida, por un periodo máximo de 3 años sin perjuicio de que pueda reincorporarse con anterioridad sin que se genere otro derecho que el mantenimiento en lista de gestión de personal candidato. La no solicitud de reincorporación supondrá la exclusión de la bolsa. Se concederá una sola vez por cada familiar. La suspen¬sión por este motivo no puede ser inferior a un mes.

Igual derecho se reconoce para el cuidado de familiares por enfermedad grave o accidente, siempre que se trate de cónyuge, pareja de hecho o hija o hijo teniendo la renuncia una limitación temporal de 5 o 7 días labo¬rables, según el suceso se haya producido en lugar de residencia habitual de la persona funcionaria o a más de 150 km y si se trata de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de un grado más lejano si mediara convivencia tendrá la renun¬cia una limitación temporal de 2 o 4 días laborables, según el suceso se haya producido en lugar de resi¬dencia habitual de la persona funcionaria o a más de 150 km.

Recientemente hemos tenido sentencias como la sentencia 274/2013 de 7 de junio, del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 32 de Madrid, que reconoce el derecho, de un Funcionario del Centro Penitenciario de Madrid-III (Valdemoro), a disfrutar de ***permisos sucesivos*** por la intervención quirúrgica de un cáncer agresivo de mama que padeció su suegra el 23 de julio de 2010.

Creo que el ***PI*** o la Negociación Colectiva debería aprovechar la oportunidad de incluir mejoras en este permiso, previendo supuestos diversos de cobertura como la necesidad de acompañar al médico a hijos/as menores o ascendientes mayores, o para cuidarles cuando no tengan enfermedades "graves", pero sí habituales como las infecto-contagiosas[930]. Además de esta forma cumpliríamos el tenor de la ***Directiva 2010/18,*** que plantea la necesidad de reconocer permisos *"por enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador" (art. 7),* pudiendo provocar en la práctica el abandono del trabajo por parte de las mujeres que se pueden ver afectadas por el despido objetivo del art. 52.d) del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014).

Igualmente, en el caso de las ***víctimas de violencia de género,*** podría regular la posibilidad de garantizar el derecho a la asistencia social de los hijos/as menores, que se encuentren bajo la custodia de la víctima de violencia de género, de forma que puedan disponer de una licencia o permiso para acompañarlos a consultas de asistencia psicológica, debido a que el art. 19 de la LVG sobre lo prevé para acudir a consultas de este tipo destinadas a la misma víctima de violencia de género[931].

2.2. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiares[932]

En el caso del personal laboral, dispondrán de un permiso de 3 días laborables por fallecimiento de familiares hasta 2.° grado de consanguinidad y afinidad, y 5 días laborables por ***enfermedad grave justificada*** o fallecimiento del cónyuge, compañero, compañera, hijo o hija, entendiendo que por enfermedad grave justificada de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad y afinidad dispondrá de dos días laborables, pudiendo ampliar en dos días naturales más estos permisos si los hechos que los motivan se produjeran a más de 150 km del lugar de residencia habitual del trabajador/a o de la trabajador/a, pudiendo disfrutar de un segundo permiso una vez transcurridos 30 días, si las circunstancias persisten.

930 Vid. CAVAS MARTÍNEZ, F., "Legislación laboral y responsabilidades familiares del trabajador (y II). Algunas reflexiones sobre el Proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras", Aranzadi Social, 1999, Tomo Vid., págs. 104-105.

931 Vid. GALA DURÁN, C., "Violencia de género y Derecho del Trabajo; una aproximación a las diversas medidas previstas", Revista Relaciones Laborales, núm. 10, 2005, pág. 40.

932 Vid. artículo 48.1.a) Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se reproduce la previsión anterior con la única diferencia de que en caso de no precisar desplazamiento, se reconocerán **tres días laborables** frente a los dos naturales del ET**/as.** [933]

Se matiza que el inicio del cómputo, en caso de acaecer la defunción una vez finalizada la jornada laboral, tendrá lugar al día siguiente, poniendo fin al permiso por enfermedad generado por el mismo familiar[934].

Por lo tanto, el permiso previsto para el ***personal laboral*** será más breve pero abarcará más supuestos, como el de "simple hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario del familiar"[935].

Debo resaltar también el hecho de que se requiere que la ***enfermedad*** sea ***grave,*** lo cual se determinará judicialmente[936], y que su duración será superior si existe desplazamiento para cuidarlo, lo cual no dependerá de su lugar de residencia necesariamente.

Judicialmente también se ha realizado habitualmente una interpretación muy restrictiva del término "familiar", excluyendo a parejas de hecho[937].

Para el PAP el EBEP también reconoce por fallecimiento de un familiar en **primer grado** tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad, indicando que cuando se trate del fallecimiento, de un familiar dentro del **segundo grado** de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad[938].

En la ***ORDEN de 16 de septiembre de 2010, de la Con¬sejera de Justicia y Administración Pública, sobre selección, propuesta y nombramiento del personal funcionario interino para cubrir puestos de traba¬jo de los Cuerpos de Médicos Forenses, Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial*** se regula que no quedarán excluidos de la bolsa de trabajo para acceder como funcionariado interino el funcionariado que lo solicite por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o hija o hijo teniendo la renuncia una limitación temporal de 5 o 7 días labo¬rables, según el suceso se haya producido en lugar de residencia habitual de la persona funcionaria o a más de 150 km y si se trata de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de un grado más lejano si mediara convivencia tendrá la renun¬cia una limitación temporal de 2 o 4 días laborables, según el suceso se haya producido en lugar de resi¬dencia habitual de la persona funcionaria o a más de 150 km.

2.3. Riesgo por embarazo y lactancia[939]

La ***LOI,*** en sus Disposiciones Adicionales Vigésimo Primera y Vigésimo Tercera, modificaron el artículo 69.3 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, y la Ley de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, en sus artículos 12.b) y 22, para reconocer estos permisos a las funcionarias (sólo mujeres, por razones biológicas evidentes), en los términos previstos por el artículo 26.3 y 4 de la LPRL, para equiparar estas situaciones a las de Incapacidad Temporal, y poder percibir idénticos subsidios, siempre que no sea posible o conveniente evitar este riesgo mediante una adaptación de las condiciones laborales o cambio de puesto de trabajo o funciones. Todo ello nuevamente será regulable o mejorable mediante el recurso a la normativa autonómica, negociación colectiva o PI aplicable al PAJE[940].

Es interesante recordar en este punto la modificación operada en materia de cotización a la Seguridad Social

933 Vid. en el mismo sentido, para el personal laboral, el artículo 41 de la RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612).

934 Vid. artículo 9 de la Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

935 Vid. artículo 37.3.b) del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015).

936 Vid. STSJ (Contencioso-administrativo), Comunidad Valenciana, de 16 de julio de 1999, recurso 565/1997; STSJ (Contencioso-administrativo), Cataluña, de 14 de enero de 1997, recurso 1601/1993.

937 Vid. SSTSJ (Contencioso-administrativo), País Vasco de 21 de julio de 2000, recurso 4871/1996, y de Madrid, de 25 de febrero de 2003, recurso 890/1999.

938 Vid. art. 48.a) del ET.

939 Vid. artículos 134 y 135 de la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio para el cobro del subsidio de Seguridad Social.

940 Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, págs. 92 y siguientes.

correspondiente a la entidad empleadora en el año 2012, vía LPGE, 2012, Disposición Adicional Octava, al permitir a la entidad empleadora beneficiarse de una reducción del 50 % en esta cotización cuando tenga que proceder a cambiar de puesto de trabajo a la trabajador/a como consecuencia de la estimación de una situación de riesgo durante el embarazo, y todo ello, en aplicación de lo previsto en el artículo 26 de la LPRL.

Dispone el art. 58 de la LOI que *cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.*

En relación al personal laboral sería aplicable el art. 48.5 del ET/as que determina que constituye una causa de suspensión contractual en los términos previstos en el artículo 26 de la LPRL, finalizando la suspensión el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajador/a de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En esta materia, la Reforma Laboral de 2012, excepcionalmente, si ha mejorado la situación desde una perspectiva de género, en cumplimiento del objetivo de la LOI, al reconocer este derecho con carácter individual, tanto a hombres como a mujeres, no siendo ya necesario que ésta adquiera la titularidad del mismo para cederlo al hombre, si bien es cierto que sólo uno de ellos podrá utilizarlo en caso de que ambos trabajen[941].

Por último, a partir de la entrada en vigor de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2015 (Vid. Disposición Adicional 85ª), se dispone una reducción en la cotización a la Seguridad Social en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, del 50% de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

2.4. Por maternidad / paternidad

2.4.1. Maternidad / paternidad biológica[942]

En primer lugar, debo recordar que la maternidad, es una causa más de ***suspensión***[943] de la relación laboral prevista en el art. 45.1.d) y art. 48.4 del ET/as, que menciona otras también como la paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes[944].

En la ***Jurisprudencia Europea***[945] existen numerosas sentencias[946] relativas a la apreciación de discriminación

941 Vid. art. 37.4 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014).

942 El desarrollo reglamentario de la nueva regulación de estas prestaciones se ha producido mediante Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (BOE de 21 de marzo). Este Real Decreto sustituye a su predecesor el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulaban las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo. En el ámbito de la Administración Pública, es aplicable el artículo 49 de la **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.**

943 Vid. el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajador/aes, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública para el personal laboral y personal funcionario respectivamente, y artículos 133.bis y 133. Ter de la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio en relación al cobro del subsidio de Seguridad Social.

944 Vid. Letra d) del número 1 del artículo 45 redactada por el apartado siete de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).

945 Para un estudio de Derecho Comparado, en relación a la Legislación británica, Vid. ALLEN, R. y CRANSNOW, R., "Family rights at work. A guide to Employment Law", Jordan Publishing Limited, 2012, págs. 73 y siguientes.

946 Vid. C-460/06 Paquay: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 11/10/2007: prohibición de notificar una decisión de despido a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo o hija durante el período de protección al que se refiere dicho artículo, así como adoptar medidas preparatorias de tal decisión antes de exPI rar dicho período.

directa[947] por negar la contratación[948] o influir en las condiciones de la misma por razón del embarazo[949], lo mismo que en la Jurisprudencia nacional[950].

En la LOI ya se especifica que entiende por ***discriminación directa*** por razón de sexo todo trato desfavorable[951] a las mujeres relacionado con el ***embarazo o la maternidad[952],*** y en la práctica jurisprudencial nos encontramos con pronunciamientos que en base a ello, y con el objetivo de garantizar la protección en materia de Seguridad Social de la madre trabajadora, aun cuando no se haya cumplido el requisito de estar en alta en el régimen general de la Seguridad Social, le reconocen el subsidio de maternidad igualmente[953].

En legislaciones nacionales cercanas, como el Código del Trabajo portugués, se elevan incluso a ***valores sociales,*** los de protección de la maternidad y la paternidad[954].

Durante el embarazo, las trabajador/as funcionarias tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. A tal efecto, deberá justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, acreditándose debidamente la asistencia[955].

Las novedades que introdujo la ***LOI*** en esta materia, ante la necesidad de que el término "conciliación" se viese superado por el de ***corresponsabilidad[956],*** son fundamentalmente las siguientes (Vid. artículo 48.4 ET/as):

En el caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto[957], así queda precisado que este derecho operará con independencia de que la madre fallecida realizara o no algún trabajo y sin que se descuente del período la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto[958].

Siguiendo la misma línea, el desarrollo reglamentario de la Ley introdujo la posibilidad de respetar la duración total de la suspensión de la relación laboral, no sólo a las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, sino a todo el periodo que se había reconocido inicialmente, en el caso de fallecimiento del hijo/a al nacer (artículo 8.4, del RD 295/2009)[959].

Con anterioridad a la LOI, si en el momento de reincorporación a su puesto de trabajo, la madre que había ***cedido[960]*** parte del disfrute del permiso al padre, tenía problemas de salud, recuperaba automáticamente el disfrute del mismo para posponer su reincorporación laboral, mientras que actualmente, dicha circunstancia no

947 Vid. C-421/92 Habermann-Beltermann: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 05/05/1994: despido por embarazo. C-32/93 Webb; Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 14/07/1994: despido por embarazo. C-394/96 M Brown: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 30/06/1998: despido de una trabajador/a producido durante el embarazo y motivado por ausencias debidas a incapacidad laboral derivada del embarazo.

948 Vid. C-177/88 Dekker: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 08/11/1990: negativa de contratación debida al embarazo, discriminación directa por razón de sexo. C-207/98 Mahlburg: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 03/02/2000: negativa a contratar a una mujer embarazada para un puesto de trabajo por tiempo indefinido, basándose en una prohibición legal que imPI de que la mujer embarazada, durante el período de su embarazo, ocupe desde el primer momento dicho puesto.

949 C-177/88 Dekker: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 08/11/1990: negativa de contratación debida al embarazo, discriminación directa por razón de sexo. C-421/92 Habermann-Beltermann Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 05/05/1994: despido por embarazo. C-32/93 Webb Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 14/07/1994: despido por embarazo. C-394/96 M Brown Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 30/06/1998: despido de una trabajador/a producido durante el embarazo y motivado por ausencias debidas a incapacidad laboral derivada del embarazo. C-207/98 Mahlburg Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 03/02/2000: negativa a contratar a una mujer embarazada para un puesto de trabajo por tiempo indefinido, basándose en una prohibición legal que imPI de que la mujer embarazada, durante el período de su embarazo, ocupe desde el primer momento dicho puesto. C-460/06 Paquay Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 11/10/2007: prohibición de notificar una decisión de despido a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo o hija durante el período de protección al que se refiere dicho artículo, así como adoptar medidas preparatorias de tal decisión antes de exPI rar dicho período.

950 Vid. STC 124/2009, 18-05-2009 . STC 92/2008, 21-07-2008 . STS Sala Social, 17-03-2009 . STSJ Andalucía Sala Social, 30-04-2009 . STSJ Andalucía Sala Social 3482/2009, 13-20-2009 . STSJ Asturias Sala Social 3859/2008, 28-11-2008 . STSJ Comunidad Valenciana Sala Social 348/2008, 07-02-2008 . STS Sala Social, 18-04-2011 .

951 Vid. NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., "Maternidad, adopción y acogimiento: aproximación a su régimen jurídico y puntos críticos", Revista Actualidad Laboral, núm. 20, 2011.

952 Vid. Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

953 El TS, mediante sentencia de la Sala Cuarta, de lo Social, de 13 Noviembre 2014 (ponente señor Alarcón Caracuel), confirma el derecho a la percepción de la prestación de maternidad de una trabajadora que no estuvo dada de alta en la Seguridad Social mientras trabajó, y que dio a luz tras haberse reconocido el carácter improcedente de su despido. Resuelve así el recurso de casación interpuesto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante INSS), frente a sentencia dictada el 9 de mayo de 2013 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Granada, que declaraba la responsabilidad subsidiaria de la entidad gestora.

954 Vid. artículo 33 del Codigo do Trabalho portugués.

955 Vid. artículo 13 de la Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

956 Vid. AA.VV., "De la conciliación a la corresponsabilidad; buenas prácticas y recomendaciones", Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2008.

957 Vid. Acuerdo del la Comisión Permanente del CGPJ del 14 de julio de 2009 sobre casos particulares de licencia por parto.

958 Desde el año 2004 el INSS venía reconociendo la prestación al padre que reunía los requisitos exigidos aunque la madre fallecida no fuera trabajador/a; supuesto que más tarde se recogió mediante la modificación del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, hoy derogado y sustituido por el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo.

959 Vid. PÉREZ ALONSO, M.A., "Informe sobre el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, en materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia para trabajador/aes por cuenta ajena", Aranzadi Social,, núm. 3, 2009.

960 No olvidemos que la madre es la titular del derecho. Vid. STC 75/2011, de 19 de mayo.

afectará al padre y a la cesión del derecho, pudiendo solicitar la madre una baja por Incapacidad Temporal[961].

Una de las novedades más importantes, fue sin duda, el favorecer que el padre disfrute de esta cesión de derecho, que además será compatible con el permiso por paternidad[962], en el caso de que la madre, en el caso de maternidad biológica, no tenga derecho a suspender su relación laboral con acceso a prestaciones debido a la normativa que regula su actividad, como es el caso de las que están sometidas a alguna Mutualidad de Previsión Social.

En un sentido similar, se ha producido también una importante modificación en el ámbito laboral, tanto por la modificación operada por la *LOI* en el artículo 48.4 del *ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015),* disponiendo actualmente que el padre podrá disfrutar del permiso por maternidad, que será compatible con el de paternidad, aunque la madre no trabaje, lo cual se debe entender también aplicable en el ámbito del PAP de carácter funcionarial[963].

Recientemente, una *Sentencia del Tribunal Constitucional de 5 de mayo de 2014* ha concedido amparo[964] a una funcionaria de Justicia de la Comunidad de Madrid que tuvo que posponer el curso obligatorio para tomar posesión de su plaza, obtenida mediante oposición, pues tenía programado el parto para el mismo día en que comenzaba el curso, estimando algunos colectivos que por Ley, se debería reconocer *de oficio,* igual derecho para todas las mujeres que se encuentren en igual situación[965], así como que se comunique por el Ministerio de Justicia dicha sentencia a las Comunidades Autónomas con la competencia transferida para que actúen en el mismo sentido, y que se modifiquen las normas legales que contienen el Estatuto Jurídico del personal al servicio de la Administración de Justicia (LOPJ, Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del personal al servicio de la Administración de Justicia y las bases de las convocatorias de los procesos selectivos), de manera que se determine en dichas normas legales que todas las funcionarias que se encuentren disfrutando de una licencia por riesgo durante el embarazo, parto, licencia de maternidad o lactancia, tienen los mismos derechos económicos, profesionales y laborales que cualquier opositor de su misma promoción, y no pueden ser discriminados por esa razón, de forma que a una opositora de cualquier promoción, acceda por el turno de promoción interna o libre, que se encuentre en cualquiera de las situaciones señaladas en este párrafo, se le deben reconocer todos los derechos económicos y profesionales de su misma promoción.

En el ámbito Europeo, en esta dinámica de sustituir la idea de conciliación de la vida familiar y laboral por la de ***corresponsabilidad*** me parece importante destacar la contribución de la *Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, de 29 de junio de 2000,* relativa a *"la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar"* en la que se menciona que *"tanto los hombres como las mujeres, sin discriminación fundada en el sexo, tienen derecho a compaginar la vida profesional y la vida familiar",* y habla de compensar la desventaja de los hombres en las condiciones de participación en la vida familiar, *derivada de prácticas sociales que todavía presuponen el trabajo no remunerado relacionado con los cuidados de la familia como responsabilidad principal de las mujeres y el trabajo remunerado como responsabilidad principal de los hombres,* entendiendo que esta filosofía es clave para el desarrollo de la sociedad.

En el mismo sentido, resulta interesante la *Comunicación de la Comisión Europea, de 3 de octubre de 2008,* que resalta que si bien en Europa ya no cuestionamos la regulación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, el diferente disfrute de las mismas por parte de hombres y mujeres ponen en evidencia que no contribuyen óptimamente al logro de los objetivos de la Unión Europea.

En relación al PAJE, la novedad introducida en relación a la normativa general, consiste en la ampliación de

961 Vid. Acuerdo de Pleno, de 22 de diciembre de 2010, sobre Acuerdo del CP de 15.06.10, en relación a solicitud de licencia de riesgo tras la licencia por maternidad. Acuerdo de Pleno, de 22 de diciembre de 2010, sobre Acuerdo del CP de 07.06.10, en relación a solicitud de licencia de riesgo. En el mismo sentido, Vid. art. 49.a) del Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

962 C-236/09 - Association Belge des Consommateurs Test-Achats y otros:Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 01/03/2011: Cuestión Prejudicial sobre la validez del artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de Diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (sobre permiso parental).

963 Con anterioridad a esta modificación la mayoría de las sentencias negaban esta posibilidad (Vid. STSJ (Contencioso-administrativo), Asturias, de 17 de noviembre de 2000, recurso 28/2000), aunque alguna ya se había pronunciado en sentido favorable a su admisión (Vid. SAN (Contencioso-administrativo), Sevilla, de 22 de noviembre de 2002, recurso 311/2001).

964 Vid. AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, págs. 76 y siguientes.

965 Consejería de Justicia de la Comunidad de Madrid (y después del TSJ de Madrid), había denegado reconocer antigüedad en el cuerpo de gestión con carácter retroactivo después de haber aprobado la oposición y verse obligada a posponer el curso téorico-práctico por estar de parto.

la duración inicial de 16 semanas[966] a 18[967], y el incremento de dos semanas adicionales no sólo por cada hijo a partir del segundo, sino por cada hijo que tenga una discapacidad, si bien en este punto la Ley no clarifica el porcentaje de discapacidad exigido, tal y como prevé el artículo 3 del Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Igualmente, se prevé expresamente que en el caso de no haber disfrutado de las vacaciones correspondientes por este motivo, cuando ha expirado el año de devengo de las mismas, podrá la trabajador/a acumularlas, siempre que lo haga de forma continuada e ininterrumpida, al periodo de disfrute de este permiso[968].

Antes de concluir este apartado me veo obligada a mencionar también el hecho de que nuevamente nos encontramos en este punto con una normativa que se aplicará al "personal de la Administración General del Estado", tanto al laboral como funcionarial, y que al versar además sobre una materia cuya competencia está substraída al ámbito estatal, debo de entender que es aplicable también al personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y por lo tanto, al personal laboral de la Administración de Justicia, y probablemente también al personal funcionario de la misma, si bien en este último caso, sin disponer de fundamentos jurídicos claros que avalen esta argumentación. Me estoy refiriendo al *Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural,* sobre el que conviene hacer las siguientes precisiones.

Desarrolla la normativa de Seguridad de Social como consecuencia de la entrada en vigor de la LOI, efectuando el desarrollo reglamentario de la misma en materia de subsidios por maternidad y prestación de riesgo durante el embarazo o periodo de lactancia natural.

Introduce cambios relativos fundamentalmente a los siguientes ejes: protección por maternidad, incluyendo en su ámbito el "acogimiento" temporal(siempre que sea de duración superior a un año) o permanente, y detallando diversos requisitos de cotización en función de la edad de la madre en el momento del hecho causante, al tiempo que diferencia la prestación contributiva de la que no lo es; descanso por maternidad, cuya puede ser ampliada hasta un máximo de trece semanas (tanto la suspensión de la actividad laboral como de la percepción del subsidio si procede) en el caso de que el/la neonato/a tenga que ser hospitalizado con posterioridad al parto durante más de siete días; riesgo durante el embarazo, que pasa a considerarse "contingencia profesional" y por lo tanto no precisará cotización previa para devengar el 100 % de la base reguladora en el cobro del subsidio.

En su artículo 1 se delimita su ámbito de aplicación al disponer que *"las disposiciones previstas en los capítulos IV y V serán de aplicación a las funcionarias públicas y a las trabajador/as sometidas a normas administrativas o estatutarias, incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social, a las que se conceda, respectivamente, permiso por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural, y que este Real Decreto será de aplicación supletoria en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Funcionarios/as Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y de Funcionarios/as al Servicio de la Administración de Justicia, en todo lo que no se oponga a lo preceptuado en la normativa general reguladora del Régimen correspondiente".*

Y debo recordar también la regulación contenida por lo tanto en el EBEP. Relativa al permiso por parto que tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de

966 En la normativa general aplicable al personal laboral, ya desde la Ley 3/1989, de 3 de marzo, se reconocía una duración de 16 semanas, tal y como exigió posteriormente la Directiva 2010/18. Vid. RIVAS VALLEJO, P., "Conciliación de la vida privada y profesional: consecuencias y metas en el Derecho Comunitario y en el Derecho español", en AA.VV., (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.), Mujer, trabajo y Seguridad Social, Revista La Ley, Madrid, 2010, pág. 261.

967 Lo cual es coherente con la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se modifica la Directiva 1992/85/CEE, que amplía la duración mínima del permiso de maternidad a dieciocho semanas ininterrumpidas. La Directiva 1992/85/CEE establecía una duración mínima del permiso de maternidad de catorce semanas, siendo obligatorias únicamente dos, que podían disfrutarse antes o después del parto, según lo dispusiesen las legislaciones nacionales, mientras que en la Propuesta las seis semanas deben disfrutarse después del parto.

968 Vid. STJCE 342/01, de 18 de marzo de 2004, Asunto "Mª Paz Merino Gómez frente a Continental Industrias del Caucho, S.A.". Vid. MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R., "El derecho a vacaciones anuales y la suspensión por riesgo durante el embarazo y por maternidad", Revista Aranzadi Social, núm. 1, 2005, págs. 89 y siguientes; PÉREZ DEL RÍO, T., "Suspensión por maternidad y derecho a vacaciones", Revista de Derecho Social, Ed. Bomarzo, Albacete, núm. 27, 2004, págs. 107 y siguientes; CHARRO BAENA, P., "Incidencia de la maternidad en el derecho a vacaciones. Especial referencia al a STJCE de 18 de marzo de 2004, asunto C-342/2001, Merino Gómez/Continental Industrias del Caucho", en AA.VV., (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.), La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades, Aranzadi, Pamplona, 2008, págs. 183 y siguientes.

la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario/a, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince

días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b.

En los casos previstos en los apartados a, b, y c el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario/a, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionario/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

La *Resolución de 9 de octubre de 2012, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se disponen medidas de protección de la maternidad y la paternidad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinadas en la comunidad autónoma de Euskadi,* en la que la filosofía que la inspira es la de entender que a la luz de la combinación de los artículos 14 (proclamación de la Igualdad formal y no discriminación por razón de sexo) y 39 de la Constitución española de 1978, que garantiza la protección integral de hijos e hijas para lo cual es necesario combatir todo tipo de discriminación material y remover todos los obstáculos que impidan que ésta se materialice por estereotipos y prejuicios sociales o laborales.

Dentro de esta estrategia y dinámica se creó la Comisión de Igualdad, regulada en el artículo 66 del Decreto 22312010, de 31 de agosto, por el que se aprueba el IV Acuerdo regulador de la equiparación del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el personal funcionario de la Administración General Vasca y de implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las organizaciones sindicales CC.OO., ELA. CSI/CSIF, LAB y UGT, para elaborar Planes de Igualdad para gestionar de una forma más óptima y respetuosa con el Pide Oportunidades los Recursos Humanos en la Administración de Justicia.

Estas medidas son aplicables a funcionarias, titulares o interinas embarazadas al servicio de la Administración de Justicia desde que la funcionaria embarazada comunique fehacientemente su estado de gestación hasta la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija (permiso por maternidad). Asimismo, en los casos expresamente señalados, se proyectará sobre el personal funcionario que venga disfrutando del permiso por paternidad y por adopción o acogida, entendiendo la Resolución que los principios que deber regirlas son los de *"la igualdad de trato; la igualdad de oportunidades; el respeto a la diversidad y a la diferencia; le integración de la perspectiva de género; la acción positiva; la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; la representación equilibrada y la coordinación y colaboración."*

Como garantía general, se prevé que no podrá ser cesada de su nombramiento como funcionaria al servicio de la Administración de Justicia, la funcionaria interina embarazada. desde que haya comunicado fehacientemente a la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal su estado de gestación hasta la finalización del permiso por nacimiento del hijo o hija, salvo que se provea la vacante, se incorpore el titular 0 desaparezcan las razones de urgencia que dieron lugar al nombramiento en vigor, si bien se excepciona esta protección en el caso de que se encuentre incursa en un procedimiento de depuración de responsabilidades, cuando así se acuerde en el seno de dicho procedimiento.

Junto con esta medida general se regulan otras garantías adicionales a su favor, como la de considerar como tiempo de servicios efectivo en las Comisiones de Servicio a todos los efectos. En la *Resolución de 9 de octubre de 2012, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se disponen medidas de protección de la maternidad y la paternidad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinadas en la comunidad autónoma de Euskadi,* se dispone que cuando la embarazada sea funcionaria en prácticas y deba de realizar estas prácticas para pasar a ser titular, y coincida su duración con el disfrute del permiso de maternidad, que debe disfrutarse de forma ininterrumpida, puede optar entre simultanear ambos, o reincorporarse a los siguien-

tes una vez agotado su permiso. Sin embargo, el disfrute en su modalidad acumulada del permiso de lactancia no es compatible con la realización de cursos de formación, por lo que se le permite optar entre simultanear ambos (lo cual solo es posible si se utiliza en su modalidad de pausa diaria), agotarlo y reincorporarse inmediatamente después a los siguientes cursos que se impartan, o renunciar a la parte que aún no ha disfrutado e incorporarse el día anterior a los que se vayan a impartir.

En el caso de las madres que estén una bolsa de trabajo para acceder como funcionarias interinas, se prevé por ejemplo en la *ORDEN de 16 de septiembre de 2010, de la Con¬sejera de Justicia y Administración Pública, sobre selección, propuesta y nombramiento del personal funcionario interino para cubrir puestos de traba¬jo de los Cuerpos de Médicos Forenses, Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial,* que se considerará motivo de suspensión, y no de extinción, la renuncia durante el embarazo o en el plazo de 17 semanas a contar desde el nacimiento o en el caso de adop¬ción o acogimiento a contar desde la Resolución ad¬ministrativa o judicial, sin que genere otro derecho que el mantenimiento en la lista de gestión del per¬sonal candidato, si bien, la no solicitud de reincorporación supondrá la exclusión de la bolsa.

En relación al personal laboral de la AJE, el artículo 23 del *DECRETO 83/2010, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, dispone que la situación de IT y maternidad durante los turnos de Semana Santa y Navidad dará derecho al disfrute de los días de permiso, de acuerdo con la Dirección de Servicios correspondiente*[969]. Igualmente, regula para este personal los permisos por parto, lactancia, adopción y acogimiento, reconociéndose en el caso del parto, una duración de 17 semanas iniciales (que se amplían a 18 a partir de enero de 2011), ampliables en dos más por cada hijo adicional a partir del segundo (o en caso de tener una discapacidad, a partir de enero de 2011). Se sigue exigiendo el requisito de que ambos progenitores trabajen para que la madre pueda ceder parte de este permiso al padre, para su disfrute simultáneo o sucesivo, y siempre que se reserve para ella el disfrute de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto. Por lo demás, reproduce la misma regulación aplicable con carácter general del ET/as, si bien en el caso de la lactancia, dispone expresamente que la madre podrá acumularlo al de maternidad para posponer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo.

Entiendo que son igualmente aplicables, aunque se trate de PAP, la bonificaciones del 100 % en la cuota empresarial por cotización por todas las contingencias a la Seguridad Social en los contratos celebrados con trabajadores/as/as interinos/as contratados para sustituir al personal que disfrute de permisos por maternidad o paternidad, o suspensiones contractuales por riesgo durante el embarazo o la lactancia[970].

En alguna Comunidades Autónomas, como en el caso de las Islas Canarias, se han desarrollado disposiciones normativas específicas sobre la maternidad, como el caso de la Ley 9/2014, de 29 de septiembre, por la cual se establece y regula la protección a la maternidad.

De todas formas, yo entiendo que se ha desperdiciado una oportunidad única en la ***negociación colectiva,*** que se ha manifestado muy conservadora en este apartado, ya que podría haber utilizado todas sus potencialidades superando y trascendiendo la normativa legal o reglamentaria en el sentido de regular o reconocer derechos nuevos o mejorar los existentes[971].

Estimo que sería igualmente importante que a través del PI y de la negociación colectiva se intentase erradicar la "doble precarización" de las mujeres jóvenes que se pudiesen plantear en algún momento el disfrute de estas medidas, que se suelen ver afectadas por una situación laboral más precaria que la de los hombres y que entienden que el disfrute de estas medidas es un "privilegio" y no un derecho que se pueden permitir, y que

969 En el mismo sentido se prevé para el personal laboral en el artículo 28 de la RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612).

970 Vid. el artículo 1 del Real Decreto Ley 11/1998, de 4 septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajador/aes durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento modificado por la Disposición Adicional Décimo quinta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

971 Vid. Convenio Colectivo Interprovincial de las entidad empleadoras minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE de 21 de febrero de 2008), que en su artículo 33 regula una licencia adicional no retribuida por maternidad, por un periodo no inferior a un mes ni superior a tres meses, que se podrá disfrutar con anterioridad al inicio de la suspensión contractual por baja de maternidad, periodo durante mantendrá la obligación de cotizar. En línea similar, Vid. el Convenio Colectivo estatal de despachos técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE de 25 de abril de 2008), o el Convenio Colectivo del Centro de Estudios CEAC, SL (BOE de 4 de marzo de 2008).

precarizaría aún más su situación[972], constatándose que la natalidad en su caso, no suele responder al momento cronológico de disfrute de medidas de conciliación sino a un paréntesis en su vida laboral, aprovechando momentos de desempleo o paro[973].

Igualmente, me parece relevante destacar que aunque en nuestro ordenamiento interno la titular del derecho es la madre, que puede ceder parte de su disfrute al padre, sin embargo, sería conveniente evolucionar[974] en la dirección apuntada por la Directiva 2010/18 (artículo 2)[975], que lo concibe como un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres[976], de titularidad compartida, y en parte intransferible (un mes mínimo), y de esta forma se podría incentivar su disfrute por parte de los hombres[977], al tiempo que dar solución al caso de las familias monoparentales en las que el cabeza de familia es el padre[978].

2.4.2. Adopción

El art. 49 del EBEP dispone que *si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta **dos meses** de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.*

Al igual que en el permiso por maternidad, el PAJE mejorará el permiso de 16 semanas, en uno de 18 semanas, siempre que el menor adoptado o acogido sea menor de 6 años, y siempre que la duración del permiso sea superior a un año, y ampliable en dos más cuando sea múltiple[979].

Igual duración de 18 meses se reconocerá en el caso de menores de edad, pero mayores de 6 años, cuando padezcan alguna discapacidad o minusvalía o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Como medida de acción positiva se dispone que en el caso de que sea el padre el que disfrute de al menos cuatro semanas de este permiso, podrá entonces acceder a dos semanas adicionales.

Igualmente, se prevé la posibilidad del disfrute a tiempo parcial pero condicionado a que l*as necesidades del servicio lo permitan.*

No entiendo muy bien la finalidad de la previsión referente a la posibilidad de distribución del disfrute del mismo entre ambos adoptantes, padre y madre, pero condicionada al hecho de que ambos "trabajen", porque "a sensu contrario" debe entenderse que en caso de que alguno de ellos no lo haga no se permitirá la distribución simultánea o sucesiva de su disfrute, lo cual sería contradictorio con la filosofía de la corresponsabilidad[980].

No obstante, el **TJCE** ha entendido que no se opone dicha regulación a las Directivas comunitarias al entender que la **Directiva 92/85 / CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada,** *que haya dado a luz o en período de lactancia y de la* **Directiva 76/207 / CEE, relativa a la aplicación de la principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, ya las condiciones de trabajo,** *debe interpretarse que no se opone a una medida nacional que establece que el padre de un niño, que es una persona*

972 Vid. TORNS MARTÍN T. y MORENO COLOM, S., "La conciliación de las jóvenes trabajadoras; nuevos discursos, viejos problemas", en Revista de Estudios de Juventud-INJUVE, núm. 83/2008, págs. 101-117.

973 Vid. MACINNES, J., "Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar", en Cuadernos de Relaciones Laborales, núm. 23/2005, págs. 58-59.

974 Vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., "La Ley 3/1989. Una reforma promocional de la mujer con acentuados claroscuros", Revista Relaciones Laborales, nm 9, 1989, pág. 97; VALLE MUÑOZ, F.A., "La protección laboral de la maternidad, paternidad y cuidado de familiares", Madrid (Colex), 1999, pág. 28; STJCE 104/09, de 30 de septiembre de 2010, Asunto "Roca Álvarez".

975 Vid. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo en España: una visión panorámica", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 18.

976 Vid. SAN de 12 de julio de 2004 (JUR 225723), y STSJ de Andalucía, de 22 de noviembre de 2002 (JUR 2003, 133406).

977 Vid. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "La relación entre las medidas de conciliación y el empleo", en AA.VV., (CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., Dirs.), Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 283.

978 Vid. SIERRA HERNAIZ, E., "Igualdad de oportunidades y acción positiva en la Negociación Colectiva española", en AA.VV., La nueva función de la Negociación Colectiva y los Acuerdos Interconfederales sobre el Empleo. X Jornadas de estudio sobre la Negociación Colectiva, Madrid (MTAS,), 1998, Pág. 78.

979 Vid. artículo 4 de la Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

980 Vid. artículo 4 de la Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

ocupada, tiene derecho, con el consentimiento de la madre, que también es un trabajador por cuenta ajena, a tomar la licencia de maternidad para el período posterior a la licencia obligatoria de seis semanas, que la madre debe tomar después del parto salvo cuando su salud estaría en riesgo, mientras que un padre de un niño que se cuenta ajena no tiene derecho a tomar dicha licencia en la madre de su hijo no es un trabajador por cuenta ajena y no está cubierto por un régimen de seguridad social del Estado[981]*.*

……..

Es importante también recordar la importante novedad que introdujo la Ley ***27/2011,*** *de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (artículo 9),* al reconocer como periodo cotizado, derivado de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones de desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente y la finalización del sexto año posterior a dicha situación, siendo el límite máximo del periodo de dos años, no pudiendo ser superior al de la interrupción, y siendo beneficiario uno de los progenitores, y a falta de desacuerdo, la madre, por entender que también será aplicable al PAJE[982].

……..

Entiendo que no sería del todo superfluo que el PI del PAJE previese un permiso adicional retribuido para la tramitación de todas las gestiones correspondientes a las adopciones internacionales, o que igualmente reflejase avances tan importantes como los recogidos en la Jurisprudencia[983] en el sentido de reconocer estos permisos para adoptar al hijo/a del cónyuge[984].

2.4.3. Maternidad a tiempo parcial

Se prevé esta posibilidad igualmente para el PAJE, pero siempre condicionado al hecho de que "las necesidades del Servicio así lo permitan"[985].

2.4.4. Nacimientos prematuros o con necesidad de hospitalización a continuación del parto

En el artículo 3 de la *Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco,* se reproduce la normativa general del ET/as con la siguiente novedad que mejora la situación de la funcionaria: *"en el caso de proceder a esta* ***suspensión*** *del permiso por maternidad*[986]*, la trabajador/a se reincorporará a su puesto de trabajo reconociéndosele dos beneficios adicionales consistentes en una ausencia de una hora diaria, que no afectará a su retribución, y derecho a acceder a una reducción de su jornada diaria de trabajo en un máximo de dos horas, con reducción proporcional de su remuneración".*

Recordemos que en la normativa general laboral prevista en el art. 37.4.bis del ET se dispone que en caso *nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas*[987]*, con la disminución proporcional del*

981 Vid. Case Law C-5/12 (19/09/2013).

982 Vid. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "La crianza de los hijos y la atención a dependientes: su repercusión en las carreras de cotización tras la revisión del Pacto de Toledo", Revista Aranzadi Social, núm. 8, 2011, pág. 2 (BIB 2011/1734).

983 No olvidemos que la adopción constituida en el extranjero por adoptante español/a surte efectos cuando es reconocida en España; Vid. STS de 9 de diciembre de 2002 (REDUCCIÓN DE JORNADA 2003/1946).

984 Vid. STS de 15 de septiembre de 2010; Vid. GARCÍA ALEGRÍA, G., "Subsidio de maternidad por adopción del hijo del cónyuge", Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Iustel), núm. 24, 2011, págs. 1 y siguientes.

985 Vid. artículo 3 de la Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Y siempre se disfrutará en los términos que se dispone en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, que adopta medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar.

986 Vid. BARCELÓN COBEDO, S., "Igualdad y proyección de la contingencia de maternidad", en AA.VV., (MERCADER UGUINA, J.R., Coord.), Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2007, págs. 485-487.

987 Vid. RUBIO DE MEDINA, M.D. y CAÑAL RUIZ, J.M., "La integración de la mujer en el mercado laboral", Ed. Bosch, Barcelona, 2004, pág. 116; MOLINA NAVARRETE, C., "El último capítulo de la primera fase de la reforma del mercado de trabajo; puntos críticos de la Ley 12/2001, de 9 de julio", Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF), núms., 221-222, 2001, págs. 157 y siguientes; SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., "Derechos laborales de los padres con neonatos hospitalizados", Aranzadi Social, núm. 17, 2002, págs.

salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo[988].

Igualmente, en el art. 48.1.g) del EBEP se indica que *por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de* ***dos horas diarias*** *percibiendo las retribuciones íntegras, y que igualmente, tendrán derecho a* ***reducir*** *su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.*

Se ha entendido doctrinalmente que ***la titularidad del derecho es individual,*** de forma que si ambos progenitores trabajan en la Administración Pública, no se ha previsto el matiz contenido en otras regulaciones, de que sólo uno de ellos podría disfrutarlo y por lo tanto ambos podrían utilizarlo[989], y que la Administración Pública no podría negarse a su disfrute salvo auténtica imposibilidad.

2.5. Permiso por paternidad[990]

El art. 44 de la LOI introduce este permiso entendiendo que su objetivo es contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades derivadas del trabajo reproductivo entre hombres y mujeres[991].

Frente al permiso de 13 días[992] reconocido en el régimen general[993] para el personal laboral[994], o el de 15 días[995] previsto para el PAP[996], el padre[997] podrá acceder a uno de **28 días** en caso de nacimiento, o adopción o acogimiento[998].

Entiendo que aunque no se mencione explícitamente será aplicable la previsión contenida en el art. 48.bis del ET/as de permitir su disfrute a tiempo completo y en régimen de jornada a tiempo parcial de un mínimo del 50 % de jornada[999].

Entiendo muy conveniente la previsión contenida en el art. 49 del EBEP que indica que *los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.*

En su *Disposición Transitoria Sexta se recoge la previsión de que las Administraciones Públicas ampliarán de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad regulado en el apartado c) del artículo 49 hasta alcanzar el objetivo de* ***cuatro semanas*** *de este permiso a los seis años de entrada en vigor de este Estatuto.*

49 y siguientes.

988 Número 4 bis) del artículo 37 introducido por la disposición adicional de la Ley 12/2001, 9 julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad («B.O.E.» 10 julio).Vigencia: 11 julio 2001.

989 Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 68.

990 Vid. C-236/09 - Association Belge des Consommateurs Test-Achats y otros: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 01/03/2011: Cuestión Prejudicial sobre la validez del artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de Diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (sobre permiso parental).

991 Considerándose uno de sus mayores logros en materia de "corresponsabilidad"; Vid. Dictamen CES 8/2006, de 27 de abril, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres.

992 Vid. art. 48 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajador/aes. Artículo 48 bis introducido por el apartado once de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).Vigencia: 24 marzo 2007. A partir de: 1 enero 2015, el Artículo 48 bis redactado por el artículo 1 de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida («B.O.E.» 7 octubre). Téngase en cuenta que la mencionada Ley 9/2009, de 6 de octubre, entrará en vigor el 1 de enero de 2015, conforme establece la disposición final vigésima segunda de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 («B.O.E.» 26 diciembre).

993 Vid. art. 48.bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajador/aes.

994 Vid. GARCÍA VICUÑA J., "Análisis de la paternidad como causa de suspensión del contrato de trabajo y prestación de la Seguridad Social", T.S., núm. 200-201, 2007, págs. 24 y siguientes.

995 En la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en su artículo 30, se reconocía por una duración de 10 días.

996 Vid. art. 49 del **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.**

997 Vid. Acuerdo del Pleno del CGPJ del 29 de enero de 2009 sobre disfrute del derecho de paternidad.

998 Vid. artículo 6 de la Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

999 Artículo 48 bis introducido por el apartado once de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).Vigencia: 24 marzo 2007. A partir de: 1 enero 2015, Vid. Artículo 48 bis redactado por el artículo 1 de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida («B.O.E.» 7 octubre). Téngase en cuenta que la mencionada Ley 9/2009, de 6 de octubre, entrará en vigor el 1 de enero de 2015, conforme establece la disposición final vigésima segunda de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 («B.O.E.» 26 diciembre).

Sobra decir que hemos superado este plazo, y sin embargo, seguimos incumpliendo esta previsión debido a los constantes recortes presupuestarios[1000].

En la Unión Europea, es importante recordar a estos efectos la *Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010*[1001], por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y las CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE[1002], y que pretende trascender el objetivo de la conciliación para sustituirlo por el de la corresponsabilidad, lo que provocará algunos replanteamientos de la cuestión en nuestro Derecho interno.

Esta Directiva permite a los Estados Miembros exigir para su disfrute una antigüedad previa en la entidad empleadora, con el límite máximo de un año, que es la referencia acogida por la mayoría de los Estados Miembros[1003].

La reincorporación al puesto de trabajo después de su disfrute suele venir acompañada de cierta pérdida de confianza relacionada con la desprofesionalización del trabajo, que será mayor, cuanto mayor haya sido la duración de la ausencia[1004].

Por ello, su cláusula 6, prevé la reorganización o adaptación temporal de la jornada tras el disfrute del permiso parental durante un periodo determinado de tiempo, que puede ser solicitada por el trabajador, y la entidad empleadora valorará para ello sus propias necesidades y también las del trabajador. Una medida similar la encontramos en nuestro *art. 34.8* del ET (Vigente hasta el 01 de enero de 2014)[1005], si bien la Directiva va más allá y remite a la Ley o la Negociación Colectiva[1006] su concreción, lo cual debería ser aprovechado para incorporarlo en el PI del PAJE[1007].

En el caso del personal laboral[1008] de la AJE, será aplicable el artículo 36 del *DECRETO 83/2010, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos*, que reconoce al padre u otro progenitor un permiso de 21 días en caso de parto, adopción o acogimiento.

En el caso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos se ha constatado un importante incremento de los permisos de paternidad[1009], de un 168 % en el personal funcionario y de un 68'5 % en el personal laboral durante los años 2011 y 2012[1010].

Resulta interesante contrastar la regulación aplicable al personal laboral y al personal funcionario, resultando más rígida esta última en cuanto a la determinación del ***momento del disfrute,*** habida cuenta que mientras que en el ámbito laboral se puede utilizar con posterioridad al agotamiento del disfrute del permiso por maternidad cedido al padre, en el ámbito funcionarial se debe disfrutar, desde la fecha del nacimiento, decisión administrativa o judicial del acogimiento o resolución judicial de la adopción, lo que plantea problemas complejos de resol-

1000 Para un estudio de Derecho Comparado, en relación a la Legislación británica, Vid. ALLEN, R. y CRANSNOW, R., "Family rights at work. A guide to Employment Law", Jordan Publishing Limited, 2012, págs. 195 y siguientes.

1001 Vid. FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., "La reincorporación al trabajo tras el disfrute del permiso parental. Medidas previstas en la Directiva 2010/18, de 8 de marzo", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012.

1002 Vid. CABEZA PEREIRO, J., "Las Políticas de conciliación al servicio de la igualdad entre hombres y mujeres", en AA.VV., (CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., Dirs.), Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 85.

1003 Vid. cláusula 3 de la **Directiva 2010/18, de 8 de marzo,** y art. 46.3 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014).

1004 Vid. CABEZA PEREIRO, J., "¿En qué debe cambiar el Derecho Español para adaptarse al Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental?", Aranzadi Social, núm. 6, 2010, (BIB 2010/1242), Pág. 8.

1005 Artículo interpretado de forma contradictoria por el mismo Tribunal Constitucional, que en su Sentencia del Tribunal Constitucional 24/2011, impone una interpretación estricta del art. 34.8, al entender que sólo podrán exigir estos derechos cuando hayan sido regulados por convenio colectivo o acuerdo entre personal y entidad empleadora, mientras que en la Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011, se opta por una interpretación más flexible y laxa, entendiendo que en cualquier la interpretación en clave constitucional impone reconocer estos derechos al personal para no violentar el derecho a la igualdad de oportunidades y a la protección de la familia (artículos 9.2, 14 y 39 de la Constitución española de 1978).

1006 En la cual ha tenido escaso eco el tema de la "corresponsabilidad"; Vid. CABEZA PEREIRO, J., "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras", en AA.VV., El principio de Igualdad en la Negociación Colectiva, MTIN, Madrid, 2008, págs. 215 y siguientes; CABEZA PEREIRO, J., "Conciliación de vida privada y laboral", TL, núm. 103, 2010, pág. 47.

1007 Vid. CABEZA PEREIRO, J., "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras", en AA.VV., El principio de Igualdad en la Negociación Colectiva, MTIN, Madrid, 2008, págs. 215-216; SALA FRANCO, T. y BALLESTER PASTOR, M.A., "Reducción y adaptación de la jornada por conciliación", Tirant Lo Blanch, Valencia, 2009, págs. 52 y siguientes.

1008 Vid. artículos 133 octies, nonies y decies de la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio para el cobro del subsidio de Seguridad Social.

1009 Vid. STS Sala Social, 19-05-2009 . STC 75/2011, 19-05-2011 . STS Sala Cont-Admvo, 08-07-2010 .

1010 Vid. Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos.

ver en la práctica, como el de determinar su incompatibilidad con el disfrute del permiso por maternidad cedido por la madre, o con el previsto para el caso de adopción o acogimiento cuando se decida que sea el padre quien lo disfrute en total o parcialmente, lo cual debería resolverse en el caso del PAJE por la legislación autonómica o la negociación colectiva, o incluso por el PI del PAJE[1011].

Otra diferencia la encontramos en la no previsión del EBEP de su ampliación en caso de ***parto múltiple,*** a diferencia del ámbito laboral, en el que se ampliará en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo/a, lo cual debo entender también susceptible de desarrollo mediante el recurso a la negociación colectiva o normativa autonómica, al ser el EBEP una normativa básica o de mínimos.

Debo recordar en este punto, la frustrada aplicación de la regulación contenida en la *Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida*[1012], que sentó las bases para el reconocimiento a los padres de un nuevo permiso de paternidad de duración de cuatro semanas ininterrumpidas para estos casos, cuya entrada en vigor estaba prevista para el año 2011, y que finalmente no pudo permitirse por problemas presupuestarios, de forma que en el año 2012, en la LPGE, 2012, en su Disposición Adicional Undécima, se dispone que entre finalmente en vigor a partir de enero de 2013, lo cual tampoco pudo ser posible[1013].

Estos intentos frustrados de regulación de la ampliación de la duración del permiso por paternidad no eran más que el cumplimiento del mandato impuesto por la Disposición Transitoria Novena de la LOI que disponía que *el Gobierno ampliaría de forma progresiva y gradual, la duración de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad regulado en la disposición adicional décimo primera, apartado Once, y en la disposición adicional decimonovena, apartado Seis, de la Ley, hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas de este permiso de paternidad a los 6 años de la entrada en vigor de la presente Ley.*[1014]

En el ámbito europeo, el **TJUE** ha considerado que durante el disfrute de un permiso parental no retribuido, la trabajador/a sigue teniendo derecho a iniciar un nuevo descanso por maternidad si queda embarazada[1015].

Por su parte, el ***Tribunal Europeo de Derechos Humanos*** estimó que se vulneraba el Convenio Europeo de Derechos Humanos cuando no se permite al padre disfrutar del permiso parental cuando los padres están divorciados y él tiene la custodia de sus hijos[1016], para lo cual el Tribunal recordó la normativa comunitaria al efecto, como la Directiva 2010/18/Unión Europea del Consejo de 8 de marzo de 2010, relativa al acuerdo marco revisado sobre el permiso parental celebrado por Bussiness Europe, la UEAPME, el CEEP y la CES[1017], que refuerza la idea de la necesidad de su concesión de forma intransferible para garantizar así el principio de corresponsabilidad, para lo cual prevé dentro de una duración de 4 meses, que al menos uno de ellos sea intransferible para ambos progenitores[1018].

No debo olvidar, en cualquier caso, que la cláusula 6.1 del ***Acuerdo Marco*** europeo, de 2009, tampoco configura un derecho individual del personal a adaptar su jornada, tras un permiso parental, en función de sus necesidades de conciliación pero sí se dirige a los Estados Miembros, a través del nivel institucional y agentes sociales, mediante un "mandato" y no una simple recomendación[1019], para que articulen el procedimiento adecuado para

1011 Parte de la Doctrina entiende que debería aplicarse analógicamente la solución prevista para el personal laboral; Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, págs. 79 y siguientes.

1012 La Disposición Transitoria Sexta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público ya preveía que las Administraciones Públicas ampliarían progresivamente este permiso hasta alcanzar el objetivo de que tuviese una duración de 4 semanas a los seis años de la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

1013 En el ámbito laboral, la Disposición Transitoria 9ª de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007) también preveía su ampliación progresiva hasta alcanzar esta duración, que pareció conseguirse en la Ley 9/2009, de 6 de octubre, para su entrada en vigor el 1 de enero de 2011, pero la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, volvió a aplazar su entrada en vigor un año más. Vid. NUÑEZ-CORTES CONTRERAS, P., y MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R., "La maternidad y paternidad en el Derecho de la Unión Europea", Revista Actualidad Laboral, núm. 14, 2011, págs. 1664-1665.

1014 Disposición transitoria novena suprimida por el artículo 3 de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida («B.O.E.» 7 octubre). Téngase en cuenta que la mencionada Ley 9/2009, de 6 de octubre, entrará en vigor el 1 de enero de 2015, conforme dispone la disposición final vigésima segunda de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 («B.O.E.» 26 diciembre).

1015 Vid. STJUE del 13 de febrero de 2014; C-512/2011.

1016 Vid. Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 22 de marzo de 2012 (Gran Sala), Asunto Konstantin Markin contra Rusia (Demanda núm. 30078/2006).

1017 Que deroga la Directiva 96/34/Constitución Española del Consjeo de 3 de junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP, y la CES.

1018 Vid. LOUSADA AROCHENA, F.J., "La individualización de los derechos de conciliación, una asignatura pendiente", Themis Revista Jurídica de Igualdad de Género, p.1. Vid. también FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., "La reincorporación al trabajo tras el disfrute del permiso parental. Medidas previstas en la Directiva 2010/18, de 8 de marzo", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 140 y siguientes.

1019 Vid. MARGAS MARTÍN, A. y LIÑÁN NOGUERAS, D.J., "Instituciones y Derecho de la Unión Europea", Ed. Tecno, Madrid, 2010, págs. 351-353.

que sus peticiones sean valoradas adecuadamente por la entidad empleadora.

El apartado 2 de la cláusula 6 del Acuerdo Marco de 2009, configura varias medidas tendentes a ***no interrumpir el contacto***[1020] con la entidad empleadora por parte del padre durante el disfrute de su permiso y a facilitar su reincorporación compatible con sus necesidades de conciliación.

De esta forma se incide en la pérdida de confianza en su capacidad laboral durante el disfrute[1021]. Así, se le reconoce, de forma similar a las excedencias por cuidado de hijo/a, el derecho a participar en actividades formativas, durante su disfrute, y especialmente, a su reincorporación[1022], y también se ha entendido judicialmente[1023], que en caso de ser representante sindical, podría seguir ejerciendo sus funciones como tal, y para ello seguir accediendo a las instalaciones de su puesto de trabajo durante el disfrute.

Comparte este permiso la nota común con el de maternidad referente al reconocimiento de cualquier mejora en las condiciones laborales a la que hubiera tenido derecho durante ese periodo[1024].

En cualquier caso, entiendo que la única forma de estimular que los padres disfruten de este permiso no es configurándolo con carácter voluntario, tal y como sucede en la normativa vigente[1025].

Debo recordar también, que si bien es cierto que no sólo se trata de favorecer el interés del trabajador/a en la conciliación, sino también el del menor en recibir la mejor atención posible[1026], sin embargo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha aclarado que no puede interpretarse en el sentido de conferir un derecho individual al menor, de forma que en caso de nacimiento de gemelos, no se duplican los permisos parentales, si bien se recomienda a los Estados Miembros que adapten sus normativa para que los padres puedan adaptarlo a estas circunstancias singulares[1027].

2.6. Por lactancia[1028]

Mimetizando el régimen general, previsto para el personal laboral, la trabajador/a podrá disfrutar de una reducción de jornada diaria en una hora[1029], que podrá fragmentar en dos fracciones, por lactancia[1030] de cada hijo/a menor de doce meses[1031], siendo la singularidad la que versa sobre que dichas horas deben referirse a las que en su día se iban a considerar como de prestación efectiva de servicios, por lo que se le exige a la trabajador/a que comunique con anterioridad a su disfrute, es decir, en el momento de la solicitud, si en los doces meses siguientes va a disfrutar de permisos, vacaciones o excedencias, para poder excluir estos periodos de su cómputo[1032].

1020 En el Derecho británico existen diversas instituciones que permiten al padre, por ejemplo, trabajar incluso hasta 10 días durante el disfrute de este permiso ("keep in touch"), y que en el caso de la madre se conoce como la transición de "full-time mother to working mother". Vid. JAMES, G., "Enjoy your leave but keep interpretación touch; help to maintain parent/workplace relationships", Industrial Law Journal, vol. 36, núm. 3, 2007, págs. 315 y siguientes.

1021 Vid. FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., "La reincorporación al trabajo tras el disfrute del permiso parental. Medidas previstas en la **Directiva 2010/18, de 8 de marzo**", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 150.

1022 Vid. art. 46.3 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014), pudiendo incluso enervar la procedencia del despido objetivo si se prueba que la entidad empleadora no le ha convocado a dichos cursos (ex art. 52.b) ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014)).

1023 Vid. STSJ de Castilla-La Mancha, de 13 de octubre de 2004(AS 2004/2948); STSJ de Com. Valenciana, de 10 de marzo de 2007 (Jur 2008/86319).

1024 Doctrina asentada en el ámbito Europeo en las SSTJCE 147/02, de 30 de marzo de 2004, Asunto "Alabaster y Woolwich contra Secretary of State for Social Security"; 333/97, de 28 de octubre de 1999, Asunto "Leven"; 411/96, de 30 de abril de 1998, Asunto "Boyle".

1025 Vid. MOLERO MARAÑÓN, M.L., "La necesaria reorientación de la conciliación de la vida profesional y familiar y la negociación colectiva", Revista Relaciones Laborales, núm. 19, 2011, pág. 16.

1026 Vid. Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 28 de febrero de 2005 (AS 2005/620).

1027 Vid. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de septiembre de 2010, Asunto Chatzi C-149/10).

1028 Vid. Acuerdo de Pleno, de 28 de septiembre de 2011, sobre el cómputo de días del permiso de lactancia y artículo 48.1.f) **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.**

1029 Vid. art. 37.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajador/aes. Número 4 del artículo 37 redactado por el número 1 de la disposición final primera de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio).Vigencia: 8 julio 2012. En el mismo sentido para Personal al Servicio de la Administración Pública, Vid. art. 48.f) del Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

1030 En relación a la diversa normativa internacional, sobre la protección y bondades de la lactancia materna, Vid. MARTÍNEZ YÁÑEZ, N., "La protección laboral de la lactancia materna en el marco internacional: estrategias políticas y obligaciones jurídicas", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 157 y siguientes.

1031 Vid. Convenio 3, revisado por el Convenio 103 de la OIT, sobre la protección de la maternidad; Recomendación núm. 95 de la OIT, en la que se vincula el derecho a la lactancia, no sólo con el tiempo de trabajo sino también con el lugar de trabajo; Vid. dentro de la estrategia para promover el Trabajo Decente en el Mundo, Convenio núm. 183 y Recomendación núm. 191 de la OIT (que sigue el espíritu de la Directiva 1992/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre), así como el documento publicado por la OIT en 2007, "Safe Maternity and the world of work".

1032 Vid. artículo 5 de la Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Entiendo que es aplicable también a este personal la previsión del art. 48.f) del EBEP que determina que *igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en* ***jornadas completas***[1033] *el tiempo correspondiente, y que este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de* ***parto múltiple.***

También podrá disfrutarlo el ***padre,*** pero acreditando la renuncia o imposibilidad del disfrute por parte de la madre, además de su condición de "trabajador/a", lo cual no deja de oponerse al objetivo de la idea de corresponsabilidad, que no deberíamos de confundir con la conciliación[1034].

Además, podría entenderse que contradice la ***Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de septiembre de 2010***[1035] que entendió que el no reconocimiento de este derecho a los padres, y sí a las madres, supone una discriminación por razón de sexo, entendiendo el Tribunal Europeo de Derechos Humanos que se vulneraban los artículos 8 y 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos[1036].

En nuestro país, se ha entendido doctrinalmente[1037], que se trata de un derecho cuyo titular en principio es la madre que, en su caso, podría cederlo al padre, lo cual, a mi entender, incurre en contradicción con la filosofía y estrategia de la corresponsabilidad.

Se ha entendido por el ***Tribunal Constitucional I***[1038]***,*** que la Administración Pública no podría en principio negarse a la acumulación una vez solicitada por la madre o padre por estar en juego valores constitucionales prevalentes como la atención a menores, protección de la familia, etc...

En la *Resolución de 9 de octubre de 2012, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se disponen medidas de protección de la maternidad y la paternidad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinadas en la comunidad autónoma de Euskadi,* se regula que tanto la funcionaria titular como ***interina*** puede, voluntariamente, y en su modalidad acumulada, disfrutar del permiso por lactancia para hijas/os menores de doce meses, siempre que lo hagan de forma ininterrumpida inmediatamente después de agotar el de maternidad o paternidad.

En relación con las ***funcionarias interinas,*** y habida cuenta de que para determinar las horas del permiso de lactancia se deben computar los días que hubieran sido de prestación de servicios efectiva en el periodo de doce meses, si cesan antes de completar este periodo, se les compensara considerándolo días de vacaciones, de permiso para asuntos particulares, de horas de exceso sobre la jornada anual, y cuando ello no sea posible, subsidiariamente, mediante su compensación económica.

Igualmente, en la misma normativa se dispone que cuando la embarazada sea funcionaria en prácticas y deba de realizar estas prácticas para pasar a ser titular, y coincida su duración con el disfrute del permiso de maternidad, que debe disfrutarse de forma ininterrumpida, puede optar entre simultanear ambos, o reincorporarse a los siguientes una vez agotado su permiso. Sin embargo, el disfrute en su modalidad acumulada del permiso de lactancia no es compatible con la realización de cursos de formación, por lo que se le permite optar entre simultanear ambos (lo cual solo es posible si se utiliza en su modalidad de pausa diaria), agotarlo y reincorporarse inmediatamente después a los siguientes cursos que se impartan, o renunciar a la parte que aún no ha disfrutado e incorporarse el día anterior a los que se vayan a impartir.

En el caso del personal laboral de la AJE, al que resulta aplicable el *DECRETO 83/2010, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos,* se prevé expresamente la incompatibilidad del disfrute simultáneo de varios permisos con la excepción de que se trate del de la pausa por lactancia o reducción de jornada.

1033 Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, págs. 64 y siguientes.
1034 Vid. Art. 37.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajador/aes.
1035 Asunto Pedro Manual Roca Álvarez contra Sesa Start España ETT S.A.
1036 El Tribunal de Justicia de Unión Europea resuelve que el "permiso de lactancia" recogido en el Estatuto de los Trabajadores vulneraba, en el momento de presentación de la demanda, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres puesto que no permitía tomar dicho permiso a ambos sexos con los mismos requisitos. A la mujer se le permitía tomar el permiso de lactancia en cualquier caso sin importar la situación del padre, mientras que al hombre solo le era permitido disfrutar del mismo si la madre era también empleada por cuenta ajena. Tras la trasposición a la legislación española de la Directiva 2002/73/CE se modificó este permiso para eliminar dicha desigualdad.
1037 Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 66.
1038 Vid. STC núm. 3/2007, de 15 de enero, recurso de amparo 6715/2003, FJ Sexto.

Por último, me gustaría recordar uno de los últimos avances judiciales en el ámbito europeo al reconocer el disfrute del permiso de lactancia ***al padre aunque la madre no trabaje***[1039] el TJCE, en su sentencia del 30 de septiembre de 2010, en el Asunto "Roca Álvarez" (C-104/2009)[1040], por entender que de otra forma se estarían vulnerando los artículos 2 y 5 de la Directiva 76/207/CEE, al constituir una diferencia de trato por razón de sexo[1041]. Todo ello se verá favorecido por la Directiva 2010/18/UE que incide en la idea de la corresponsabilidad[1042] para lograr la auténtica conciliación entre la vida personal y laboral.

En España también se venía reconociendo esta posibilidad anteriormente[1043].

Se ha planteado la duda sobre la compatibilidad del disfrute de este permiso con el disfrute simultáneo por parte del otro progenitor del permiso por maternidad o paternidad, entendiendo la mayoría de las sentencias[1044] que es incompatible, quizás por inercia de la regulación aplicable al personal laboral en cuyo caso se establece expresamente la incompatibilidad del permiso por maternidad a tiempo parcial con el mismo, aunque alguna sentencia aislada[1045] lo haya admitido. En cualquier caso, comparto la idea[1046] de que en el ámbito funcionarial no se prohíbe expresamente, y que, a lo sumo, será su desarrollo reglamentario el que lo posibilite o no.

Es por ello que sería oportuno, a través del PI o de la negociación colectiva del PAJE, que se considere de forma más neutra este permiso, y no presuponiendo siempre que lo tenga que disfrutar la madre y por eso acumularlo sin solución de continuidad al disfrute de la baja maternal, estimando que sería incluso recomendable permitir su disfrute a tiempo parcial o mediante un sistema de crédito horario. Igualmente, entiendo que sería deseable que se incrementase su disfrute a una hora diaria, y que se reconociese como un derecho individual, en todos los casos, que permitiese al personal ***acumularlo*** para disfrutarlo al finalizar la baja maternal[1047]. Por vía judicial[1048], aunque no siendo una solución pacífica totalmente[1049], en caso de optar por la acumulación, se ha llegado también a reconocer la multiplicación de la reducción en el caso de "parto múltiple", lo cual posteriormente se plasmó en el nuevo art. 37.4 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014), que sin embargo, no acogió la interpretación judicial de negar el incremento temporal cuando no hubiera estado previsto en el convenio colectivo aplicable[1050].

2.7. Riesgo durante la lactancia natural[1051]

1039 Vid. STSJ, Social, del País Vasco, de 4 de octubre de 2011. Vid. MOLINA NAVARRETE, C., "De las reformas laborales a un nuevo, e irreconocible, estatuto del trabajo subordinado", Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF), núm. 348, 2012; SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., "Conciliación de la vida familiar en la reforma laboral de 2012 (I): lactancia", Revista Aranzadi Doctrinal, núm. 1, 2012 (BIB 2012/527).

1040 Vid. LOUSADA AROCHENA, J.F., "El permiso de lactancia en un permiso para el cuidado de hijos/as (a propósito de la STJUE de 30 de septiembre de 2020, caso Roca Álvarez)", Diario La Ley, núm. 7536, Sección Tribuna, diciembre 2010; CUBERO ROMEO, V., "El permiso por lactancia y la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres; una insospechada contradicción", Aranzadi Social, núm. 3, 2011 (BIB 2011/891); FOTINOPOULOU BASUSKO, O., "El derecho del padre a disfrutar del permiso por lactancia cuando la madre es una trabajadora autónoma (A propósito de la STJUE de 30 de septiembre de 2010, Asunto c_101/09, Roca Álvarez)", Lan harremanak; Revista de relaciones laborales, núm. 23, 2010, págs. 121-136.

1041 Vid. en el mismo sentido, redacción dada al art. 37.4 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014) por la Disposición Final primera del Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma laboral.

1042 Los artículos 48.f) y 51 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, ya extendían este derecho no sólo al personal funcionario sino también al personal laboral. Vid. CRISTÓBAL RONCERO, R.; AGUILERA IZQUIERDO, R. y GARCÍA PI ÑEIRO, N., "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el Estatuto Básico del Empleado Público", en AA.VV., MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C.; OLARTE ENCABO, S. y RIVAS VALLEJO, P., Dirs.), El Estatuto Básico del Empleado Público, Ed. Comarés, Granada, 2008.

1043 Vid. SSTSJ (Contencioso-administrativo), Granada, de 1 de julio de 2002, recurso 4630/1997, y Comunidad Valenciana, de 27 de enero de 2003, recurso 534/1999. Vid. SJCA, n.º 1 de Guadalajara, S 14 Nov. 2014. Rec. 287/2013. Vid. Juzgado de lo Contencioso-administrativo núm. 1 de Guadalajara, Sentencia de 14 Nov. 2014, Proc. 287/2013.

1044 Vid. SSTSJ (Contencioso-administrativo), Cataluña de 20 de noviembre de 1998, recurso 1927/1994, y Madrid de 27 de septiembre de 2003, recurso 1059/2000.

1045 Vid. STSJ (Contencioso-administrativo), Castilla-La Mancha, de 3 de febrero de 2000, recurso 1038 y 1039/1997.

1046 Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 67.

1047 Vid. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo en España: una visión panorámica", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 18 y siguientes; DE LA PUEBLA PI NILLA, A., "Instrumentos y garantías para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres", en AA.VV., (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Coords.), La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la entidad empleadora, Lex Nova, Valladolid, 2007, pág. 163; GONZÁLEZ VELASCO, J. y VIVES USANO, P., "El permiso por lactancia: ¿es acumulable o no? (Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 20 de junio de 2005)", Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF), nm 271, 2005, págs. 177 y siguientes; ARENAS VIRUEZ, M., "La acumulación de las horas de lactancia en un mes de permiso: una opción del trabajador (SAN de 29 de marzo de 2004)", TL, nm 78, 2005, págs. 203 y siguientes; Vid. también Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de junio de 2005 (TOL 698506).

1048 Vid. SSJS núm. 2 de Pamplona, de 8 de junio de 1999 (Aranzadi Social, 2024) y núm. 2 de Tarragona, de 27 de octubre de 2003 (Aranzadi Social, 4137).

1049 Vid. SEMPERE NAVARRO, A.V., "La Ley 3/1989, sobre maternidad e Igualdad de trato de la mujer trabajadora. Nota crítica", Revista Relaciones Laborales, 1989, T. II, pág. 19.

1050 Vid. Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de noviembre de 2009; Vid. también FERNÁNDEZ DO CAMPO, B., "El permiso de lactancia: duración y acumulación en los supuestos de parto y adopción múltiple", en AA.VV., (CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DO CAMPO, B., Dirs.), Conciliación de la vida familiar y laboral y "corresponsabilidad" entre sexos, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, págs. 175 y siguientes.

1051 Vid. artículos 135 bis y 135 ter de la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio para el cobro del subsidio de Seguridad Social.

Dispone el **art. 58** de la ***LOI*** que *cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante la lactancia natural, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.*

En relación al personal laboral sería aplicable el art. 48.5 del ET**/as** que determina que constituye una causa de suspensión contractual en los términos previstos en el artículo 26 de la ***LPRL,*** finalizando la suspensión el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajador/a de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En la Unión Europea, fue relevante la *Directiva 1992/85/CEE, del Consejo, de 10 de octubre, para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.* Esta Directiva se fundamentaba en el art. 118.a) del Tratado Constitutivo de la CEE, y trataba de acometer este riesgo de forma preventiva, mediante la obligación de la entidad empleadora de evaluar dichos riesgos, adaptar los puestos de trabajo cuando sea posible, e informar a la representación legal de la plantilla, garantizando a la trabajadora una retribución adecuada en ese periodo, que se entiende debe ser equivalente al periodo de activo, prohibiendo su despido, protección que no se extiende a las trabajadoras que hayan retornado a su puesto de trabajo, lo cual debería solucionarse a través de la Negociación Colectiva o Plan de Igualdad[1052].

En la Propuesta de Directiva[1053] por la que se pretende modificar la anteriormente mencionada, se reivindica un tratamiento integral de las cuestiones relacionadas con la maternidad, parto, y lactancia[1054], en consonancia con las reivindicaciones del Consejo Económico y Social Europeo, que pretende conectar la protección de la seguridad y salud de las madres e hijos/as, con la cuestión de la conciliación y de la igualdad de oportunidades[1055].

2.8. Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad[1056]

Se condiciona el disfrute de este permiso de hasta cincuenta horas anuales a que el familiar que requiera el cuidado lo sea hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o incluso más, pero mediando convivencia en este último caso, siempre que este familiar tenga una enfermedad "grave continuada", generando de nuevo la normativa una confusión acerca de los criterios a aplicar para determinar qué se debe considerar por "grave" o "continuada", lo cual generará una litigiosidad a resolver en la vía judicial.

Su disfrute se limitará a dos horas diarias y siempre al inicio o finalización de la jornada, y será incompatible con la reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado, recogido en el apartado 17.2 de la Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

1052 Los artículos 53.4.a) y 55.5.a) del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014) si prevén la nulidad del despido durante el embarazo o en periodo de lactancia, o durante la suspensión por riesgo durante la lactancia o por enfermedad derivada de la lactancia natural.

1053 2008/193 (COD).

1054 Vid. BALLESTER PASTOR, M.A., "Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea; rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la "corresponsabilidad"", Revista de Derecho Social, núm. 52, 2010, págs. 43-46.

1055 Vid. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la "Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia", COM (2008) 637 final.

1056 Vid. artículo 16 de la Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

2.9. Permiso para "asuntos particulares"[1057]

Su disfrute será de **9 días** como máximo, o un periodo inferior a calcular proporcionalmente en función del tiempo trabajado a lo largo del año, si éste fue inferior a un año, para lo cual se tendrán en cuenta las reducciones de jornada o licencias y permisos disfrutados, en cómputo anual.

Por lo tanto, mejora la normativa aplicable al resto del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos, que se verá sujeto a un permiso de *5 días al año.*[1058]

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionario/as tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. (Vid. artículo 48 EBEP).

Con anterioridad al *Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad,* la regulación contenida en el artículo 48 del EBEP se consideraba de carácter supletorio con relación al desarrollo normativo de los permisos efectuado por las Comunidades Autónomas para su personal, pero a partir de su entrada en vigor se convierte el artículo 48 en un precepto de orden público de regulación heterónoma, que pretende generar una regulación homogénea para todo el personal funcionario de ***todas las Administraciones Públicas,*** por lo que se podría entender que actualmente este permiso del PAJE será de 5 días al año, sin embargo, comparto más la Doctrina que entiende que la modificación del artículo 48 del EBEP por el artículo 8 del Real Decreto-Ley 20/2012 es contraria a lo dispuesto en el artículo 149.1.18 de la Constitución Española, incurriendo en un exceso de regulación de las bases del régimen estatutario del personal funcionario[1059].

El art. 71 de la **LFPV** preveía que el PAP de la Comunidad Autónoma de Euskadi disfrutaría de este permiso dependiendo de las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Hasta el año 2012, el comentario anterior habría sido matizado con la coletilla "salvo mejora convencional", pero a partir de la entrada en vigor del artículo 8.3 del ***Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad,*** se dispone que *desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, quedan* ***suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral,*** *suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, en lo relativo al* ***permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza.***

Téngase en cuenta que conforme establece la disposición adicional duodécima de la LRSPMRA («B.O.E.» 17 septiembre), la limitación que el presente apartado establece respecto a los convenios, pactos y acuerdos para el personal funcionario y laboral de las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, debe entenderse referenciada a la nueva redacción dada al artículo 48, letra k), del EBEP, por la citada Ley.[1060]

En la misma norma, en su Disposición Final Cuarta se declara que el artículo 28 y la Disposición adicional duodécima (permiso por asuntos particulares) de esta disposición, tienen carácter ***básico*** y se dictan al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución, que establece la competencia del Estado para determinar las bases del

1057 Vid. Acuerdo del Pleno, de 11 de octubre de 2012, sobre concesión de liciencia por asuntos propios sin retribución al amparo del art. 236.1 del Reglamento 2-2011.

1058 Vid. artículo 28 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa que modifica el artículo 48 del Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que preveía un permiso de cuatro días.

1059 Vid. MERINO SEGOVIA A., "Las condiciones de trabajo de los empleados públicos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 90. Vid. SSTC 147/1991 y 50/1999.

1060 *El* ***Tribunal Constitucional*** *(Pleno) por Providencia de 30 de octubre de 2012, ha acordado admitir a trámite el* ***recurso de inconstitucionalidad número 5741/2012,*** *contra los artículos 8, 27 y 28 («B.O.E.» 9 noviembre). El Pleno del Tribunal Constitucional ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 1983-2013, contra los artículos 1, 2, 8, 22, 27 y 28; las disposiciones adicionales séptima, novena y undécima; disposiciones transitorias primera, octava, novena, décima, undécima, duodécima y decimocuarta, y las disposiciones finales primera, segunda, tercera y cuarta del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio («B.O.E.» 13 mayo). El Pleno del Tribunal Constitucional, por providencia de 21 de mayo 2013, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad núm. 2218-2013, contra los arts. 2, 8, 10, 27, 28 y disposición final tercera del presente Real Decreto-ley («B.O.E.» 3 junio). éase Res. 11 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración del Estado-Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 30 octubre). Véase Res. 23 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Conflictos de la Comisión Bilateral Generalitat-Estado en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 31 octubre/«D.O.G.C.» 31 octubre).*

régimen estatutario del personal funcionario.

Se condiciona al Informe previo de la persona responsable del Servicio u Oficina Judicial en función de la cobertura de las necesidades del Servicio[1061].

En el caso del ***personal laboral,*** *sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso o reingreso en el servicio activo. No darán lugar a retribución alguna, siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones y su duración acumulada no podrá exceder de* ***cuatro meses*** *cada dos años. El cómputo de los dos años comenzará el día en que se inicie el disfrute del permiso, de modo que si éste se concede por un período de cuatro meses continuados no podrá otorgarse otro de la misma naturaleza hasta transcurridos dos años desde tal fecha. Para solicitudes por un período inferior, el cómputo comenzará igualmente el día en que se inicie el disfrute, y en el plazo de dos años desde tal fecha podrán concederse permisos por asuntos propios por el período que reste hasta completar cuatro meses. En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder hasta cuatro meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual.*

En los supuestos en que se determine, la realización de ***estudios oficiales*** *podrá conllevar el derecho a una* ***reducción de jornada*** *de un octavo, de un quinto o de un tercio de su duración con reducción proporcional de retribuciones.*

En el supuesto de que el permiso por asuntos propios se solicite para la realización de una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de Organizaciones no gubernamentales de desarrollo, su duración acumulada no podrá exceder de 2 años cada cinco años, siendo el periodo mínimo de disfrute de cuatro meses.

Asimismo, el personal laboral fijo podrá solicitar un ***permiso no retribuido por seis meses o un año.*** *La concesión de este permiso será incompatible con cualquier actividad remunerada. En este caso, no cabrá nueva solicitud hasta haberse acumulado cinco años de servicios efectivos desde la finalización de su disfrute.*

El personal laboral fijo podrá solicitar la ***reducción de jornada*** *en la mitad, en un tercio, en un quinto o en un octavo de su jornada laboral, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios. La concesión de la reducción de jornada será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.*

La solicitud será por un plazo mínimo de un año. Una vez interrumpido el disfrute de este permiso, no cabrá nueva solicitud hasta transcurridos tres años desde la finalización de su disfrute. Sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido dos años del ingreso o reingreso en el servicio activo. La concesión de este permiso, en sus diferentes modalidades, estará subordinada a las necesidades del servicio. En caso de resolución denegatoria, esta deberá ser motivada[1062].

Sin embargo, al menos en el caso del personal laboral, entiendo que debo entender que se ve afectado por la limitación de la duración del permiso a ***5 días al año,*** al modificar en este sentido art. 48.k) del EBEP el art. 28 de la ***LRSPMRA,*** lo que dificultará en este caso de una forma considerable su utilización con fines de corresponsabilidad en este colectivo. La duda que me planteo es si la intención de la Ley es aplicarlo a todo el personal, incluido el PAJE. En la Disposición Adicional Duodécima de esta ley se indica también que se aplicará la limitación contenida en el artículo 8 del *Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, establece respecto a los convenios, pactos y acuerdos para el personal funcionario y laboral de las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas,* que determina que desde su entrada en vigor quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza.

1061 Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

1062 Vid. artículo 54 de la RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612).

2.10. Días de libre disposición

El personal funcionario podrá disfrutarlo durante ***dos días*** al cumplir el sexto trienio, y a partir del octavo, se incrementa en un día adicional. Su concesión se condiciona a la cobertura de las efectivas necesidades del servicio previo informe de la persona responsable de la Oficina o Servicio Judicial[1063].

No podemos olvidar no obstante, la previsión contenida en el artículo 8.3 del *Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad* que dispone que a partir de su entrada en vigor, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza. Esta misma disposición de urgencia suprimió también el apartado 2 del artículo 48 del EBEP que contenía esta misma previsión mencionada en el párrafo anterior, y si entendemos que el ***EBEP*** tiene carácter de norma básica, deberíamos llegar a la conclusión de que supondría también la eliminación de la previsión regulada a nivel autonómico. No obstante, no debo olvidar tampoco que *el Pleno del Tribunal Constitucional, por providencia de 21 de mayo 2013, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad núm. 2218-2013, contra el artículo 8 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 3 junio), que modifica el EBEP, y que el Pleno del TC, por providencia de 2 de diciembre 2014, ha acordado admitir a trámite la cuestión de inconstitucionalidad núm. 6423-2014, en relación con el artículo 8.1 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que modifica el presente artículo, por posible vulneración de los artículos 149.1.13.ª, 149.1.18.ª y 156.1 de la CE, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.1.c) LOTC, reservar para sí el conocimiento de la presente cuestión («B.O.E.» 6 diciembre).*

Por otra parte, un sector doctrinal[1064] negaba el reconocimiento de estos dos días adicionales de libre disposición al ***personal laboral,*** por no regularse en el **ET** y por fundamentarse en el trienio, concepto extraño en el ámbito laboral, mientras que otro sector doctrinal mantenía su aplicación al personal laboral[1065].

Téngase en cuenta que conforme establece la disposición adicional duodécima de la LRSPMRA («B.O.E.» 17 septiembre), la limitación que el presente apartado establece respecto a los convenios, pactos y acuerdos para el personal funcionario y laboral de las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, debe entenderse referenciada a la nueva redacción dada al artículo 48, letra k), del EBEP, por la citada Ley[1066].

2.11. Permiso por traslado de domicilio

Frente a la previsión del ET**/as** (artículo 37.3) que reconoce un día de disfrute cuando obedezca a este motivo, lo mismo que el art. 48.b) del EBEP (cuando sea sin cambio de residencia), el personal funcionario de la AJE podrá disfrutar por este motivo de dos días laborables, si bien se condiciona de forma incomprensible la normativa general al requerir que se utilice en los quince días naturales siguientes al empadronamiento[1067].

1063 Vid. Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco, artículo 2.

1064 Vid. BOLTAINA BOCH X., "Jornada de trabajo, permisos y vacaciones de los empleados públicos en el EBEP. La problemática del personal laboral", en AA.VV., El Estatuto Básico del Empleado Público, XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTI, 2009, pág. 120.

1065 Vid. MONTOYA MELGAR A., "La Administraciones Públicas como empresas laborales (un estudio a la luz del nuevo Estatuto del Empleado Público", en AA.VV., (Dir. LUELMO MILLÁN A.), Relaciones laborales en las Administraciones Públicas, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007, pág. 498.

1066 *El Tribunal Constitucional (Pleno) por Providencia de 30 de octubre de 2012, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 5741/2012, contra los artículos 8, 27 y 28 («B.O.E.» 9 noviembre). El Pleno del Tribunal Constitucional ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 1983-2013, contra los artículos 1, 2, 8, 22, 27 y 28; las disposiciones adicionales séptima, novena y undécima; disposiciones transitorias primera, octava, novena, décima, undécima, duodécima y decimocuarta, y las disposiciones finales primera, segunda, tercera y cuarta del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio («B.O.E.» 13 mayo). El Pleno del Tribunal Constitucional, por providencia de 21 de mayo 2013, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad núm. 2218-2013, contra los arts. 2, 8, 10, 27, 28 y disposición final tercera del presente Real Decreto-ley («B.O.E.» 3 junio). Vid. Res. 11 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración del Estado-Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 30 octubre). Véase Res. 23 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Conflictos de la Comisión Bilateral Generalitat-Estado en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 31 octubre/«D.O.G.C.» 31 octubre).*

1067 Vid. artículo 10 de la Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal

2.12. Permiso por bautizos y comuniones

Supone una novedad respecto del régimen general, y consiste en un permiso de 1 días, cuando el evento coincida con un día de trabajo, o se haya prestado los servicios en un turno de noche la víspera.

El evento consistirá en bautizos y comuniones, o eventos similares de otras confesiones religiosas, diferentes a la católica, y se reconocerá a los padres o abuelos, y se condicionará al informe previo del responsable de la Oficina o Servicio Judicial, en relación con las necesidades de servicio, quedando su concesión condicionada a la efectiva cobertura de las mismas y a la acreditación del hecho causante[1068].

2.13. Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral[1069]

Se deberá conceder este permiso por el tiempo "necesario" para atender ese deber, que puede implicar tramitaciones administrativas o judiciales, por ejemplo para el caso de la adopción, y no conlleva pérdida de retribución, requiriendo preaviso y justificación[1070].

2.14. Suspensión contractual con reserva de puesto de trabajo para las víctimas de violencia de género

El art. 48.6 del ET/as contempla la sistema de las víctimas de violencia de género que se ven obligadas a abandonar temporalmente su puesto de trabajo por estar en peligro su integridad física o su vida, en cuyo caro podrán solicitar esta suspensión. *El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de* ***seis meses,*** *salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses[1071].*

El art. 49.d) del **EBEP** indica que se reconoce un *permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria, en cuyo caso las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.*

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en casa caso. (Vid. artículo 49 EBEP).

Debo entender por lo tanto, que no implican pérdida de retribución ni otros efectos negativos, como sólo son las mujeres víctima de violencia de género, no se podrá reconocer a los hombres.

Concluiré este epígrafe recordando que la regulación de los permisos por razón de violencia de género contenida en el EBEP es de "mínimos", pudiendo mejorarse por la regulación autonómica o negociación colectiva[1072].

3. LICENCIAS

Se reconoce al PAJE las siguientes licencias: para la realización de cursos de formación y perfeccionamiento (organizados por el Departamento de Justicia del Gobierno Vasco, asistencia a congresos, seminarios, simposios, encuentros, certámenes, conferencias y análogos de carácter científico, técnico o profesional); por asuntos pro-

funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

1068 Vid. artículo 7 de la Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

1069 Vid. artículo 48.1.j) de la **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.**

1070 Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 72.

1071 Vid. Número 6 del artículo 48 introducido por el número cuatro de la disposición adicional séptima de la L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género («B.O.E.» 29 diciembre).Vigencia: 28 enero 2005.

1072 Vid. artículo 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

pios (sin derecho a retribución)[1073] (por asuntos propios, para la realización de estudios oficiales, para la realización de una misión en países en vías de desarrollo, para visitar a su cónyuge o pareja de hecho, padre, madre, abuelo/a, hermano/a, suegro/a, yerno, nuera, cuñado/a y nieto/a, que estuvieran cumpliendo penas privativas de libertad, disfrute por el personal funcionario/a de carrera) y por enfermedad o accidente.

1073 Vid. Acuerdo de la Comisión Permanente del CGPJ del 21 de abril de 2009 sobre licencia de asuntos propios sin retribución.

Subcapítulo III. Reducciones de jornada

Las reducciones de jornada que mencionaré a continuación implican una reducción proporcional de la retribución y de los días que proporcionalmente correspondan de vacaciones, licencias y permisos en función del "tiempo de trabajo efectivo"[1074].

En la Administración General del Estado, el personal podrá acceder a una reducción de jornada ***diaria*** que se traduzca en una jornada reducida ininterrumpida de nueve a catorce hora de lunes a viernes, siempre que se trate de puestos cuyo nivel de complemento de destino sea igual o superior al 28 %, experimentando entonces una merma de su retribución en un 25 %. No se prevé nada similar para el PAJE[1075].

Es importante mencionar que la Disposición Adicional Decimoctava de la **LFPV** establece que *al objeto de posibilitar medidas de reparto y de reordenación del tiempo de trabajo, las* ***Administraciones Públicas vascas*** *podrán conceder al personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente ley la* ***reducción de su jornada de trabajo*** *con la correspondiente minoración de retribuciones, siempre que las necesidades del servicio y la planificación de los recursos humanos lo permitan y dentro de los límites presupuestarios de cada Administración, y que las condiciones de ejercicio de la mencionada reducción serán reguladas por el órgano competente de cada Administración Pública, atendiendo a sus propias especificidades, debiendo establecerse en todo caso: a) El límite mínimo y máximo de la citada reducción, b) El límite mínimo de permanencia en esa situación, y c) La garantía y los límites del derecho del personal al retorno a la jornada completa. También dispone que la Administración podrá proceder a la revocación de la reducción de jornada en cualquier momento, en función de la planificación de los recursos humanos y las necesidades del servicio, mediante resolución motivada y previa audiencia al interesado[1076].*

Conviene recordar que los tribunales[1077] han entendido que ante la feminización de estas medidas, se debería evitar en la normativa la discriminación indirecta que podría generar la aplicación de la regulación del trabajo a tiempo parcial en relación a las cotizaciones y prestaciones de Seguridad Social[1078], por lo que sugieren que se adopten "mecanismos de corrección"[1079] que minimicen estos efectos negativos, habida cuenta de que coloca en situación de desventaja en el empleo a quienes se acogen a las mismas, tal y como ha reconocido el ***Tribunal de Justicia de la Unión Europea[1080],*** en relación a la pensión de jubilación.

En relación al ***personal laboral,*** es interesante resaltar el retroceso que ha supuesto la Reforma Laboral de 2012, al no permitir la Ley 3/2012 que la reducción de jornada sea semanal, mensual o anual, como sucedía antes, y validando sólo la diaria, salvo que se prevea otra cosa en la Negociación Colectiva o Plan de Igualdad[1081].

Sin embargo, nos encontramos una garantía importante en los casos de reducción de jornada por motivos familiares en los casos previstos en el artículo 37.4.bis[1082], 37.5[1083] y 37.7[1084] del *ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015),* cual es la introducida en la Disposición Adicional 18ª del *ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015)* por la ***LOI,*** a tenar de la cual en el caso de extinción de la relación laboral, la indemnización se calculará en función del salario vigente en el momento anterior a la reducción de jornada[1085], pero incrementado con todas las reva-

1074 Vid. artículo 17 de la Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

1075 Vid. Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos.

1076 Vid. Disposición Adicional 18 introducida por Ley [PAIS VASCO] 16/1997, 7 noviembre, de modificación de la Ley de la Función Pública Vasca («B.O.P.V.» 18 noviembre).

1077 Vid. STC 253/2004, de 22 de diciembre.

1078 Vid. MARTÍNEZ LUCAS, J.A., "Modificaciones en materia de Seguridad Social introducidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres", AL, núm. 10, 2007, pág. 1185.

1079 Vid. modificación del cómputo, introducida por el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, así como las introducidas por la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007) y la reforma de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en Materia de Seguridad Social; Vid. AA.VV., "La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social", Aranzadi, Pamplona, 2009.

1080 Vid. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de noviembre de 2012, Asunto "Isabel Elbal Moreno e Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)", C-385/11.

1081 Como en el caso del Plan de Igualdad de ASISA que permite acumular en días este derecho.

1082 Por neonatos hospitalizados.

1083 Reducción de jornada por guarda legal de menores de ocho años y personas con discapacidad y para cuidado de familiares hasta el segundo grado, y del hijo menor de edad con cáncer u otra enfermedad grave.

1084 Para víctimas de violencia de género.

1085 Era un derecho ya reconocido anteriormente por la práctica judicial (Vid. SSTSJ Cataluña núm. 1545/1998, de 25 de febrero de 1998; de Galicia, de 19 de enero de 2004,

lorizaciones que en su caso se hubiesen producido durante su reducción de jornada[1086]. Anteriormente a esta modificación normativa la Jurisprudencia entendía que se trataba de un error excusable[1087], pero actualmente lo califica como error "inexcusable"[1088] de la entidad empleadora.

La misma solución se aplica a los supuestos del disfrute a tiempo parcial de la suspensión por maternidad, adopción, acogimiento o paternidad. No se menciona la lactancia, porque a pesar de ser una reducción de jornada, se retribuye como tiempo de trabajo efectivo[1089].

Para aplicar esta garantía es preciso que la extinción se produzca durante el plazo previsto para el ejercicio del derecho a la reducción de jornada, y cuando no se prevé un plazo, mientras subsistan los supuestos de hecho que justifican su utilización.

Sin embargo, se entiende que en las reducciones de jornada pactadas, previstas en el artículo 34.8 del *ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015),* se condiciona la aplicación de esta garantía a lo previsto por Convenio Colectivo o Acuerdo individual[1090], y que en cualquier caso, cuando se acuerden mejoras en relación a determinar un mayor periodo para su disfrute que el previsto legalmente, sólo se aplicaría esta garantía para el periodo legal de disfrute que coincida con la extinción y no para otro posterior[1091].

Se entiende que debo aplicar esta garantía no sólo a las indemnizaciones previstas en el *ET (Vigente hasta el 01 de enero de 2015),* sino a todas las indemnizaciones que se prevean, vía legal, reglamentaria o convencional[1092].

Aunque no es una solución pacífica en la Doctrina, sin embargo, deberíamos entender que no es aplicable esta garantía a los ***salarios de tramitación,*** que deberán calcularse acorde con los devengados, es decir, reducidos proporcionalmente, durante el periodo de la jornada reducida[1093].

En el caso del personal laboral, éste tendrá no sólo el derecho a disfrutar de la reducción de jornada sino también a la ***concreción horaria[1094],*** siempre que no genere un perjuicio desproporcionado a la entidad empleadora, un abuso de derecho o se ejerza con mala fe[1095], y deberá permitirse su disfrute a tiempo completo o a tiempo parcial y sin interrupción o fraccionadamente[1096].

Se entiende que las discrepancias entre el personal y la entidad empleadora sobre la concreción horaria de la

rec. 5977/2003, y País Vasco, de 19 de mayo de 2009, rec. 697/2009; Vid. STS de 11 de diciembre de 2001, rec. 1817/2001) y Jurisprudencia comunitaria (Vid. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de octubre de 2009, Asunto c-116/08 (Christel Meerts), en relación al permiso parental previsto en la cláusula 2 del Acuerdo Marco sobre el permiso parental, como anexo de la Directiva 2010/18/Unión Europea).

1086 Vid. ALFONSO MELLADO, C.L., "El tiempo de trabajo en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", en SALA FRANCO, T., y otros (SALA FRANCO, T., Coord.), Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, La Ley, Madrid, 2008, pág. 425. Vid. también STSJ Asturias de 18 de noviembre de 2011, rec. 2272/2011.

1087 Vid. STS de 24 de octubre de 2006, rec. 2154/2005.

1088 Vid. SSTSJ Cataluña de 21 de enero de 2010, rec. 5255/2009; Canarias/Las Palmas, de 26 de marzo de 2010, rec. 2313/2009; Galicia de 20 de julio de 2011, rec. 5763/2010.

1089 Vid. GARCÍA TESTAL, E., "La protección de la lactancia en el ordenamiento español", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, pág. 33; STS de 9 de diciembre de 2009, rec. 8/2008 o SSTSJ de Madrid de 21 de diciembre de 2004, rec. 495/2004.

1090 Vid. VELASCO PORTEROO, T., "El derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo", en GARCÍA NINET, J.I. (Dir.), Comentarios a la Ley de Igualdad, Ed. CISS, Bilbao, 2007, págs. 637-638.

1091 Vid. CABEZA PEREIRO, J., "Derechos de conciliación", en LOUSADA AROCHENA, J.F., (Coord.), Ley de Igualdad y contrato de trabajo, Francis Lefebvre, Madrid, 2007, pág. 138; CASTRO ARGÜELLES, M.A. y ÁLVAREZ ALONSO, D. "La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo", Aranzadi, Cizur Menor, 2007, pág. 159; ESTEVE SEGARRA, A. "Los salarios de tramitación", Aranzadi, Cizur Menor, 2009, pág. 61. Vid. en contra, GARCÍA RUBIO, M.A., "La reducción de jornada por motivos familiares y su incidencia sobre los derechos económicos derivados de la extinción del contrato de trabajo: el alcance de la D.A. 18ª ET", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 187; GARCÍA RUBIO, M.A. "Nuevas aportaciones de la Jurisprudencia constitucional en materia de conciliación de la vida laboral y familiar; el reconocimiento de la discriminación por circunstancias familiares y disparidad de criterios respecto al derecho de adaptación de jornada", Revista Relaciones Laborales, núm. 13, 2011; MOLERO MARAÑÓN, M.L., "Derechos de conciliación; derechos de adaptación y reducción del tiempo de trabajo, suspensión por paternidad y excedencias familiares", en QUINTANILLA NAVARRO, B. y VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), Igualdad de género y relaciones laborales, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008, pág. 229; MOLINS GARCÍA-ATANCE, J., "Los permisos retribuidos, la reducción de jornada y las excedencias por motivos familiares tras la Ley Orgánica 3/2007", Revista de Trabajo y Seguridad Social. Estudios Financieros, núm. 313, 2009, pág. 104; LÓPEZ BALAGUER, M., "Las medidas de conciliación de la vida laboral para la atención a la dependencia (I): medidas laborales", en ROQUETA BUJ, R., La situación de dependencia, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, pág. 763. En este último sentido, SSTS de 20 de julio de 2000, rec. 3799/1999; de 11 de diciembre de 2001, rec. 1817/2001; SSTC 3/2007, de 15 de enero; 26/2011, de 14 de marzo. Vid. también para avalar esta última solución, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de octubre de 2009, Asunto C-116/08 (Christel Meerts). Vid. STSJ de Castilla y León/Valladolid de 15 de junio de 2011, rec. 864/2011.

1092 Vid. GARCÍA RUBIO, M.A., "La reducción de jornada por motivos familiares y su incidencia sobre los derechos económicos derivados de la extinción del contrato de trabajo: el alcance de la D.A. 18ª ET", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 191.

1093 Vid. GARCÍA RUBIO, M.A., "La reducción de jornada por motivos familiares y su incidencia sobre los derechos económicos derivados de la extinción del contrato de trabajo: el alcance de la D.A. 18ª ET", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 193 y siguientes; Vid. SSTSJ C. Valenciana, de 14 de octubre de 2008, rec. 2807/2008; Cataluña, de 17 de diciembre de 2008, rec. 6391/2008, y 3 de abril de 2009, rec. 7938/2008; Madrid de 5 de noviembre de 2008, rec. 3504/2008, de 15 de abril de 2009, rec. 1131/2009; de 15 de abril de 2010, rec. 6475/2009; de 6 de junio de 2011, rec. 5763/2010.

1094 Vid. SALA FRANCO, T. y BALLESTER PASTOR, M.A., "Reducción y readaptación de jornada por conciliación", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009; CORDERO GORDILLO, V., "La concreción horaria de la reducción de jornada por motivos familiares", AS, núm. 65, 2010, BIB 2009\2055, núm. 17, pág. 7.

1095 Vid. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., "La tutela laboral frente a la discriminación por razón de género", La Ley, Madrid, 2008.

1096 Vid. PAZOS PÉREZ, A., "La reducción de jornada tras las últimas reformas legislativas", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 228.

reducción de jornada se deberían resolver por la ***Jurisdicción Social***[1097] siguiendo el procedimiento previsto en el artículo 139 de la Ley 36/2011, siendo éste un proceso especial, urgente y de tramitación preferente, si bien los convenio colectivo podrían establecer medidas que condicionen este derecho en función de las necesidades productivas y organizativas de la entidad empleadora[1098].

Comparto la idea de que sería conveniente regular el acceso al ***recurso de suplicación,*** habida cuenta de que la imposibilidad de recurrir sentencia, ha dado lugar a soluciones judiciales muy dispares[1099].

En general, mediante el PI del PAJE se podría en este apartado además incrementar la edad del menor que genera el derecho para poder disfrutar el permiso durante más tiempo, prever nuevas causas[1100], o incluso admitir reducciones de jornada sin merma salarial[1101], o recoger la interpretación judicial estatal[1102] y europea[1103] de entender, tal y como lo hace finalmente la Ley[1104], que en el cálculo de las indemnizaciones por despido se computará *"el salario que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada".*

1. POR CUIDADO DE MENORES CON DISCAPACIDAD, O FAMILIARES CON ENFERMEDAD[1105]

Dispone el art. 37.5 del ET/as que quien precise encargarse del cuidado directo 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[1106],*** *tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo* ***diaria,*** *con la disminución proporcional del salario entre, al menos,* **un octavo y un máximo de la mitad** *de la duración de aquélla.*

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma entidad empleadora generasen este derecho[1107] por el mismo sujeto causante, el sujeto empleador podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad empleadora[1108].

Adviértase que la que puede ser actualmente reducida es la jornada diaria, y no la anual o mensual, lo que dificultará el objetivo de la conciliación, y favorecerá que muchas mujeres abandonen el trabajo.

Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en el resto de supuestos de reducción de jornada contemplados en el mencionado artículo[1109].

1097 Vid. Real Decreto-Ley 3/2012.

1098 Vid. BALLESTER PASTOR, M.A., "De cómo la reforma operada por el Real Decreto-Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades", Revista de Derecho Social, núm. 57, 2012, pág. 113.

1099 Vid. PAZOS PÉREZ, A., "La reducción de jornada tras las últimas reformas legislativas", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 242; MOLINS GARCÍA-ATANCE, J., "Acceso al recurso de suplicación", en Revista Actualidad Laboral, núm. 8, 2008, pág. 22.

1100 Por ejemplo, por embarazo (Plan de Igualdad de Orenes o Plan de Igualdad de Avis); o por cuidado de hijo/a menor de 18 años, en caso de enfermedad grave, durante su tratamiento u hospitalización (Plan de Igualdad de tripulantes de cabina de Iberia); o para atender a un familiar hasta el primer grado por enfermedad grave, por el plazo máximo de un mes (Plan de Igualdad de Correos que prevé una reducción de jornada del 50 % para este caso).

1101 Como hace el Plan de Igualdad de Iberdrola, al reconocer una reducción diaria de 5 horas hasta que el niño/a cumpla un año, sin disminución salarial.

1102 Vid. Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de octubre de 2006 (TOL 1018580).

1103 Vid. STJCE 116/2008, de 22 de octubre de 2009, Asunto "Meerts".

1104 Vid. nueva Disposición Adicional 18ª del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014).

1105 Vid. ATC 1/2009, 12-01-2009. STSJ Andalucía Sala Social 3067/2009, 15-09-2009. STSJ Andalucía Sala Social 3761/2009, 29-10-2009. STSJ Cantabria Sala Social 1083/2008, 04-12-2008. STSJ Castilla y León (Valladolid) Sala Social 961/2008, 24-10-2008. STSJ Cataluña Sala Social 2846/2009, 02-04-2009. STSJ Cataluña Sala Social 4628/2008, 04-06-2008. STSJ Cataluña Sala Social 5001/2009, 19-06-2009. STSJ Comunidad Valenciana Sala Social 1447/2009, 05-05-2009. STSJ Madrid Sala Social 505/2008, 14-07-2008. STSJ Madrid Sala Social 691/2009, 08-09-2009. STSJ Madrid Sala Social 828/2008, 05-11-2008. STSJ Navarra Sala Social 201/2008, 09-09-2008.

1106 Condición que comparto que atenta contra la creación de empleo, y por lo tanto es injustificada. Vid. PAZOS PÉREZ, A., "La reducción de jornada tras las últimas reformas legislativas", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 229.

1107 Vid. AZAGRA SOLANO, M., "El conflicto de la conciliación de la vida laboral y familiar; especial atención a la reducción de jornada por cuidado de un hijo menor", Revista Aranzadi Doctrinal, núm. 1, 2010, BIB 2010\269, págs. 13 y siguientes. En algunos Estados, como el alemán, incluso se condiciona el ejercicio de algunos derechos parentales a que la entidad empleadora tenga un mínimo de 15 trabajadores/as; Vid. MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A., "La conciliación de la vida laboral y familiar. Un análisis comparatista desde la perspectiva del derecho alemán del trabajo y de la siguientes", AS, núm. 19, 2010, BIB 2010\3046, págs. 5 y siguientes.

1108 Párrafo 4.º del número 5 del artículo 37 remunerado y redactado, con efectos de 1 de enero de 2011 y vigencia indefinida, por el apartado dos de la disposición final vigésima segunda de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 («B.O.E.» 23 diciembre).Vigencia: 1 enero 2011 Efectos / Aplicación: 1 enero 2011. Número 5 del artículo 37 redactado por el número 2 del artículo 2 de la Ley 39/1999, 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajador/as («B.O.E.» 6 noviembre).Vigencia: 7 noviembre 1999.

1109 Vid. art. 180 de la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Por su parte el art. 48.1.i) del **EBEP** dispone que, *cuando el funcionario tenga el cuidado directo de persona mayor*[1110] *de 12 años que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad*[1111] *que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda,* reconociendo el mismo derecho *al funcionario que precise encargarse del cuidado directo 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, o por ser preciso atender el cuidado de un familiar de* ***primer grado,*** *en cuyo caso el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de* ***enfermedad muy grave*** *y por el plazo máximo de un mes.*

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Como se puede observar, la normativa de la Función Pública en este caso es más favorable al personal que la aplicable al personal laboral, en la medida en que no limita o condiciona la reducción de jornada "a un octavo o un máximo de la mitad", ni exige que la régimen jurídico se aplique al módulo diario, por lo que se podría aplicar a la jornada anual, solución ésta mucho más acorde con las necesidades de conciliación.

2. POR GUARDA LEGAL[1112]

Dispone el art. 37.5 del **ET/as** que *quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor*[1113] *de* ***doce años***[1114] *o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla*[1115]*.*

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma entidad empleadora generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el sujeto empleador podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad empleadora[1116]*.*

El art. 48.1.h) del **EBEP** contiene una regulación similar, con la única diferencia de que no establece limitación o determinación cuantitativa de esta reducción horaria. La **LFPV,** en su art. 72 disponía que el personal funcionario que por guarda legal tenga a su custodia directa a un niño menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desarrolle actividad retribuida alguna, tendrá derecho a la reducción en un **tercio o en la mitad** de la jornada laboral, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios. La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción. Prevé también la posibilidad de acceder a una reducción de jornada el personal funcionario *con un* ***hijo menor de diez meses*** *que tendrá derecho a ausentarse durante una hora del trabajo para atenderlo. Este período podrá dividirse en dos fracciones o bien sustituirse por una reducción de la jornada en media hora. Cuando el padre y la madre trabajen, solamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho.* Podrán beneficiarse también de esta reducción de jornada casos debidamente justifica-

1110 En la normativa anterior, no se utilizaba el término "persona mayor" sino "anciano".

1111 La normativa anterior se refería a "disminuidos psíquicos o físicos".

1112 En la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se amplió la edad máxima del menor de 6 a 8 años, y se redujo a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción.

1113 Párrafo primero del número 5 del artículo 37 redactado por el apartado cuatro del artículo 1 del R.D.-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores («B.O.E.» 21 diciembre).Vigencia: 22 diciembre 2013. La **L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007)** ya amplió la edad del menor de 6 a **8 años,** y posibilitó disminuciones salariales menores, al pasar de un tercio de jornada a un octavo de la misma como referencia mínima. En la Función Pública ya se había ampliado la edad del menor a los 12 años en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE de 31 de diciembre de 2003), que modificó el artículo 30.1.g) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Vid. LÓPEZ TERRADA E., "Corresponsabilidad y permisos parentales: la "menor edad" protegida por el ordenamiento español", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 279 y siguientes.

1114 En la normativa anterior se preveía para menores de 6 años, lo cual ya fue ampliado por Acuerdos, como el aplicable al ámbito de la Administración General del Estado y Organismos Autónomos (Vid. BOE de 16 de diciembre de 2005).

1115 Párrafo primero del número 5 del artículo 37 redactado por el apartado cuatro del artículo 1 del R.D.-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajador/aes («B.O.E.» 21 diciembre).Vigencia: 22 diciembre 2013.

1116 Vid. HERRAIZ MARTÍN, M.S., "El Real Decreto-Ley 3/2012: luces y sombras en materia de conciliación de la vida laboral y familiar", en AA.VV., (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.), Reforma laboral 2012. Análisis práctico del Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, Ed. Lex Nova, Valladolid, 2012, pág. 276.

dos, por incapacidad física o psíquica del cónyuge, padre o madre que convivan con el personal funcionario.

El personal funcionario y laboral[1117] al servicio de la Administración de Justicia podrá en consecuencia, disfrutar de una reducción de jornada por razones de guarda legal[1118] en los mismos supuestos que en la normativa general, a saber, para el cuidado de un menor de doce años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, no entendiéndose como tal la pensión percibida en atención a una minusvalía de este tipo, justificándose también esta medida en este ámbito, a diferencia de la normativa general laboral, cuando se utilice para el cuidado de un familiar que padezca una enfermedad grave continuada cuando conviva con la persona beneficiaria, y entre un octavo y la mitad de la jornada con reducción proporcional de la retribución[1119].

En la Administración General del Estado el personal que tenga a su cargo una persona con discapacidad podrá disponer de dos horas de flexibilidad diaria sobre el horario fijo[1120].

En la *ORDEN de 16 de septiembre de 2010, de la Con¬sejera de Justicia y Administración Pública, sobre selección, propuesta y nombramiento del personal funcionario interino para cubrir puestos de traba¬jo de los Cuerpos de Médicos Forenses, Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial* se regula que no quedarán excluidos de la bolsa de trabajo para acceder como funcionariado interino, el padre y la madre por cuidado de hija o hijo por un periodo no superior a tres años a contar desde el nacimiento o en el caso de adopción o acogimiento desde la resolución administrativa o judicial, sin que se genere otro derecho que el man¬tenimiento en lista de gestión de personal candidato, pero la no solicitud de reincorporación supondrá la exclu¬sión de la bolsa. Se concederá una sola vez por cada hija o hijo. La suspensión por este motivo no puede ser inferior a un mes.

Me parece importante recordar en este apartado la STC 3/2007, de 15 de enero, en la que el Tribunal Constitucional aprecia discriminación indirecta por razón de sexo porque la interpretación judicial analizada negaba el derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos de la trabajador/a, generándole por ello un obstáculo para la permanencia en el empleo y dificultando su compatibilidad con su vida familiar.

Igualmente, destacar que se entiende que la determinación del porcentaje de reducción de jornada y la concreta disminución proporcional retributiva corresponde al desarrollo reglamentario de esta regulación[1121], y que no se podría denegar su disfrute alegando problemas organizativos, salvo que se motive suficientemente[1122].

Debo de reconocer que la negociación colectiva no ha prestado especial atención a la regulación de este tipo de cuestiones[1123].

Por último, comentar que en la Doctrina se ha entendido que la ampliación de la edad del menor a 12 años pudiera perjudicar a la empleabilidad de las mujeres y al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, e incluso contravenir el espíritu de la *Directiva 2010/18/Unión Europea, de 8 de marzo, por la que se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental y se deroga la Directiva 96/34/Constitución Española, sobre el permiso parental,* que fijó el límite en los ocho años[1124].

1117 Vid. artículo 44 del DECRETO 83/2010, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

1118 Esta cuestión estaba ya regulada anteriormente en el art. 72 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (Vigente hasta el 01 de Noviembre de 2014), si bien para el cuidado de menores de 6 años, aunque también se preveía su utilización para el cuidado del cóyuge o padre o madre con quien conviviese si tenía una discapacidad física o psíquica.

1119 Vid. artículo 17.1 de la Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Vid. para el personal laboral el artículo 46 de la RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612).

1120 Vid. Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos.

1121 Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 70.

1122 Vid. SSTSJ (Contencioso-administrativo), Málaga, de 15 de enero de 2001, recurso 333/2000, y Cataluña, de 31 de julio de 2001, recurso 31/2001.

1123 Vid. LÓPEZ-TAMÉS IGLESIAS, R., "Alcance y aplicación de algunas cuestiones sobre vida laboral y familiar en la doctrina de los Tribunales Superiores", Revista Aranzadi Social, núm. 19, 2011, pág. 12.

1124 Vid. CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., "Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones", en AA.VV., El estatuto básico del empleado público, comentario sistemático de la Ley 7/2007, de 12 de abril de 2008, Ed. Comarés, Granada, 2008, pág. 470.

3. POR INTERÉS PARTICULAR

A tenor del art. 6 de la *Resolución de 15 de julio de 2005, de la Secretaría de Estado de Justicia, por la que se regula la duración de la jornada general de trabajo en cómputo anual y las de las jornadas en régimen de dedicación especial para el personal al servicio de la Administración de Justicia, en aquellos supuestos en los cuales, de acuerdo con la normativa reguladora de esta situación, proceda el reconocimiento de una jornada reducida, ésta se entenderá que abarca el desempeño del trabajo efectivo ininterrumpido de cinco horas, de lunes a viernes, correspondiéndole la percepción a quien se halle en esta situación, del 75% de las retribuciones que le corresponderían por el desempeño de la jornada completa, no pudiendo 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, siendo incompatible esta modalidad de jornada reducida 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/as Civiles de la Administración General del Estado,* referencia que actualmente, debo entender sustituida por la del EBEP.

4. REDUCCIÓN DE JORNADA POR ENFERMEDAD MUY GRAVE DE PARIENTES DE PRIMER GRADO[1125]

El art. 37.5 del **ET/as** dispone que *el progenitor, **adoptante o acogedor** de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la **mitad** de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por **cáncer**[1126] (tumores malignos, melanomas y carcinomas[1127]), o por cualquier otra **enfermedad grave**[1128], que implique un **ingreso hospitalario**[1129] **de larga duración**[1130] y requiera la necesidad de su **cuidado directo, continuo y permanente,** acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente*[1131] *y, como máximo, hasta que el menor **cumpla los 18 años.** Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas*[1132].

*Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un **derecho individual** de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma entidad empleadora generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el sujeto empleador podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad empleadora*[1133].

En sentido similar, *en el caso del PAP, el art. 49.e) del EBEP contempla la situación en que la funcionaria/o se vea obligada a precisar de un permiso que le permita cuidar a su hijo/a cuando éste/a padezca cáncer u otra enfermedad muy grave, y lo expresa en los siguientes términos: "el funcionario tendrá derecho, siempre que*

1125 Vid. artículo 17.2 de la Resolución de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

1126 Vid. MÁRQUEZ, María Dolores Carrillo. La prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. En La reforma de la Seguridad Social 2011. Lex Nova, 2011. p. 287-308.

1127 Vid. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., "Un nuevo supuesto de reducción de jornada …en la LPGE para 2011", en AA.VV., Sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, Aranzadi Social, núm. 1, 2011, pág. 25.

1128 Vid. MELLA MÉNDEZ, L., "La reducción de jornada para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 201 y siguientes. La derecho fundamental Vigésima Primera de la Ley 39/2010, determinó que se desarrollaría reglamentariamente la determinación de las enfermedades que se calificarían de "graves" a estos efectos, tal y como se hizo en el Real Decreto 1148/2011, que recogió un listado de 109.

1129 Se entiende que también se cubren los supuestos en que se deba continuar el tratamiento en su domicilio, tal y como indica el artículo 2.1 del Real Decreto 1148/2011.

1130 Vid. el reconocimiento del derecho a ser cuidados en estos casos en la Carta Europea de los Niños Hospitalizados, aprobada por Resolución A2-25/86, de 13 de mayo de 1986 del Parlamento Europeo; Directiva 96/34/CE; **Directiva 2010/18/Unión Europea, de 8 de marzo, por la que se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental y se deroga la Directiva 96/34/Constitución Española, sobre el permiso parental.** En España existía un vacío legal hasta el año 2011(Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el 2011, que en su Disposición Final Vigésima Segunda, modificó el artículo 37.5 del **ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015)),** que se solucionaba en la práctica utilizando una excedencia no retribuida o solicitando los padres una baja por Incapacidad Temporal. Vid. PAREDES RODRÍGUEZ, J.M., "Prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave", Revista Aranzadi Social, núm. 1, 2011, pág. 6.

1131 Vid. BURGOS GINER, M.A., "Aspectos importantes en materia laboral y de Seguridad Social contenidos en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2011", Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Iustel), núm. 24, 2011, pág. 20.

1132 Actual párrafo 3.º del número 5 del artículo 37 introducido, con efectos de 1 de enero de 2011 y vigencia indefinida, por el apartado uno de la disposición final vigésima segunda de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 («B.O.E.» 23 diciembre).Vigencia: 1 enero 2011 Efectos / Aplicación: 1 enero 2011.

1133 Párrafo 4.º del número 5 del artículo 37 remunerado y redactado, con efectos de 1 de enero de 2011 y vigencia indefinida, por el apartado dos de la disposición final vigésima segunda de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 («B.O.E.» 23 diciembre).Vigencia: 1 enero 2011 Efectos / Aplicación: 1 enero 2011. Número 5 del artículo 37 redactado por el número 2 del artículo 2 de la Ley 39/1999, 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajador/as («B.O.E.» 6 noviembre).Vigencia: 7 noviembre 1999.

*ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la **mitad** de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.*

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio, previendo también que reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas[1134].

En el caso del ***personal laboral,*** se podrá también acceder a una prestación de Seguridad Social que cubrirá la renta[1135] correspondiente a la parte de jornada dedicada a los cuidados del menor[1136], pero con la condición de que ambos padres, adoptantes o acogedores, trabajen y estén afiliados y en alta en el Régimen General de Seguridad Social, o que el que no lo esté incluido en alguna Mutualidad de previsión social obligatoria establecida por el correspondiente Colegio Profesional, o que el que no sea beneficiario/a de la prestación, tenga suscrito un Convenio Especial con la Seguridad Social para desarrollar su trabajo en un país con el que no exista instrumento internacional de Seguridad Social[1137]. Para cobrar esta prestación de Seguridad Social será necesario acreditar el mismo periodo de carencia o de cotización previa que el previsto para acceder a la prestación contributiva de maternidad en el Régimen General de Seguridad Social, pudiendo alternar su cobro entre los beneficiarios por periodos no inferiores a un mes[1138].

A tenor del artículo 180.3 de la Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley *General de la Seguridad Social, "las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1 (por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad). Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en el resto de supuestos de reducción de jornada contemplados en el mencionado artículo.*

No obstante lo anterior, las cotizaciones realizadas durante los periodos de la reducción de jornada prevista en el tercer párrafo del artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, mater-

1134 Vid. Letra e) del artículo 49 redactada por la disposición final segunda de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social («B.O.E.» 2 agosto).Vigencia: 2 agosto 2011.

1135 Es un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora prevista para el cálculo de la prestación de la Incapacidad Temporal, derivada de contingencias profesionales, y será proporcional a la reducción de jornada, que deberá ser al menos del 50 %. A pesar de ser una contingencia común en realidad la que motiva dichas situaciones, se utiliza la base reguladora de la prestación de Incapacidad Temporal por contingencias profesionales para mejorar la prestación, salvo que no se haya optado por la cobertura de las contingencias profesionales, en cuyo caso se utilizará la de contingencias comunes (Vid. artículo 6.1 del Real Decreto 1148/2011).

1136 Vid. artículo 135 quater de la Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, añadido por la Ley 39/2010.

1137 Vid. artículo 4.2 del Real Decreto 1148/2011.

1138 Vid. artículo 4.5 del Real Decreto 1148/2011.

nidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal[1139]*.*

La Ley ***27****/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social,* determinó que esta previsión no sería aplicable al personal funcionario, que se regiría por el artículo 49.e) del EBEP y su normativa de desarrollo[1140].

Comparto la tesis mantenida por un sector de la Doctrina[1141] de entender que esta última previsión se debería modificar por ser discriminatoria en relación a las personas que no tengan trabajo, al requerir que ambos progenitores "trabajen", y colocar en mejor situación a aquellos que menos necesidad tiene de acceder a esta prestación.

Igualmente, entiendo que se debería cambiar la normativa que determina que en caso de ***separación judicial, nulidad o divorcio,*** esta prestación será reconocida a la persona que detente la custodia, y en caso de custodia compartida, "a quien lo solicite primero", habida cuenta de que se concedería de forma automática al que se adelante en la solicitud, sin valorar las circunstancias concretas, lo mismo que entiendo que se debería extender su reconocimiento al caso de las familias mono parentales, que no se contemplan expresamente en la norma, cuando claramente la necesidad de "conciliar" la vida laboral y familiar, puede ser mucho más acuciante.

En el mismo sentido, comparto la tesis de entender que aunque no se regule expresamente, en el caso de tener varios hijos con esas circunstancias, podrían ser ambos progenitores los que accediesen a esta reducción de jornada, por entender que estaríamos en presencia de dos causantes generadores de dos prestaciones diferentes[1142].

Un grave problema que se plantea en esta cuestión es el de la posibilidad de ***acumular en jornadas completas la reducción de jornada*** aquí prevista. En el caso del personal funcionario, el artículo 49 del EBEP dispone que se estará a lo previsto reglamentariamente para su ejercicio, y en el caso del personal laboral, el artículo 37.4 del *ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015)*[1143]*,* lo condiciona a su reconocimiento y condiciones de ejercicio previstas en la negociación colectiva, por lo que a falta de previsión convencional se deniega la "acumulación". Comparto en este caso la tesis de considerar que la negociación colectiva tiene la obligación de acometer su regulación, bien mediante el recurso a del Convenio Colectivo o bien a través del Plan de Igualdad, en base al artículo 85 del *ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015),* que le impone la obligación de negociar *"medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral" (que yo extendería al ámbito de la Administración Pública también),* debiendo declararse la nulidad de ésta por generar una discriminación indirecta en el caso de no hacerlo[1144].

Para cuidar a un familiar de **primer grado,** o **de grado más lejano si mediara convivencia,** por razones de enfermedad muy grave el personal tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de la jornada laboral, con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes a disfrutar de forma ininterrumpida, que resultará incompatible con el permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad[1145].

En el caso del ***personal laboral,*** se prevé que cuando sea por razones de cuidado de 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, dispondrá de un permiso retribuido de hasta ***cincuenta horas anuales.*** Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las

1139 Párrafo segundo del número 3 del artículo 180 introducido, con efectos de 1 de enero de 2011 y vigencia indefinida, por el apartado tres de la disposición final vigésima primera de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 («B.O.E.» 23 diciembre).Vigencia: 1 enero 2011 Efectos / Aplicación: 1 enero 2011.

1140 La Disposición Final Vigésimo Tercera de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, añadió un apartado e) al artículo 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público introdujo una previsión similar para el personal del sector público.

1141 Vid. PAZOS PÉREZ, A., "La reducción de jornada tras las últimas reformas legislativas", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 234.

1142 Vid. PAZOS PÉREZ, A., "La reducción de jornada tras las últimas reformas legislativas", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 235.

1143 Modificado por la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).

1144 Vid. MOLINA HERMOSILLA, O., "Un nuevo, y esperado, ataque al maltrecho derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional", Revista Aranzadi Social, negociación, 12, 2012, pág. 12; CABEZA PEREIRO, J., "Derechos de conciliación", en AA.VV., Ley de igualdad y contrato de trabajo, Francis Lefebvre, Madrid, 2007, pág. 124; LOUSADA AROCHENA, J.F., "El tiempo en las leyes con perspectiva de género", Revista de Derecho Social, Ed. Bomarzo, Albacete, núm. 49, 2010, pág. 88; Vid. STSJ de Castilla-La Mancha, de 29 de enero de 2009 (JUR 2009/178870); STSJ de Galicia, de 16 de noviembre de 2009 (JUR 2010/26934).

1145 Vid. STSJ Comunidad Valenciana Sala Social 1440/2009, 05-05-2009 . STSJ Comunidad Valenciana Sala Social 1466/2009, 05-05-2009.

entradas o salidas al trabajo[1146].

En la normativa laboral se dispone que se podrá reconocer una reducción de jornada de entre un octavo o como máximo la mitad de la jornada a quien se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta 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, pero no se limita su duración a un mes sino a un periodo a concretar por la parte trabajador/a, por la negociación colectiva o en última instancia, por la vía judicial[1147].

En el caso del ***personal laboral,*** se prevé también un permiso similar.[1148]

No olvidemos que conllevará una ***reducción de salario proporcional,*** si bien las cotizaciones se computarán incrementadas hasta el 100% de cuantía que se hubiese generado de no existir la reducción de jornada para las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia natural e incapacidad temporal[1149]. Además la merma salarial se verá compensada con una prestación de Seguridad Social prevista para estos casos, equivalente al 100% de la base reguladora de incapacidad temporal por contingencias profesionales, en la misma proporción que la de la jornada reducida[1150].

El PI del PAJE podría prever la acumulación de este derecho en jornadas completas.

Igualmente, sería recomendable que superando la dicción literal del artículo 37.5 del cubriese otros supuestos similares, como el de sufrir un "accidente infantil o de tráfico" en la infancia que requiera unos cuidados similares[1151].

5. REDUCCIÓN DE JORNADA PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El art. 37.7 del ET/as contempla la posibilidad de que las víctimas de violencia de género accedan a una reducción de jornada cuando ello sea preciso, beneficio que será aplicable también al PAJE. Concretamente su redacción literal se expresa en los siguientes términos: *"Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo[1152] de trabajo que se utilicen en la entidad empleadora[1153].*

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la entidad empleadora y los representantes de los trabajadores/as, o conforme al acuerdo entre la entidad empleadora y los trabajadores/as afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias"[1154].

Igualmente, en sentido similar, El art. 49.d) del EBEP establece que *las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con* ***disminución proporcional de la retribución,*** *o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del*

1146 Vid. artículo 47 de la R**ESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612).**

1147 Vid. artículo 37 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajador/aes.

1148 Vid. artículo 40 del DECRETO 83/2010, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

1149 PAREDES RODRÍGUEZ, J.M., "Prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave", Aranzadi Doctrinal, núm. 1, 2011 (BIB 2011/258), pág. 7.

1150 Vid. art. 135. Quárter de la LGSS desarrollado por el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

1151 Vid. PAZOS PÉREZ, A., "La reducción de jornada tras las últimas reformas legislativas", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 233.

1152 Como el "trabajo a tarea", "teletrabajo", fórmulas mixtas de trabajo presencial y no presencial; Vid. SELMA PENALVA, A., "Incidencia de la violencia de género sobre las normas laborales", AL, núm. 9, 2011, pág. 1044.

1153 Por lo que entiende la doctrina que se excluye la posibilidad de imponer la obligación a la entidad empleadora de adoptar fórmulas nuevas no utilizadas anteriormente en la misma; Vid. GALA DURÁN, C., "Violencia de género y Derecho del Trabajo; una aproximación a las diversas medidas previstas", RL, núm. 10, 2005, pág. 38.

1154 Número 7 del artículo 37 redactado por el número dos de la disposición final decimoquinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio).Vigencia: 8 julio 2012.

tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en casa caso.

Debo entender que este derecho deberá desarrollarse por la normativa autonómica, negociación colectiva o Plan de Igualdad, siendo recomendable concretar de esta forma cuestiones como porcentajes de reducción, medidas, procedimientos… habida cuenta de que la adopción de estas medida deberá ser compatible con las necesidades organizativas de la entidad empleadora[1155], si bien exigiendo a ésta un esfuerzo de adaptación, que, en caso de resultar totalmente irrealizable, legitima a la trabajadora a solicitar una cambio de puesto de trabajo[1156].

1155 Vid. Sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007, de 15 de febrero.
1156 Vid. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y VELASCO PORTERO, T., "La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo", Ed. Cinca, Madrid, 2006, pág. 75.

Subcapítulo IV. Excedencias

Son **situaciones administrativas** el conjunto de circunstancias por las que puede atravesar el funcionario a lo largo de su vida administrativa con incidencia directa en su régimen de prestación de servicios y en los efectos de su vínculo con la Admón. El régimen jurídico actual de las situaciones administrativas se encuentra en la LFCE, la Ley 30/1984 y en el Reglamento de situaciones administrativas (Real Decreto 365/95 de 10 de marzo), y en materia de corresponsabilidad, son digna de mencionarse las siguientes: el **servicio activo,** que es la situación normal, tiene todos los derechos, prerrogativas, deberes y responsabilidades propios de su función, y la **excedencia por cuidado de familiares.**

Creada por la Ley 39/99 de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajador/as y sustituye a la excedencia por cuidado de hijos. Se les reconoce un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los funcionarios/as para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida[1157].

Se diferencian diversos tipos de excedencia.

La excedencia voluntaria por interés particular, tiene una duración mínima 2 años, y no hay máximo[1158]. En el ET se prevé que el trabajador/a con al menos una antigüedad en la entidad empleadora de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia[1159].

Se prevé también una excedencia voluntaria por agrupación familiar, situación en la que puede permanecer el funcionario/a cuyo cónyuge (funcionario/a o laboral) presta servicios en la Admón. en un municipio distinto. Yo entiendo que en estos casos, habida cuenta la concurrencia de razones de "corresponsabilidad", máxime en el caso de cohabitar con familiares dependientes (no sólo hijos/a menores sino también ascendientes que por razón de edad o enfermedad sean dependientes) deberían adoptarse medidas de acción positiva en el Plan de Igualdad o en la Negociación Colectiva aplicable al PAJE a los efectos de que no resulten perjudicados/as cuando se vean obligados/as a solicitar esta excedencia.

La excedencia voluntaria incentivada se plantea cuando el funcionario/apercibe un incentivo para su excedencia. La pueden solicitar los funcionarios/as/as que se encuentran en un proceso de reasignación de efectivos como consecuencia de un plan de empleo.

Procede en este apartado, mencionar también el "reingreso al servicio activo". Hay situaciones que conllevan la reserva de puesto de trabajo: servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares, suspensión firme de duración inferior a 6 meses y suspensión provisional. En las demás situaciones, el reingreso puede producirse mediante la participación en convocatorias de provisión de puesto de trabajo o previa solicitud, estando en este último caso sometido a las necesidades del servicio[1160].

1157 Vid. Disposición Final Tercera, apartado 5, de la **LEY ORGÁNICA 13/2007, de 19 de noviembre, para la persecución extraterritorial del tráfico ilegal o la inmigración clandestina de personas.**

1158 Vid. art. 61.b) de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

1159 Número 2 del artículo 46 redactado por el apartado ocho de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).Vigencia: 24 marzo 2007.

1160 La **excedencia** del personal funcionario de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades en el EBEP: voluntaria por interés particular, por agrupación familiar, por cuidado de familiares, y por razón de violencia de género. Los funcionario/as de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores. No obstante, las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el funcionario/a de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma. La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario/a público se le instruya expediente disciplinario. Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente. Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionario/as cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario/a de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares

Las excedencias reconocidas al personal funcionario que presta servicios en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma Vasca se encuentran reguladas en el art. 61 de la *LFPV (Vigente hasta el 01 de Noviembre de 2014),* que se prevé sustituir por una hipotética futura *Ley del Empleo Público Vasco.* Se les reconoce así la posibilidad de acceder a una excedencia voluntaria por interés particular o por ***agrupación familiar.*** En la reconocida por ***interés particular,*** *la concesión de la excedencia quedará subordinada a las necesidades temporales del servicio y será necesario haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores y en ella no se podrá permanecer menos de dos años continuados. A efectos del cómputo de los plazos indicados, se considerarán como de servicio efectivo los años de permanencia en las situaciones de servicios especiales expectativa de destino y en la de excedencia para el cuidado de los hijos. Se prevé también que no se concederá la excedencia voluntaria por interés particular cuando el funcionario/a esté sometido a expediente disciplinario o pendiente del cumplimiento de sanción, y se dispone que si, hallándose en esta situación, solicitaran el reingreso al servicio activo y no pudieran obtenerlo por falta de vacante*[1161]*, continuarán en dicha situación hasta tanto aquélla se produzca.*

Esta misma excedencia se regula en el art. 89.2 del *EBEP,* previendo además que *quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.*

El personal funcionario de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma Vasca puede acceder a *la excedencia voluntaria* ***por agrupación familiar***[1162]***,*** *con una duración mínima de* ***dos años y máxima de quince,*** *si su cónyuge reside en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter*

de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. Los funcionario/as de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. En el caso de que dos funcionario/as generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución. Los funcionario/as en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Las funcionarias **víctimas de violencia de género,** para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.(Vid. artículo 89 EBEP.) A modo de ejemplo de que como se regula en alguna otra Comunidad Autónoma, mencionaré los artículos 25, 26 y 27 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra., "la excedencia podrá ser voluntaria, especial o forzosa: 1. Procederá declarar la excedencia voluntaria, a petición del funcionario/a, en los siguientes casos: por interés particular del funcionario/a, con reserva de la plaza de origen durante los primeros dieciocho meses, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y que el interesado acredite haber permanecido en servicio activo o situación asimilada, como mínimo, durante los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud. 2. La excedencia voluntaria se entenderá concedida, en todo caso, por tiempo indefinido. 3. Salvo en caso de necesidad debidamente justificada, los funcionario/as en situación de excedencia voluntaria no podrán solicitar su reincorporación al servicio activo hasta que hayan cumplido un año en dicha situación. Una vez acordada la reincorporación, ésta deberá llevarse a cabo en el plazo de un mes. De no hacerlo así, el funcionario/a perderá su condición de tal. 4. Los funcionario/as en situación de excedencia voluntaria conservarán el nivel, grado y antigüedad adquiridos, pero no devengarán derechos económicos ni les será computado a ningún efecto el tiempo de permanencia en tal situación. 5. Procederá declarar la excedencia especial, a petición del funcionario/a y con la duración que se indica, por las siguientes causas justificadas: Por un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Por un período no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe con regularidad una actividad retribuida. 2. El período de excedencia especial será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia especial, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. 3. Esta excedencia constituye un derecho individual de los funcionario/as. En caso de que dos funcionario/as generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración Pública correspondiente podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios. 4. La concesión de la excedencia especial estará supeditada, en todo caso, a la declaración del funcionario/a de no desempeñar durante su disfrute otra actividad profesional o laboral. 5. Los funcionario/as en situación de excedencia especial tendrán derecho a la reserva de la plaza que ocupasen, pero no devengarán derechos económicos. No obstante, se les computará a efectos de antigüedad todo el tiempo que permanezcan en tal situación; a efectos de derechos pasivos, se estará a lo que disponga la normativa del régimen de previsión social al que estén acogidos. 6. Concluido el período de concesión de la excedencia especial, los interesados deberán reincorporarse al servicio activo en su plaza de origen al día siguiente de su conclusión. 7. Aún cuando no hubiese expirado el período de concesión de la excedencia especial, los interesados podrán solicitar su reincorporación al servicio activo en cualquier momento, no pudiendo volver a solicitarla por el mismo hecho causante.

1161 Si bien en alguna sentencia se ha reconocido que la ausencia de vacante en la Administración Pública no es causa que justifique la denegación de la reincorporación a su puesto de trabajo a la trabajador/a. Vid. STSJ del País Vasco, núm. 46/2014.

1162 Vid. en el ámbito estatal, para el Personal al Servicio de la Administración Pública, el artículo 89.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que reproduce lo dispuesto en el artículo 29.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, pero que introdujo como novedad el no exigir haber prestado servicios en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido para la excedencia voluntaria, fijado en 5 años por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, pudiendo la normativa autonómica rebajar ese periodo.

definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquier Administración Pública, Organismo Autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales, el Parlamento Vasco, el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas y el Ararteko y en los órganos del Poder Judicial. Después de concluir su plazo máximo, el personal debe solicitar *el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de 30 días, declarándosele, de no hacerlo así, en la situación de* ***excedencia voluntaria*** *por interés particular, siempre que reúna los requisitos legales*[1163]*. El plazo máximo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar, el funcionario deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de 30 días, declarándosele, de no hacerlo así, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, siempre que reúna los requisitos que para ello se exigen en la* ***LFPV.***

La excedencia voluntaria no dará lugar a la reserva del puesto de trabajo, y el tiempo de permanencia en la misma no se computará a efectos de promoción, trienios y derechos pasivos. El funcionario en situación de excedencia voluntaria no devengará retribución alguna mientras permanezca en la misma[1164]*.*

No entiendo muy bien por qué esta excedencia voluntaria no dará lugar a la reserva del puesto de trabajo, y el tiempo de permanencia en la misma no se computará a efectos de promoción, trienios y derechos pasivos, y entiendo que se trata de una discriminación "in peius" o discriminación indirecta de este colectivo que les sanciona por disfrutar de una medida de corresponsabilidad como ésta. Estimo que, en cualquier caso, en el caso del PAJE, se podría solucionar esta carencia mediante el recurso a la negociación colectiva o al Plan de Igualdad, habida cuenta que se ha desaprovechado la oportunidad de hacerlo a través de la legislación autonómica[1165].

La ***excedencia para el cuidado de los hijos***[1166] *se reconoce al personal funcionario, por una duración no superior a* ***tres años,*** *para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento o de la resolución judicial,* teniendo en cuenta que los sucesivos *hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando,* en caso de trabajar ambos progenitores, solo uno de ellos podrá utilizarla. *El período de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos y durante este tiempo tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaba.*

Yo entiendo que en este tipo de excedencia le será aplicable al PAJE el resto de previsiones contenidas en el art. 89.4 del **EBEP** que indica que *también tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al* ***cuidado de un familiar*** *que se encuentre a su cargo, hasta el* ***segundo grado***[1167] *inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, que el período de excedencia será único por cada sujeto causante; que cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando; que en el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios; que el tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación; que el puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución; que los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.*

Me ha resultado interesante observar cómo se intenta cerciorar la Ley de que se ejerce este derecho para el fin para el que fue concebido y no para lucrarse indebidamente a costa de la Administración Pública, y así se dispone expresamente que *el desarrollo de actividades remuneradas durante el tiempo de permanencia en esta situación se sujetará al régimen de incompatibilidades aplicable al personal al servicio de las Administraciones Públicas y no podrá impedir o menoscabar el cuidado de los hijos. Concluido el plazo máximo de permanencia en la misma, el funcionario deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de 30 días, declarán-*

1163 La misma regulación encontramos en el art. 89.3 del Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Vid. en el mismo sentido, el art. 61.1.c) de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, que se refiere expresamente al personal de los Órganos del Poder Judicial.

1164 Artículo 61 redactado por Ley [PAIS VASCO] 16/1997, 7 noviembre, de modificación de la Ley de la Función Pública Vasca («B.O.P.V.» 18 noviembre).

1165 No olvidemos que la regulación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público es básica y de mínimos.

1166 Vid. Art. 62 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (Vigente hasta el 01 de Noviembre de 2014).

1167 En el anterior artículo 29.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común la duración de 3 años se preveía para el cuidado de hijos/as, pero si era de familiar, su duración máxima era de 1 año.

dosele, de no hacerlo así, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, siempre que reúna los legales[1168]*.*

En el caso del personal laboral, la excedencia se regula en la *RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612),* en la que se prevé que *"el personal fijo tendrá derecho a una excedencia forzosa o voluntaria, pudiendo acceder a la* ***voluntaria por interés particular,*** *por ejemplo, si acredita haber trabajado en la Administración Pública con la antigüedad exigida en la legislación, por un plazo no inferior a* ***cuatro meses.*** *Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia; también podrá acceder a una no superior a* ***tres años,*** *para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa; igualmente, podrá disfrutar de una excedencia no superior a* ***dos años,*** *para atender al cuidado de un o de una familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, siendo éste un derecho individual de los trabajadores/as y de las trabajador/as, de forma que si hay dos personas del ámbito de aplicación de este Convenio con derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios, y si un nuevo sujeto da derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando".*

Es importante resaltar que el *período de permanencia en excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de* ***antigüedad.*** *Durante el primer año el personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.*

Cuestionable resulta también desde el punto de vista de la corresponsabilidad el hecho de que la excedencia ***por interés particular no genere reserva de puesto de trabajo,*** *conservando el trabajador/a o la trabajador/a sólo su derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o que se produjeran,* e igualmente criticable es, bajo mi punto de vista, el hecho de que el tiempo en que el personal permanezca *en esta situación no será computado a efectos de promoción, antigüedad o derechos pasivos*[1169]*.*

Por último, me gustaría destacar el hecho de que estas excedencias sólo se reconocerán al personal laboral **fijo,** y no al temporal.

Para concluir, sugiero incorporar en el próximo PI del PAJE alguna estrategia o medida para erradicar los resultados que arroja la experiencia práctica, en función de la cual se ha constatado que en el disfrute de las excedencias por motivos de conciliación, se incrementa la brecha de género a medida que aumenta el periodo de disfrute de la misma, como consecuencia del problema estructural no sólo de roles, sino también de brecha salarial, etc… [1170]

1. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Dispone el art. 89.5 del **EBEP** que las *funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.*

Durante los ***seis primeros meses*** *tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, sien-*

1168 Artículo 62 redactado por Ley [PAIS VASCO] 16/1997, 7 noviembre, de modificación de la Ley de la Función Pública Vasca («B.O.P.V.» 18 noviembre).

1169 Vid. Art. 56.6 de la RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612).

1170 Según datos del INE, es superior el porcentaje de hombres que han disfrutado de excedencias por periodos inferiores a 6 meses, pero para periodos más largos, es superior el de las mujeres, así el 67,6% de y 5,1 % de mujeres han disfrutado de excedencias durante menos de un mes después del nacimiento de su hijo/a; para periodos de 1 a 3 meses, el 24,7% de los hombres y 19,8 % de las mujeres; y para periodos superiores a 1 año, un 7,4% de hombres y un 38,2% de mujeres, en el año 2012.

do computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá ***prorrogar*** *este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.*

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo[1171]*.*

En realidad, la limitación temporal se refiere a la "reserva del puesto de trabajo", y no a la duración de la excedencia, que será la necesaria, todo lo cual es susceptible nuevamente de ser mejorado por normativa autonómica, negociación colectiva o PI del PAJE.

2. PARA CUIDADO DE HIJOS/AS Y DE OTROS FAMILIARES[1172]

Prevé el artículo 46.3 del ET que *los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a* ***tres años*** *para atender al* ***cuidado de cada hijo,*** *tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa*[1173]*. También dispone que tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a* ***dos años***[1174]***,*** *salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores/as para atender al* ***cuidado de un familiar hasta el segundo grado*** *de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida*[1175]*.*

La excedencia mencionada en el párrafo anterior, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma ***fraccionada***[1176]***,*** *constituye un* ***derecho individual*** *de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma entidad empleadora generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad empleadora podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad empleadora*[1177]*.*

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el sujeto empleador, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el ***primer año*** *tendrá derecho a la* ***reserva*** *de su puesto de trabajo*[1178]*. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.*

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de ***familia numerosa,*** *la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial*[1179]*.*

1171 Novedad introducida por la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007) que modificó el artículo 29.8 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y que se mantuvo en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

1172 Vid. STSJ Madrid Sala Social 662/2009, 19-10-2009 . SJC Madrid Cont.-Admvo. 17/2012, 23-01-2012.

1173 Párrafo 1.º del número 3 del artículo 46 redactado por el apartado nueve de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).Vigencia: 24 marzo 2007.

1174 Se amplió de uno a dos años su disfrute en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

1175 Vid. Párrafo 2.º del número 3 del artículo 46 redactado por el apartado nueve de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).Vigencia: 24 marzo 2007.

1176 Novedad introducida en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

1177 Vid. Párrafo 3.º del número 3 del artículo 46 redactado por el apartado nueve de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).Vigencia: 24 marzo 2007.

1178 Vid. BALLESTER PASTOS, M.A., "De nuevo sobre la naturaleza de la excedencia por cuidado de hijos y familiares", AS, nm 38, 2011, BIB 2011/1163.

1179 Vid. Párrafo 6.º del número 3 del artículo 46 introducido por el número tres de la disposición adicional primera de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las

En relación a la ***edad del menor,*** para cuyo cuidado se solicita la excedencia, se sobreentiende que en el caso del parto, será menor de 3 años, pero la duda se plantea en relación a la edad del menor "adoptado o acogido". Antes de la ***LOI,*** se entendía que no se condicionaba este derecho por la edad del menor adoptado o acogido, sino por la necesidad de "adaptación" del mismo[1180], o que se trataba de un menor de 8 años (referencia límite mencionada para el disfrute de los permisos parentales en la *Directiva 2010/18/Unión Europea, de 8 de marzo, por la que se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental y se deroga la Directiva 96/34/Constitución Española, sobre el permiso parental*[1181]. Pero también se sugirió aplicar la referencia tope de 6 años[1182], prevista para la suspensión contractual en caso de adopción y acogimiento[1183]. Después de la entrada en vigor de la ***LOI*** que modificó el artículo 37.5 del *ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015),* se entendió que la edad de referencia debía ser los 8 años, y actualmente, deberemos entender que son los 12 años[1184], salvo en el caso de un menor discapacitado o con dificultades de inserción, en cuyo caso no habrá límite de edad.

En el caso del parto, alguna sentencia ha negado la excedencia para el cuidado de un hijo mayor de 3 años[1185], salvo que por razón de accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, mientras que otras sentencias[1186], sin embargo, lo han admitido, en base a considerar que puede que con más de 3 años no pueda valerse por sí mismo, y porque la *Directiva 2010/18/Unión Europea, de 8 de marzo, por la que se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental y se deroga la Directiva 96/34/Constitución Española, sobre el permiso parental* establece el límite en los 8 años, compartiendo yo esta última interpretación.

El art. 62 de la **LFPV** también preceptúa que los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia, **no superior a tres años[1187],** para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento o de la resolución judicial, dando los sucesivos hijos/acoso sexual derecho a un *nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos. Durante este tiempo tendrá derecho a la* ***reserva del puesto de trabajo que desempeñaba[1188].***

El desarrollo de actividades remuneradas durante el tiempo de permanencia en esta situación se sujetará al régimen de ***incompatibilidades*** *aplicable al personal al servicio de las Administraciones Públicas y no podrá impedir o menoscabar el cuidado de los hijos.*

Concluido el plazo máximo de permanencia en la misma, el funcionario deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de 30 días, declarándosele, de no hacerlo así, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, siempre que reúna los requisitos que para ello se exigen en la presente ley.[1189]

En este apartado, me parece interesante mencionar la reciente ***STS de 23 de septiembre de 2013,*** en la que se declara que cuando la trabajador/a ha disfrutado de una excedencia por cuidado de hijo/a y solicita la reincorporación pero ésta no es posible por la entidad empleadora no tiene una vacante disponible, no implica "despido" sino la imposibilidad de reincorporación en ese momento en el puesto de trabajo que me venía ocupando

Familias Numerosas («B.O.E.» 19 noviembre).Vigencia: 9 diciembre 2003. Vid. Número 3 del artículo 46 redactado por el artículo 4 de la Ley 39/1999, 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajador/as («B.O.E.» 6 noviembre).Vigencia: 7 noviembre 1999.

1180 Vid. CRUZ VILLALÓN, J., "El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado (comentario a la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras)", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. Extraordinario sobre conciliación de la vida familiar y laboral, 82, pág. 81.

1181 Vid. GORELLI HERNÁNDEZ, J.; MARÍN ALONSO, I., "Familia y trabajo. El régimen jurídico de su armonización", Ed. Laborum, Murcia, 2001, pág. 181; DE LA VILLA GIL, L.E; LÓPEZ CUMBRE, L., "Adaptación de la legislación española a la Directiva 96/34/CE sobre permiso parental", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. Extraordinario sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, 1999, pág. 60.

1182 Vid. GORELLI HERNÁNDEZ, J., "La reciente Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras", Relaciones Laborales, núm. 24, 1999, pág. 36; RODRÍGUEZ PIÑERO, M., "La conciliación de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras (I)", Revista Relaciones Laborales, núm. 17, 1999, pág. 6.

1183 Ex artículos 45.1.d) y 48.4 del **ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015).**

1184 Párrafo primero del número 5 del artículo 37 redactado por el apartado cuatro del artículo 1 del R.D.-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores («B.O.E.» 21 diciembre).Vigencia: 22 diciembre 2013.

1185 Vid. SSTSJ del País Vasco, de 2 de mayo de 2007, Rec. 424/2007, y de Aragón, de 14 de octubre de 2009, Rec. 737/2009.

1186 Vid. STSJ de Navarra, de 23 de febrero de 2006, rec. 35/2006.

1187 Vid. con igual redacción en cuanto a la duración, el artículo 89.4 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

1188 En este sentido, la legislación autonómica ha mejorado la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que contempla la reserva del mismo puesto de trabajo durante dos años, y al tercero, la reserva será de un puesto de trabajo del mismo nivel y retribución en la misma localidad. En la anterior Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la reserva del mismo puesto de trabajo duraba sólo un año, o, en el caso de familias numerosas, 15 meses (si era de categoría general), o 18 meses (para las de categoría especial).

1189 Vid. Artículo 62 redactado por Ley [PAIS VASCO] 16/1997, 7 noviembre, de modificación de la Ley de la Función Pública Vasca («B.O.P.V.» 18 noviembre).

anteriormente.

*Los **dos primeros años** del período de excedencia que los trabajadores/as, de acuerdo con el artículo 46.3 del ET, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.*

En este punto, estimo que *sería deseable* que, vía legal, se equiparase la duración de los dos tipos de excedencia (la anterior y la que veremos a continuación), así como considerar como periodo de cotización efectiva el disfrute íntegro de la misma y extendiéndolo a todo tipo de prestaciones, habida cuenta que quedan excluidas las de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y desempleo[1190].

*El período de cotización efectiva a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la de categoría especial. De igual modo, se considerará efectivamente **cotizado** a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el **primer año** del período de excedencia que los trabajadores/as disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 del ET, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida[1191].*

*Cuando las situaciones de excedencia señaladas hubieran estado **precedidas por una reducción de jornada** en los términos previstos en el artículo 37.5 del ET, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán **incrementadas hasta el 100 por 100** de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.*

No debo olvidar tampoco las importantes ventajas reconocidas a efectos de cotización a la Seguridad Social, y que serán también aquí aplicables, en relación a la contratación de personas que sustituyan a las que estén disfrutando de una excedencia por cuidado de hijos/as prevista en el art. 46.3 del ET, tal y como indica la ***Disposición adicional decimocuarta** de esta norma[1192]* al indicar que *los **contratos de interinidad** que se celebren para sustituir al trabajador/a que esté en la situación de excedencia a que se refiere el artículo 46.3 de esta Ley, tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores, del a) 95 por 100 durante el primer año de excedencia del trabajador/a que se sustituye; b) 60 por 100 durante el segundo año de excedencia del trabajador/a que se sustituye; c) 50 por 100 durante el tercer año de excedencia del trabajador/a que se sustituye.*

Entiendo que el PI del PAJE debería promover que se garantice la reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de disfrute de la excedencia para el cuidado de personas dependientes, y sugeriría introducir también medidas más ambiciosas[1193], como las que encontramos en el estado francés[1194], en el que se dispone que el periodo de excedencia será computado a efectos del cálculo de los derechos de jubilación, y que en el caso de los padres, será calculado todo, mientras que en el de las madres, dos años.

Igualmente, creo que sería estimulante, habida cuenta de que en la normativa básica del EBEP se dispone que sólo se podrá disfrutar esta excedencia por un familiar, actuar proactivamente, recurriendo a medidas de acción positiva para fomentar su utilización por los hombres[1195] en el PAJE, de forma que en el caso de pretensiones de

1190 Vid. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo en España: una visión panorámica", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 26; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "La familia en el ámbito jurídico-laboral. Situación y protección", Tirant Lo Blanch, Valencia, 2008, pág. 212.

1191 Vid. art. 180 de la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

1192 Vid. Disposición Adicional 14 redactada por artículo 17 de la Ley 39/1999, 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajador/as («B.O.E.» 6 noviembre).Vigencia: 7 noviembre 1999.

1193 Vid. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "La excedencia por razones familiares: una realidad jurídica necesitada de mayor protección social", Anuario de Facultade de Dereito da Universidad da Coruña, núm. 11, 2007, pág. 865.

1194 Vid. art. L. 351-5 du Code du Travail.

1195 Vid. MOLINA NAVARRETE, "Un nuevo paso atrás en la política jurídica de conciliación; el juez no debe minimizar sino garantizar el cambio legal", Diario La Ley, núm. 7057-

varios familiares que trabajen en la misma AJE, ***se dé prioridad a las presentadas por hombres***[1196]***,*** máxime cuando, por ser un derecho de titularidad individual, se solicite por un mismo familiar, como en el caso de ambos progenitores para el cuidado de un hijo/a. Recordemos que la normativa prevé en estos casos que la Administración Pública podrá limitar su ejercicio ***simultáneo***[1197] por razones justificadas "relacionadas con el funcionamiento del servicio", pero no por razones de discriminación positiva que favorezcan en este caso a los hombres, como forma de invertir los roles y la inercia en la feminización del trabajo reproductivo.

7061 (2008); LÓPEZ-TAMÉS IGLESIAS, R., "Alcance y aplicación de algunas cuestiones sobre vida laboral y familiar en la doctrina de los Tribunales Superiores", AS, núm. 19, 2011, BIB 2010\3047, pág. 14. Vid. también STS de 20 de julio de 2000.

1196 Vid. FERNÁNDEZ PRIETO, M., "La tutela judicial del varón en el ejercicio de los derechos de conciliación para garantizar un empleo femenino de calidad", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 311 y siguientes. Vid. BUENDÍA JIMÉNEZ, J.A., "La conciliación de la vida laboral y familiar y la corresponsabilidad; un camino por recorrer", en AA.VV., Sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, AS, núm. 1, 2010, BIB 2011\425, pág. 4.

1197 Se entiende que este problema sólo se planteará si ambos trabajan en la misma Administración, es decir, si ambos son Personal al Servicio de la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Igualmente, adviértase que la norma sólo permite a la Administración limitar su ejercicio "simultáneo", que no **sucesivo.**

CAPÍTULO IX. FORMACIÓN CONTINUA

La formación continua, o también conocida como "formación de demanda"[1198], del personal puede condicionar no sólo su promoción profesional, sino también la conservación de su puesto de trabajo, cuando sea necesaria para adaptarse por ejemplo a innovaciones tecnológicas o telemáticas[1199].

La ***Directiva 2002/73/CE*** (art. 3.1.a) y b) prohíbe la discriminación directa e indirecta en la formación y promoción profesional, y de forma similar, en relación a la promoción y la clasificación profesional, lo hacen los artículos 22.4 y 24.2 del **ET.**

Conscientes de que la ausencia de la ITOHM tiene su origen en muchas ocasiones en la formación previamente recibida a la incorporación al mercado laboral, algunos Planes de Igualdad franceses han optado por intervenir incluso en la ***formación escolar*** en colaboración con la Administración[1200].

El **artículo 60** de la ***LOI*** prevé la necesidad de adoptar ***medidas de acción positiva*** en materia de formación en el Empleo Público, y así prevé que *"con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos[1201]".*

No debo olvidar que en el caso de adoptar medidas de acción positiva, éstas deben ser ***idóneas, necesarias, temporales, proporcionales y razonables,*** y beneficiarán a una o varias mujeres en concreto, no individualmente, sino por pertenecer a un grupo o colectivo con mayores dificultades por ejemplo de promoción profesional en la medida en que socialmente siguen protagonizando el trabajo reproductivo y por lo tanto cuentan con más obstáculos para acceder a determinadas actividades formativas, cuando éstas se imparten fuera de la jornada de trabajo.

En el Informe de Seguimiento del I PI para el personal de la Administración General del Estado y Organismos Autónomos se ha constatado que en el caso de la Administración General del Estado en los 94 cursos con contenidos en materia de igualdad de oportunidades y violencia de género, dirigidos a personal funcionario y laboral, se evidencia una presencia de mujeres mayoritaria, especialmente en los grupos C1 y C2 de **Personal Funcionario,** con una presencia altamente superior a los dos tercios del alumnado, lo mismo que en los Grupos 1 y 4 del **Personal Laboral.**

En relación a la formación "promocional" (LOI.)[1202], sería sumamente interesante abrir la oferta formativa a toda la plantilla, de forma que se convierta ésta en polivalente y tenga más posibilidades de rotación.

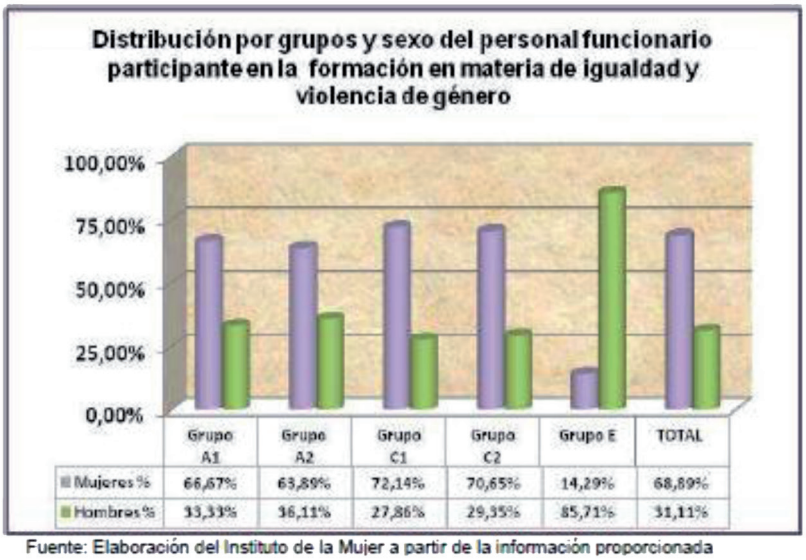
1198 Cuya base la encontramos en el "IV Acuerdo Nacional de Formación para el Empleo", de 7 de febrero de 2006, prorrogado para el 2011, que pretendía adaptar las necesidades de formación continua a la demanda del mercado laboral, siendo su objetivo promover un modelo integrado a través de la promoción del aprendizaje permanente a lo largo de la vida, donde el acceso sea "universal" para la población activa, y que se reglamentó en la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolló parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

1199 Como ha sucedido con la renovación, vía utilización de las TICs, de la Nueva Oficia Judicial.

1200 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 113.

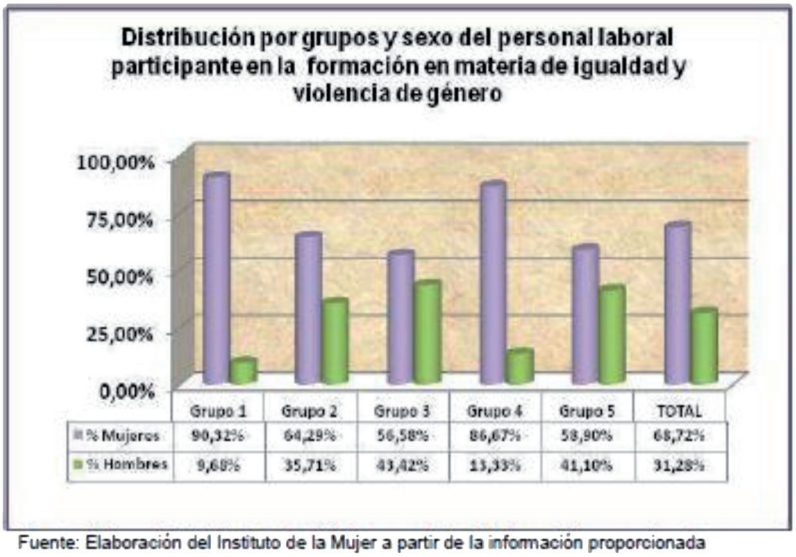
1201 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Las medidas de acción positiva. La posibilidad de una nueva tutela antidiscriminatoria", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, págs. 64 y siguientes.

1202 Vid. AA.VV., "Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo", en Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia, 2ª Edición, La Ley, 2007, pág. 468.



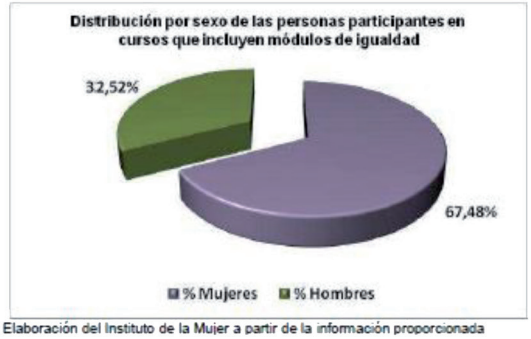
	Grupo A1	Grupo A2	Grupo C1	Grupo C2	Grupo E	TOTAL
Mujeres %	66,67%	63,89%	72,14%	70,65%	14,29%	68,89%
Hombres %	33,33%	36,11%	27,86%	29,35%	85,71%	31,11%

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de la información proporcionada



	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	TOTAL
% Mujeres	90,32%	64,29%	56,58%	86,67%	58,90%	68,72%
% Hombres	9,68%	35,71%	43,42%	13,33%	41,10%	31,28%

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de la información proporcionada



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de la información proporcionada

Subcapítulo I. Diseño de la distribución de la oferta formativa

El art. 61 de la LOI dispone que *todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.*

En el *IV Acuerdo regulador de la equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT,* de 7 de mayo de 2010, y para el PAJE de carácter funcionarial, en sus artículos 24 y 25, así como en sus artículos 53, 54 y 55, se concibe que en la implantación de la Nueva Oficia Judicial en Euskadi una herramienta estratégica clave es la formación, fundamentalmente en los cuerpos de gestión y tramitación procesal, diseñando líneas de formación específica relativas a la Nueva Oficia Judicial, pero ninguna sobre cuestiones de género e igualdad de oportunidades.

Subcapítulo II. Formación en Igualdad (LOI.)

En el art. 17 de la **LIE** se dispone que *"las administraciones públicas vascas han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su personal, a fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa y para ello, las administraciones públicas vascas han de elaborar y ejecutar* ***planes de formación en materia de igualdad*** *de mujeres y hombres para el personal a su servicio, así como realizar actividades de* ***sensibilización*** *para las personas con responsabilidad política. Asimismo, las administraciones públicas vascas deben garantizar la experiencia y/o capacitación específica del* ***personal técnico*** *que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimientos en dicha materia para el acceso a las mismas*[1203]*."*

En el mismo artículo, se prevé que *"en los temarios de los procesos de* ***selección*** *para el acceso al empleo público, las administraciones públicas vascas han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa".*

Tal y como recoge el "Informe de Impacto de Género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2015", Ed. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y Ministerio de Igualdad y Asuntos Sociales, 2014, el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2015, incluye una partida destinada a formación específica sobre Igualdad de Género para el Personal al servicio de la Administración de Justicia, en cumplimiento del artículo 61.2 de la LOI, en el que se dispone que la *Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.*

En el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2015, en relación con los objetivos estratégicos y estructura del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 y el II PI entre mujeres y hombres en la AGE y en sus organismos públicos, en la Comisión Delegada de Igualdad, el Ministerio de Justicia ha planteado dos propuestas con medidas específicas:

- La sensibilización y formación para los/as empleados/as públicos/as del Departamento a través de la organización de jornadas de igualdad para el personal de la Administración General del Estado, en las que se fomentará la reflexión sobre la necesidad de inversión en esfuerzos de fomento de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y en la conciliación familiar.

- La incorporación en la intranet del Ministerio de Justicia de un espacio denominado igualdad, que incluirá la normativa en la materia, los planes de igualdad, el plan estratégico de igualdad de oportunidades y los protocolos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, entre otros[1204].

El ***Centro de Estudios Jurídicos*** es un Organismo Autónomo del Ministerio de Justicia[1205] que asume las funciones de ***formación inicial, continua y especializada*** dirigida a la Carrera Fiscal, Cuerpos de Secretarios Judiciales, Médicos Forenses, Abogados del Estado y otros Cuerpos de personal al servicio de la Administración de Justicia.

Dentro de los dos programas presupuestarios que gestiona el ***111Q*** es el correspondiente a "Formación del Personal de la Administración de Justicia" y así colabora con el Ministerio de Justicia en la ***formación inicial*** (de nuevo ingreso, de los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial (solo territorio estatal) y ***continua*** de los Cuerpos de Secretarios Judiciales, Médicos Forenses (solo territorio estatal) y Facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses (INTCF) y otros Cuerpos del INTCF.

1203 Véase D [PAÍS VASCO] 213/2007, 27 noviembre, por el que se regulan las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos («B.O.P.V.» 17 diciembre).

1204 Vid. "Informe de Impacto de Género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2015", Ed. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y Ministerio de Igualdad y Asuntos Sociales, 2014.

1205 Que se regula por su Estatuto (aprobado por Real Decreto 1276/2003, de 10 de octubre, BOE de 17 de octubre).

Aunque es cierto que estos datos que voy a comentar a continuación son relativos al Personal al servicio de la Administración de Justicia de ***ámbito estatal,*** por no disponer de tal información relativa al PAJE, estimo que pueden ser ilustrativos y orientativos para radiografiar la situación del Personal al servicio de la Administración de Justicia en el ámbito formativo con perspectiva de género.

Esta obligación de impulsar la formación de este Personal al servicio de la Administración de Justicia en materia de Igualdad de Género se fundamenta, entre otras, en la ***LOI,*** en las modificaciones que ésta introduce en la LOPJ y el ***Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.***

Para promocionar la formación en Igualdad de Género se desarrollan dos tipos de actuaciones: a) introducción de contenidos y temáticas de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación; b) reflejo de la perspectiva de género en estadísticas e informes, intentando reflejar así la proporción existente entre sexos en los puestos de trabajo del organismo (personal funcionario y laboral), especialmente en aquellos de mayor responsabilidad, así como la proporción existente entre sexos entre el alumnado de formación inicial, asistentes a actividades de formación continua (de ámbito nacional e internacional) y asistentes a cursos de formación especializada, así como las variaciones y tendencias de cambio existentes en esa proporción, e igualmente, la proporción existente entre sexos entre los coordinadores/as y profesorado de cursos selectivos de formación inicial, directores, ponentes y colaboradores de actividades de formación continua, así como las variaciones y tendencias de cambio existentes en esa proporción.

El Personal al servicio de la Administración de Justicia que recibe la ***formación inicial*** del CEJ, lo hacen después de haber superado unas pruebas selectivas que se rigen también por los principios de ***igualdad,*** mérito y capacidad, así como el de publicidad, de forma que se les garantiza así que no va a existir discriminación por razón de género. Consecuentemente, la proporción de hombres y mujeres en los diversos cursos selectivos de formación inicial, vendrá determinada por cuál haya sido el número de hombres y mujeres que hayan superado el proceso selectivo en cada convocatoria.

En cuanto a la ***formación continua,*** la selección del alumnado se realiza mediante convocatoria pública donde se hace constar los requisitos necesarios para concurrir y los criterios objetivos a tener en cuenta para la asignación de las plazas solicitadas, siendo irrelevante el género, de la misma forma que lo es en la selección del profesorado y de los directores, ponentes y colaboradores de las actividades de formación continua y donde operan exclusivamente los principios de igualdad, mérito y capacidad, y donde también rige el principio de publicidad.

Se entiende también que el ***marco*** en el que se imparte esta formación (Administración General del Estado y Organismos Autónomos y Administración de Justicia), cumple los estándares mínimos de Igualdad de Género, y que ello se refleja en tener una proporción muy superior de mujeres frente a hombres entre los/as empleados/as públicos/as del organismo, incluidos los escalones directivos y pre directivos; en tener una proporción muy elevada también de alumnas de formación inicial frente a los alumnos de formación inicial (cuotas del 60% y del 80% dependiendo de las Carreras y Cuerpos, lo que refleja la mayor orientación de las mujeres a las carreras jurídicas y al empleo público respecto de los hombres, así como su mayor éxito en la superación de oposiciones; en la proporción crecientemente mayoritaria de mujeres frente a hombres entre los colectivos destinatarios de las actividades de formación continua; en la proporción crecientemente mayoritaria de mujeres frente a hombres en el colectivo profesional susceptible de participar en actividades docentes del Centro de Estudios Jurídicos como directores, coordinadores, profesores o ponentes[1206].

1206 En relación a la **formación inicial,** en el año 2013 se han impartido diversos módulos relacionados con esta temática basada mayoritariamente en la violencia de género. En la **formación continua,** en 2013 se impartieron 6 actividades de Formación Continua de carácter nacional y 3 de carácter internacional, hasta un total de 9 actividades formativas, relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la violencia de género, y 106 funcionarios pertenecientes a la Carrera Fiscal o a Cuerpos de la Administración de Justicia (Secretarios Judiciales, Médicos Forenses) participaron en estas actividades. Formación Inicial: En 2015 el CEJ impartirá formación en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género en 2 cursos selectivos de la Carrera Fiscal (el curso selectivo de la 54ª promoción de la Carrera Fiscal con 50 alumnos y el curso selectivo de la 55ª promoción de la Carrera Fiscal con 60 alumnos). Total de 110 funcionarios en prácticas. La previsión es de, al menos, 6 actividades formativas con esta temática (3 por curso selectivo) con un total acumulado de 8 horas de formación y un total de 110 destinatarios (funcionarios en prácticas). Formación Continua: En 2015 se prevé que el CEJ impartirá formación en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género a través de 15 actividades formativas dentro de los Planes de Formación Continua de la Carrera Fiscal y del Cuerpo Superior Jurídico de Secretarios Judiciales con un total acumulado de 180 horas de formación y una previsión de 190 destinatarios de esta formación. Formación Especializada en materia de Policía Judicial. En 2015 se prevé que el CEJ impartirá formación en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género a través de 14 cursos de especialización en materia de Policía Judicial con un total acumulado de 20 horas de formación y una previsión de 1.400 destinatarios de esta formación. Vid. "Informe de Impacto de Género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2015", Ed. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y Ministerio de Igualdad y Asuntos Sociales, 2014.

Por otra parte, el organismo responsable de diseñar e impartir esta formación, también refleja la ***perspectiva de género en todo tipo de estadísticas***[1207]***, memorias e informes***[1208]***.*** Ya hemos visto como no se puede impulsar la Igualdad de Género en la proporción de hombres y mujeres que reciben esta formación o en quienes la imparten, porque su selección responde a los principios de mérito y capacidad, sin embargo, sí se ha planteado el CEJ el análisis de la proporción entre sexos en los puestos del centro, con especial atención a los puestos directivos, ***pre directivos y de asesores,*** en los escalones determinantes para la planificación y programación de objetivos y para la toma de decisiones, en los que, aunque la presencia femenina es ampliamente mayoritaria, sin embargo el porcentaje de mujeres (62 %) es inferior al porcentaje de mujeres en el conjunto de la plantilla del organismo (73 %)[1209].

El siguiente cuadro refleja la proporción existente entre mujeres y hombres entre el alumnado que ha recibido la formación inicial, continua y especializada en 2013[1210].

2013

ALUMNOS Y ASISTENTES A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN EN 2013 (DESAGREGACIÓN POR SEXO)					
Tipo de Formación	**Total**	**Hombres**	**% Hombres**	**Mujeres**	**% Mujeres**
Formación Inicial (FI)	378	91	24,1	287	75,9
Formación Continua (FC)	4.543	1.687	37,1	2.856	62,9
1. FC nacional	4.352	1.607	37,3	2.745	63,7
2. FC Internacional	191	80	41,9	111	58,1
Formación On Line	832	268	32,2	564	67,8
Formación especializada (Policía Judicial)	1.030	890	86,4	140	13,6
Total	**6.783**	**2.936**	**43,3**	**3.847**	**56,7**

La tendencia general del periodo ***2008 a 2010*** ha sido la de un incremento de la participación de las mujeres en las actividades ***docentes*** del CEJ (36 % de mujeres en 2009 y 44 % en 2010), pero se ha ralentizado desde 2012, manteniéndose en cotas próximas al 43 %.

En el periodo ***2010-2011*** se ha incrementado la tendencia a la participación de las mujeres en los cursos selectivos de Formación Inicial (71 % en 2010, 72,6 % en 2012 y 75,9 % en 2013), se ha incrementado, aunque más moderadamente, la tendencia a la participación de mujeres como coordinadoras, profesoras o tutoras de cursos selectivos de formación inicial (50,0 % en 2012 y 53,2 % en 2013) y como directoras o ponentes de actividades de formación continua (33 % en 2012 y 36 % en 2013).

En conclusión, podemos observar una paradoja, porque en este ámbito formativo (Formación Continua) las

1207 Vid. Ley 3/2014, de 13 de noviembre, del Plan Vasco de Estadística 2014-2017.
1208 Vid. Art. 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
1209 Datos de género en el equipo directivo del Centro de Estudios Jurídicos (diciembre 2013).
1210 Se observa que la mayoría del alumnado son mujeres (56,7 %, frente a un 43,3 % de hombres). Este porcentaje es significativamente mayor en el caso de la **formación inicial** (75,9% de mujeres), lo que evidencia el peso mayoritario de las mujeres entre los aprobados en los distintos procesos selectivos de acceso a los Cuerpos de la Administración de Justicia. En las actividades de **formación continua,** aunque en menor proporción que en la formación inicial, también es superior la proporción de mujeres (62,9 %) entre el alumnado en relación a los hombres (37,1 %). Sin embargo, en las actividades de formación continua de ámbito internacional la participación de mujeres (58,1 %) es algo inferior respecto de la formación continua de ámbito nacional, aunque continúa siendo superior a la de los hombres (41,9 %).

alumnas son mayoritariamente mujeres (62,9 %), pero la participación como directores o ponentes es mayoritariamente masculina (64 %).

Para el 2015, mediante el recurso a la utilización de este programa presupuestario, el CEJ tiene previsto incrementar el número de actividades formativas relacionadas específicamente con la igualdad de género e incrementar el número de horas destinadas a esta formación, aumentar en un 25 % el número de actividades formativas relacionadas directamente con la igualdad de género, con especial incidencia en la protección jurídica y policial de las mujeres y de los menores frente a casos de violencia de género; seguir impulsando la tasa de mujeres en los colectivos que imparten la formación o que reciben la formación continua (se exceptúa de aquí al alumnado de formación inicial, que vienen dados por la superación de procesos selectivos), de hecho en su ***Plan de Formación anual para 2015*** se prevé incrementar la participación femenina entre los coordinadores, profesores y tutores de los cursos selectivos de formación inicial hasta el 55 %, una vez conseguido incrementar este porcentaje desde el 46 % de 2009; elevar la tasa de participación femenina en la impartición de formación continua (directoras, coordinadoras, ponentes), del 36 % actual al 40 % en dos años; conservar la tasa actual (58 %) de participación femenina como asistentes a actividades de dimensión internacional (formación continua o cooperación).

Comentar en relación a la formación específica sobre ***Violencia de Género*** que el art. 53 de la LIE dispone que *los órganos competentes en materia de formación del personal de las administraciones públicas vascas, en colaboración con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, deben realizar un diagnóstico, que se actualizará periódicamente, sobre las necesidades de formación de su personal implicado en la intervención ante casos de violencia contra las mujeres, y en función de dicho diagnóstico se pondrán en marcha programas de formación ajustados a las necesidades de las y los diferentes profesionales.*

Subcapítulo III. Formación preferente en función de criterios de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (LOI.)

En el tratamiento de la cuestión de la ***formación profesional*** en los Planes de Igualdad o en la negociación colectiva, una vez se haya abordado la cuestión de garantizar esta formación en igualdad de oportunidades a hombres y mujeres, el siguiente problema a abordar debería ser el de compatibilizar esta formación con el trabajo reproductivo, lo cual se puede acometer de diversas formas, así por ejemplo, reconociendo **ayudas económicas** a quienes tengan responsabilidades familiares, de forma que puedan financiar servicios como guarderías o residencias geriátricas[1211], que les permitan participar en estas actividades formativas.

Sería interesante que la formación que se impartiese fuese ***durante el horario laboral*** total o parcialmente[1212], para hacerla compatible con la idea de corresponsabilidad, y en caso de tener que hacerlo fuera del horario laboral, sugeriría que se articulasen ayudas económicas para hacer frente al gasto de remuneración de una tercera persona que asuma las funciones de cuidado de personas dependientes en esa franja horaria, o quizás buscar criterios de rotación para que toda la plantilla pueda acceder a la oferta formativa[1213].

Igualmente, me parecen positivas las previsiones consistentes en determinar que la formación que implique residir fuera del hogar familiar sólo se realizará cuando sea estrictamente necesaria[1214], o las que otorgan prioridad en la elección de horario para asistir a los cursos de formación al personal con cargas familiares[1215].

Entiendo que deberíamos recuperar medidas similares a las previstas en el ***Plan Concilia,*** elaborado con el fín de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral del personal de la Administración General del Estado (BOE de 27 de diciembre de 2005), que para evitar que el personal que disfrutase de medidas de corresponsabilidad estuviese en peor situación para promocionarse profesionalmente, preveía que pudiese participar en los cursos de formación durante los permisos de maternidad y paternidad así como durante el disfrute de excedencias por motivos familiares, para lo cual debería de imponerse a la entidad empleadora la obligación de informar al personal que se encuentre en esta situación de las actividades formativas vigentes[1216].

El art. 60 de la ***LOI*** prevé que con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

El ***TJCE*** en su sentencia de 6 de marzo de 2012, Case Law C-595/12 (06/03/2014), entendió que es discriminatorio no permitir que una trabajadora acceda a una formación útil para su promoción profesional por haber estado disfrutando de un permiso por maternidad.

En esta cuestión, procede recordar que en relación a las acciones formativas organizadas por la entidad empleadora, se entiende que están dirigidas a la adquisición y mejora de las competencias profesionales del personal[1217], debiendo guardar relación con la actividad de la entidad empleadora[1218], a diferencia de los permisos individuales reconocidos para participar en actividades de formación, y es por ello, por lo que en principio, es la entidad empleadora la que las organiza y gestiona, siendo su retribución la misma que la del tiempo "efectivamente trabajado"[1219], siendo un derecho de todo el personal, por lo que en principio parece que no procede discriminar en función de las responsabilidades familiares, pero lo que es cierto es que no podría nunca dificultar

1211 Vid. VIQUEIRA PÉREZ, C., "Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; deficiencias y problemas aplicativos", AS, núm. 10, 2010, BIB 2010\1899, pág. 11.
1212 Vid. Plan de Acción Positiva de Adidas, del Grupo DKV Seguros, de IBM, o de Caja Madrid.
1213 Vid. NEVADO FERNÁNDEZ M.J., "Planes de Igualdad: diagnóstico actual, diseño de futuro", en Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011. Pág. 235.
1214 Vid. Plan de Igualdad francés de las Cajas Regionales de Crédito Agrícola de 27 de octubre de 2004.
1215 Vid. Acuerdo francés del sector de reparto farmacéutico de 9 de febrero de 2005, y Acuerdo francés del sector de la Metalurgia de 19 de junio de 2007.
1216 Como se hace en el Acuerdo francés de las Cajas Regionales de Crédito Agrícola de 27 de octubre de 2004.
1217 Vid. art. 10 de la Orden TAS 2307/2007.
1218 Vid. art. 12 del Real Decreto 395/2007.
1219 O se pueden compensar con descansos, tal y como prevé la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2006.

el acceso a la misma, como consecuencia de tener reducida la jornada, o estar disfrutando de medidas de conciliación, y ello obligará en la práctica a adoptar en algunos casos medidas de acción positiva dirigidas a estos/as trabajadores/as con especiales dificultades de promoción profesional[1220].

En la ***formación de demanda,*** el art. 5.3 del Real Decreto 395/2007, señala como colectivos especialmente protegidos, entre otros, a las mujeres, a las víctimas de violencia de género. De hecho, siempre se ha considerado la formación como un instrumento esencial en la lucha contra la desigualdad en el mercado laboral, y por ello, se suele contemplar en los diversos Planes de Igualdad[1221].

Entiendo que sería deseable que no sólo se recogiese en la Ley[1222] la obligación de la entidad empleadora de desarrollar ***Planes de Formación[1223]*** que valorasen estas responsabilidades familiares sino también que incluyesen formación específica en cuestiones de género e igualdad de oportunidades, en el ***PI del PAJE[1224].***

En relación a la denominada ***"formación permanente",*** es decir, la impuesta por la normativa administrativa, y por lo tanto no a iniciativa empresarial o del personal, pero imprescindible para desempeñar su trabajo, y que debe ser costeada por la entidad empleadora[1225], es obvio que se debe considerar las responsabilidades familiares, máxime en relación a cursos impartidos fuera del horario laboral, lo cual podría resolverse mediante la ***formación a distancia*** o ***tele formación,*** solución no admitida mayoritariamente por la doctrina[1226]. Desde ***Europa[1227],*** de hecho, ya se ha reconocido la importancia de impulsar en este ámbito la formación mediante el uso de las nuevas tecnologías para ello, flexibilizando este aprendizaje[1228], pero siempre tratando de evitar el riesgo de que con ello la entidad empleadora eluda sus obligaciones de organizar la formación para que sea compatible con el horario laboral, y no sirva para que se imparta en los tiempos de descanso del personal, ya que éstos son necesarios para que cumpla con los objetivos propuestos, es decir, los formativos, laborales y familiares.

Para concluir, recordar algunas de las que se consideran "buenas prácticas" en esta materia y que yo sugeriría se tuviesen en cuenta en el desarrollo del PI del PAJE, como son la de seguir dando importancia a la formación en nuevas tecnologías para favorecer el teletrabajo[1229] y la conciliación de la vida familiar y laboral; adoptar medidas de acción positiva que faciliten la formación profesional a mujeres, impartiéndolos durante la jornada de trabajo o en horarios compatibles con las responsabilidades familiares, permitiéndoles elegir turno para formarse fuera del trabajo para conseguir títulos que les permita promocionarse profesionalmente; buscar alternativas que permitan compatibilizar la formación con periodos de disfrute de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral; formación específica de reciclaje tras el disfrute de estas medidas; otorgar ayudas para la especialización de las mujeres y organizarles cursos de habilidades directivas.

1220 Vid. CANO GALÁN, Y., "La formación profesional en España y la cláusulas de formación en la Negociación Colectiva", Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Colección Informes y Estudios, 2010, págs. 406-408.

1221 Vid. BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., "Políticas públicas para la Igualdad. Los programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres", en AA.VV., Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2007, pág. 297. Vid. también Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).

1222 Como se hace en el Derecho Francés, en la Ley de 24 de noviembre de 2009, que incorporó este derecho al Código de Trabajo.

1223 Vid. FERNÁNDEZ SALINERO MIGUEL, C., "El diseño de un plan de formación como estrategia de desarrollo entidad empresarial: estructura, instrumentos y técnicas", Revista Complutense de Educación, núm. 1, 1999.

1224 Un sector doctrinal entiende que el Plan de Formación debería ser un objetivo de la representación legal de la plantilla; Vid. MARTÍN PUEBLA, "El sistema de formación profesional para el Empleo", Ed. Lex Nova-Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2009, pág. 90; ROJO TORRECILLAS, M., "Ante la transformación radical de las maneras de aprender y trabajar", Cuaderno de Tendencias para la formación en el Empleo, núm. 1, 2010, págs. 12 y 13.

1225 Vid. SSTS de 25 de febrero de 2002; y SSTSJ de Andalucía de 2 de diciembre de 2003, de Cantabria de 18 de noviembre de 2003; de Cataluña de 19 de abril de 2004, de Castilla-La Mancha, de 22 de noviembre de 2004.

1226 Vid. BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., "Formación para el Empleo y nuevas tecnologías", ob.cit., págs. 102 y 103.

1227 Vid. IFES, "Situación del aprendizaje a lo largo de la vida en España", Colección Informes y Estudios de Empleo, MTAS,, 2005, pág. 157; Vid. Informe de la Comisión Europea, "E-learning, concebir la educación del futuro" (27 de mayo de 2007).

1228 Vid. MARTÍNEZ CARRO, E., "E-learning: un análisis desde el punto de vista del alumno", Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, núm. 2, 2008, pág. 165.

1229 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "El teletrabajo parcial como instrumento para la conciliación en la negociación colectiva", Revista de Derecho Social, Ed. Bomarzo, Albacete, 2009, núm. 45; Vid. MELLA MÉNDEZ, L., "Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo", Aranzadi Social, vol. Vid. (Estudio), BIB 1998/639.

CAPÍTULO X. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN

La **suspensión del contrato de trabajo** se rige en la Administración pública por las reglas previstas en la legislación laboral (art. 92 EBEP en relación con arts. 45 , 46 , 47 , 48 y 48 bis ET), con las limitaciones, exclusiones o efectos especiales que prevean las normas sobre empleados públicos. Igual consideración ha de aplicarse a la **excedencia** (arts. 45 y 46 ET). No era aplicable a las Administraciones públicas ni a los entes y organismos públicos dependientes de las mismas la **suspensión ni la reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por fuerza mayor,** salvo que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado (DA 21ª ET añadida por DA 3ª Ley 3/2012, en relación con art. 47 ET).

Para determinar si una entidad se financia mayoritariamente con ingresos, cualquiera que sea su naturaleza, obtenidos como contrapartida a la entrega de bienes o a la prestación de servicios, se tendrá en cuenta que la entidad no esté clasificada como Administración Pública en el inventario de entes del sector público estatal, autonómico o local, de conformidad con los criterios de contabilidad nacional, de acuerdo con la información disponible en el portal web del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, de modo que si la entidad no figura en el correspondiente inventario deberá justificar la presentación ante el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de la solicitud de inclusión en el mismo (DA 3ª RD 1483/2012).

Considero conveniente que se desarrolle adecuadamente esta cuestión en la Negociación Colectiva aplicable al PAJE, en la medida es que sea posible la regulación convencional, a efectos de evaluar el impacto de género, habida cuenta de que se trata de un sector claramente feminizado, de forma que si esta regulación legal, aparentemente neutral, cuando se aplica a este personal se traduce en la consecuencia de colocarles en peor situación o en merma de sus derechos, podríamos concluir que se trata de medidas aparentemente asépticas o neutrales que cuando se aplican generan un efecto perjudicial sobre un colectivo claramente identificado o susceptible de identificación, y que en este caso estaría integrado mayoritariamente por mujeres.

CAPÍTULO XI. SALUD LABORAL[1230]

Subcapítulo I. Prevención de Riesgos Laborales en la Administración Pública[1231]

Tenemos que tener presente el artículo 40.2 de la ***Constitución Española,*** a tenor del cual… *asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.*

De hecho el fundamento constitucional del deber empresarial de proteger la salud del personal lo encontramos en los artículos 15, 40.2 y 43.2 de la Constitución Española, todo lo cual es concretado y desarrollado en la ***LPRL,*** que además propicia la trasposición a nuestro ordenamiento jurídico de la Directiva Marco (89/391/CEE), y de las ***Directivas*** 92/85/CEE[1232], 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de la juventud, y de su aplicación en relaciones laborales temporales.

Con la LPRL se pasó de un sistema de *seguridad e higiene en el trabajo* a uno de ***Prevención de Riesgos Laborales,*** favorecido e impulsado también con la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

El artículo 3 de la LPRL prevé que la misma será íntegramente aplicable a la Administración Pública, y por tanto a la AJE, tanto al personal funcionario como al personal laboral, y sin embargo, luego prevé determinados ámbitos sectoriales de la Administración Pública que resultan ***excluidos*** de su aplicación, entre los que no se menciona la Administración de Justicia, que por lo tanto queda sujeta a la aplicación de la LPRL que impondrá a la AJE la obligación de velar por la salud y seguridad de su personal[1233].

Esta obligación genérica de la AJE, se materializa en unas ***obligaciones concretas,*** tales como evitar el riesgo[1234]; en el caso de que no pueda evitarse, evaluar el riesgo[1235] y planificar la acción preventiva correspondiente[1236]; diseñar un Plan de Prevención; proporcionar equipos de trabajo adecuados, dando preferencia a las medidas colectivas frente a las individuales[1237], y con respecto a estas últimas[1238], que proporcione al personal la información suficiente para su utilización, sin que se exija a la entidad empleadora un deber de vigilancia constante.

Además se le impondrán a la AJE ***otras obligaciones adicionales*** como la del deber de información al personal del Plan de Prevención de Riesgos Laborales[1239]; de consultar[1240] y facilitar la participación del personal mediante el recurso a la representación sindical o unitaria, o la representación especializada de delegadas/os de prevención[1241] y comité de seguridad y salud en el trabajo[1242]; de facilitar al personal formación[1243] en materia preventiva, teórica y práctica, sin que su coste pueda nunca recaer sobre los trabajadores/as[1244]; obligación de elaborar un plan de emergencia[1245]; de adoptar las medidas necesarias en caso de riesgo grave e inminente para el personal o para terceros[1246], informándoles del riesgo y de las medidas a adoptar e interrumpiendo la actividad y si fuese necesario obligándoles a abandonar el puesto de trabajo sin que puedan reanudar su actividad mientras

1230 Vid. Informe de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, "Las cuestiones de género en relación la Seguridad y Salud en el trabajo", COM (2006), 92 final. Bruselas, 1 de marzo de 2006 (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/209/en/view).
1231 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 139 y siguientes.
1232 Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
1233 Vid. LANTARÓN BARQUÍN, D., "Los riesgos laborales en las Administraciones Públicas. Distintos espacios normativos", Guía Práctica de Riesgos Laborales, núm. 49, 2008.
1234 Vid. artículos 4.7, 14 y 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
1235 Vid. artículos 15 y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
1236 Vid. artículos 16 y 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
1237 Vid. artículos 15 y 17 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
1238 Vid. artículo 17 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
1239 Vid. artículo 18 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
1240 Vid. artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
1241 Vid. artículos 35-39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
1242 Vid. artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
1243 Vid. artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
1244 Vid. artículos 14.5 y 19.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
1245 Cfr. Artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
1246 Vid. artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

persista el peligro; obligación de vigilancia periódica del estado de salud del personal[1247]; cumplir las obligaciones documentales previstas[1248]; obligación de protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos laborales[1249]; obligación de protección en caso de riesgo durante el embarazo o lactancia natural[1250]; y obligación de crear un ***sistema de prevención,*** que puede ser llevado por uno o varios trabajadores/as de la entidad empleadora[1251], por uno o varios servicios de prevención[1252] o por la propia entidad empleadora[1253].

Como vemos, desde la entrada en vigor de la LPRL, es importante el papel que está destinado a protagonizar en esta materia la ***negociación colectiva[1254].*** Sin embargo, la negociación colectiva sigue sin dar respuesta óptima a las demandas legales, entre ellas, la consideración del enfoque de género en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y quizás por ello, las sucesivas reformas legales en esta materia, incluida la operada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, no confiaron en la negociación colectiva para llevar adelante este cometido.

En el ámbito ***Europeo,*** tampoco había sido mucha la confianza depositada en la negociación colectiva para garantizar la Igualdad de Género en las condiciones laborales, observando un cambio a partir de la entrada en vigor de la ***Directiva D/2002/73/Constitución Española,*** que influyó, al igual que otras Directivas, en la ***LOI*** que sí supuso un gran cambio en este sentido en nuestro ordenamiento interno[1255], apelando a la función de adaptación de los Convenios Colectivos de las previsiones de la LCVFL[1256].

Son cuatro las funciones que le encomienda esta Ley a la negociación colectiva: adopción de medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en las condiciones laborales (artículo 43); la adopción de medidas para evitar discriminaciones por razón de género(artículo 45.1); negociar Planes de Igualdad que integren estas medidas (artículo 45.2) y regular procedimientos que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo(artículo 48.1).

El mismo protagonismo para la negociación colectiva es invocado en los sucesivos Acuerdos anuales sobre negociación colectiva[1257].

Pero lo cierto es que en materia de salud laboral, la perspectiva de género está prácticamente ausente, tanto en la legislación como en la regulación convencional, de forma que no se identifican los riesgos que afectan específica y singularmente a las mujeres, más allá de los relativos a la maternidad[1258].

Tal y como ha expresado la profesora Julia López López, el problema consiste en la ausencia de una *"política preventiva feminizada"[1259],* y para evitar que las mujeres no estén en situación inferior a los hombres es necesario partir de la consideración de que su situación es diferente en el ámbito laboral, y también lo son los ***riesgos*** a los que se ven expuestas[1260], debido a que son diferentes biológicamente a los hombres, lo cual es muy notable en los riesgos laborales relacionados con la maternidad (embarazo, parto y postparto), pero también otros en los que acusan mayor incidencia (osteoporosis, menopausia, cáncer de mama, problemas circulatorios…), pero además debo de añadir un incremento de los riesgos laborales con una mayor predisposición a contraer enfermedades psíquicas (estés, ansiedad, depresión…), debido a la "doble o triple jornada" como consecuencia de

1247 Ex artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

1248 Vid. artículo 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, relativas al Plan de Prevención de Riesgos Laborales, o confeccionar una relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, etc.

1249 Vid. artículo 25.1 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

1250 Vid. artículos 25.2 y 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

1251 Vid. artículo 30 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

1252 Vid. artículos 31 y 32 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

1253 Vid. artículo 30.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

1254 Vid. MELÉNDEZ MORILLO-VELÁZQUEZ L., "Prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva", Aranzadi, Pamplona, 2004; GONZÁLEZ ORTEGA S. y CARRERO DOMÍNGUEZ C., "La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales", Cuadernos de Relaciones Laborales, núm. 14, 1999, págs. 50 y Seguridad Social.

1255 Vid. VALDÉS DAL-RÉ F., "Igualdad de Género y negociación colectiva: el marco general", Relaciones Laborales, núm. 14, 2010, pág. 5.

1256 Vid. artículo 43 de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).

1257 Vid. Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011, 2012.

1258 Vid. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA Y., "Igualdad de Género y salud laboral:, propuestas institucionales, realidad normativa y práctica convencional", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 53, 2004, pág. 157; VILLAR CAÑADA I.M., "La protección de colectivos especiales de trabajadores", en AA.VV., (Dir. VIDA SORIA J.), Manual para la formación en Prevención de Riesgos Laborales", Lex Nova, Valladolid, 2005, págs. 363-366.

1259 Vid. LÓPEZ LÓPEZ J., "Salud laboral y protección por maternidad", en AA.VV., (Coord. LÓPEZ LÓPEZ J.), Nuevos escenarios para el Derecho del Trabajo: familia, inmigración y noción del trabajador, Marcial Pons, Madrid, 2001, pág. 90.

1260 Vid. GIL PÉREZ M.E., "Mujer y salud laboral", en AA.VV., (Coord. RUIZ PÉREZ E.), Mujer y trabajo, Ed. Bomarzo, Albacete, 2003, págs. 129 y siguientes.

tener que repartir su tiempo personal entre el trabajo reproductivo y trabajo reproductivo[1261].

Tradicionalmente, debido a la segregación horizontal del mercado de trabajo, los hombres has estado más expuestos a riesgos laborales relacionados con la ***seguridad e higiene*** en el trabajo, que han monopolizado la regulación legal y convencional, mientras que las mujeres se ven más afectadas por los ***riesgos psicosociales*** relacionados con la organización del trabajo y la ergonomía[1262]. Estos riesgos laborales además encontrarán su caldo de cultivo en discriminaciones y situaciones de acoso sexual y acoso psicológico por razón de género, que afectarán mayoritariamente a las mujeres.

La negociación colectiva debería asumir por lo tanto en un futuro un papel clave a la hora de conseguir la ***transversalización del género*** en la regulación de la seguridad y salud laboral[1263].

En el desarrollo legal, es ilustrativo de este enfoque el a***rtículo 5.4 de la LPRL,*** al disponer que *"las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el* ***sexo*** *tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores",* que es resultado del la Disposición Adicional Duodécima de L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo), que introduce por primera vez por lo tanto en nuestro ordenamiento la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales, entendiendo que la adaptación de las previsiones legales al ámbito o sector laboral concreto deberá efectuarse mediante el recurso a la ***negociación colectiva*** (ex artículos 43 y 48).

El incumplimiento de estas obligaciones puede generar ***responsabilidades*** administrativas, penales y civiles, siendo aplicable el procedimiento previsto en el *Real Decreto 707/2002 de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración General del Estado* que supondrá un requerimiento de corrección y no la imposición de una sanción.

Por otra parte, el personal también tiene obligación en materia de Prevención de Riesgos Laborales previstas en el artículo 29 de la LPRL, que en caso de incumplirse, se considerará un incumplimiento laboral[1264] que justificaría en el caso del personal laboral un ***despido disciplinario,*** si se llega a considerar un incumplimiento grave y culpable en los términos del artículo 54 ***ET[1265].***

1. LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA[1266] DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

En materia de Prevención de Riesgos Laborales, en la Administración Pública de las Comunidades Autónomas, resulta de aplicación la LPRL, el Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención y el Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración General del Estado y Organismos Autónomos, siendo sus ***singularidades[1267]*** las siguientes: la Administración autonómica puede decidir qué tipo de recursos va a utilizar (propios o ajenos); es competente para delimitar el procedimiento de evaluación de

1261 Vid. CARRASCO BENGOA, C., "¿Conciliación" No, gracias. Hacia una nueva organización social", en AMOROSO MIRANDA, M.I.; BOSCH PARERAS, A.; CARRASCO BENGOA, C.; FERNÁNDEZ MEDRANO, H.; MORENO SAENZ, N., Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos, Ed. Icaria, Barcelona, 2002, págs. 27-51; MORA CABELLO DE ALBA, L., "Del malabarismo cotidiano a una nueva civilización más allá de la igualdad. La re-conciliación de la vida laboral y familiar", en Revista de Derecho Social, Ed. Bomarzo, Albacete, núm. 37, 2007, págs. 129-130.

1262 Así en el caso del Personal al servicio de la Administración de Justicia, claramente feminizado, en donde nos encontramos riesgos laborales relacionados con movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, monotonía, poca autonomía y otros factores psicosociales. Vid. PÉREZ DEL RÍO T., "Igualdad y género en el empleo", Guías de Negociación, CARL, Sevilla, 2006, págs. 67 y siguientes.

1263 Vid. PÉREZ DEL RÍO T., "Igualdad y género en el empleo", Guías de Negociación, CARL, Sevilla, 2006, págs. 70; MOLINA NAVARRETE C., "Conciliación de la vida laboral y familiar", Guías de Negociación, CARL, Sevilla, 2006, págs. 134 y siguientes.

1264 Vid. artículo 58.1 del **ET.**

1265 Vid. artículo 29.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

1266 Vid. CANCIO FERNÁNDEZ, R.C., "La Prevención de Riesgos Laborales de los empleados públicos. En especial la Administración de Justicia", Ed. Bosch, Barcelona, 2006.

1267 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 151 y 152.

sus actividades preventivas y es igualmente competente para regular el procedimiento sancionador en caso de incumplimiento, con carácter subsidiario[1268].

En la AJE, el Servicio de Prevención **se creó** con la promulgación del *Decreto 59/2009, de 10 de marzo, sobre creación, organización y funcionamiento del Servicio de Prevención propio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi,* y su regulación se complementa con el Decreto 223/2010, de 31 de agosto, por el que se aprueba *el IV Acuerdo* regulador de la equiparación del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el personal funcionario de la Administración General Vasca y de implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las organizaciones sindicales CC.OO., ELA, CSI/CSIF, LAB y UGT, dentro del Título IV que trata de Salud Laboral y Prevención de Riesgos.

Su objetivo es garantizar la salud y seguridad del PAJE, evitando o previniendo en la medida de lo posible, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el desarrollo de sus funciones.

Debo ser conscientes de que tradicionalmente el modelo de prevención ha sido ***androcéntrico[1269],*** de forma que se ha identificado "lo masculino" con "lo humano", lo masculino ha sido la norma y lo femenino la excepción[1270]; los riesgos de sectores y puestos de trabajo masculinizados han sido los "riesgos laborales", y los riesgos en sectores feminizados han sido "invisibilizados"[1271]. Y cuando encontrábamos normas proteccionistas de las mujeres, a nivel internacional o nacional era para vetarles el acceso a determinados sectores o tipos de trabajo[1272].

Por otro lado, la regulación en Prevención de Riesgos Laborales siempre ha tenido un carácter "neutro"[1273]. Es cierto que no se mencionan dentro del contenido específico de los Planes de Igualdad pero en materia de igualdad es inevitable tratar algunos riesgos psicosociales[1274] como el acoso y los derivados de la maternidad.

La ***LOI*** modificó el art. 5.4 de la LPRL[1275] disponiendo que *las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores/as.*

En el PI se debería considerar que hay riesgos específicos de mujeres[1276], que son diferentes a los de los hombres[1277], y por lo tanto la prevención debería ser también diferente, y ello aunque se consiguiese la igualdad plena entre hombres y mujeres en el resto de las condiciones laborales porque hombres y mujeres somos diferentes biológica y psicológicamente[1278].

En realidad, doctrinalmente[1279] se ha llegado a diferenciar **tres tipos** de riesgos desde este punto de vista; los derivados de las diferencias ***biológicas*** con repercusión en el embarazo y la lactancia natural; los que suponen la ***exclusión*** de las mujeres de determinados puestos de trabajo en los que se requiere una fuerza física determinada, que aquí no son aplicables; y por último, los ligados, no al sexo, sino al ***"género",*** como los diversos tipo de acoso, los derivados de la "doble presencia", de la utilización de medidas de corresponsabilidad, o de exigir diferente imagen a hombres y mujeres.

1268 Vid. Disposición Adicional Segunda del Real Decreto 707/2002.
1269 Vid. MARÍN HERNÁNDEZ, M.L., "El derecho de las mujeres trabajador/as a la seguridad y salud en el trabajo. Un estudio desde la perspectiva de género", Revista Española de Derecho del Trabajo,, núm. 137, 2008.
1270 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 117 y siguientes.
1271 Vid. AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pág.107.
1272 Vid. MENDOZA NAVAS, N., "La salud y la seguridad en el trabajo desde una perspectiva de género", en (ROMERO RODENAS M.J., Coord.), La conciliación de la vida laboral y familiar en la Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha, Ed. Bomarzo, Albacete, 2009, págs. 195-229.
1273 Vid. VALLS I LLOBET C., "Mujeres invisibles", De Bolsillo, Barcelona, 2006.
1274 Vid. AAVV, "Regulación de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo: panorama comparado de modelos y experiencias en Europa y América", Ed. Bomarzo, 2011.
1275 Vid. LIMA, María Gema Quintero; DOMÍNGUEZ, Carmen Carrero. La Ley de Igualdad y la prevención de riesgos laborales: nueva protección social de los (nuevos y no tanto) riesgos laborales. En La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la entidad empleadora. Lex Nova, 2007. p. 223-254.
1276 Vid. GIL PÉREZ M.E., "Mujer y salud laboral", en AA.VV., (Coord. RUIZ PÉREZ E.), Mujer y trabajo, Ed. Bomarzo, Albacete, 2003.
1277 Vid. AAVV, "Prevención de riesgos con enfoque de género", Ed. Ibermutuamur. Vid. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el T. Información sobre mujeres y trabajo. (http://gender.osha.eu.int).
1278 Vid. VILLAR CAÑADA I.M., "El tratamiento de la salud laboral con perspectiva de género en la negociación colectiva", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las entidad empleadoras: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comarés, Granada, 2012.
1279 AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pág.109.

Aunque generalmente la Ley se refiere en este ámbito a la protección de la salud de la trabajador/a embarazada o en periodo de lactancia, o a la del feto o recién nacido, lo cierto es que en la actualidad, y con mayor amplitud, se viene hablando de la prevención de la ***función reproductiva*** en su conjunto, que abarca períodos mucho más amplios. Así, si ya se encuentran claramente demostrados los efectos perjudiciales mutagénicos y teratogénicos de determinadas sustancias y agentes presentes en el centro de trabajo (radiaciones ionizantes, químicos y biológicos), en los últimos años se han venido asociando sustancias específicas que inciden negativamente en la fertilidad tanto de mujeres como varones.

Los actos que tengan que ver con la maternidad biológica, en la medida en que ésta solo puede afectar a las mujeres, se considera una **discriminación por razón de sexo** prohibida por el artículo 14 de la Constitución Española.

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá ir encaminada en una doble dirección: por una parte a comprobar el efectivo cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26 de la LPRL (evaluación de riesgos en general) y, de otra, a constatar la inexistencia de agentes específicos nocivos para la situación de maternidad por encima de los denominados "valores límites", que se consideran seguros para la salud.

En el primero de los casos, el citado artículo 26 dispone que la evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajador/as en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las mismas o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajador/as, la entidad empleadora adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajador/a afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

En el supuesto de que no fuera posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajador/a embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Si éste no existiese podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Finalmente, si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajador/a afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, entrando en juego las prestaciones públicas de Seguridad Social.

Constituye infracción administrativa (artículo 12.1.b) no llevar a cabo las evaluaciones de riesgos con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos de laborales, así como no poner en marcha las medidas preventivas que resulten necesarias de tal evaluación.

Por su parte, sería aplicable el tipo específico previsto en el párrafo 7 del mismo artículo 12 para aquellos supuestos en los que, previa prescripción médica de cambio de puesto de trabajo de la mujer embarazada, la entidad empleadora negase tal derecho, dado el citado precepto considera infracción la adscripción de trabajadores/as a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, salvo que tal infracción fuese considerada muy grave, esto es, que se derive de tal circunstancia un riesgo grave e inminente para la trabajador/a (artículo 13.4)

La cuantía de la sanción correspondiente a estas infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales, a diferencia de las laborales, puede ascender desde un mínimo de 2.046 hasta un máximo de 40.985 euros.

Si durante la actuación inspectora se detecta la presencia de sustancias o procedimientos específicamente prohibidos por ser nocivos durante la situación de embarazo o lactancia, estaríamos en presencia de una infracción muy grave en materia de prevención de riesgos laborales en el artículo 8.13 LISOS ("no observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajador/as durante los períodos de em-

barazo y lactancia"), sancionable con multa de 40.986 a 819.780 euros.

A tenor del artículo 14.l) del EBEP., ... los/as empleados/as públicos/as tienen derecho a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

También debo recordar la modificación de *la LPRL operada por la LOIMH, en función de la cual:*

- *las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores/as.*

- *Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajador/a embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la entidad empleadora tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajador/a, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La entidad empleadora deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.*

- *Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la entidad empleadora tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajador/a o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajador/a afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores/as, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.*

En el año 2013 se dicta la *Resolución de 15 de noviembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se actualiza y dispone la publicación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la Administración General del Estado,* cuyo antecedente normativo lo debo encontrar en el Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, de Adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, que pretendía adaptar la LPRL y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, que desarrolla esta Ley, al ámbito de la Administración Pública, así como en el Acuerdo Administración-Sindicatos de 13 de noviembre de 2002, que provocó la aprobación del «Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales para la Administración General del Estado», por Resolución de 17 de febrero de 2004 de la Secretaria de Estado para la Administración Pública; con el mismo objetivo de adaptación, el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, y para tratar otras cuestiones también como son: la notificación de los accidentes y enfermedades en el ámbito del mutualismo administrativo (Orden APU 3554/2005, de 7 de noviembre); la exigencia de una coordinación de actividades empresariales específica en esta materia a través del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero; la promulgación de una nueva Norma Básica de Autoprotección, a través del Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo; o, finalmente, las modificaciones introducidas por el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los Servicios de Prevención.

Incluye dos Anexos relativos a un Manual de Prevención y Procedimientos básicos del sistema de gestión. La principal crítica que cabe hacerle es la no inclusión de la perspectiva de género en la evaluación de puestos de trabajo[1280].

1280 Vid. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA Y., "Igualdad de género y salud laboral: propuestas institucionales, realidad normativa y práctica convencional", Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 53, 2004.

En el Título IV (artículos 43-48) del *IV Acuerdo Regulador de la Equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de Implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT, de 7 de mayo de 2010,* se regula el tema de "Salud Laboral y Prevención de Riesgos" para el personal de la AJE, siendo el Gobierno Vasco el órgano responsable de velar y fortalecer el servicio de prevención propio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi creado por el Decreto 59/2009 de 10 de marzo.

En este apartado, la normativa se limita a ordenar cuestiones de procedimiento, así como a fijar revisiones periódicas, pero hace caso omiso de la incidencia de las cuestiones de género en materia de salud laboral.

Pero lo cierto es que en la Administración Pública existen actividades, funciones y puestos claramente feminizados, con un sesgo de género determinado, en las que se obtiene peor retribución, posibilidades de promoción, en las que se ejerce menor influencia… a lo que se le une la asunción tradicional y actual predominante del rol reproductivo por las mujeres en mayor medida que los hombres, lo que genera desigualdades de salud entre hombres y mujeres. Esta doble jornada laboral supone una ***doble presencia*** ante la imposibilidad o dificultad de sincronizar o compatibilizar el trabajo productivo y reproductivo en la mayoría de los casos. Para medir las cargas de ambos trabajos sobre la mujer es necesario considerar su carácter *sincrónico* y no sucesivo de ejecución[1281].

En el ámbito de los ***riesgos psicosociales,*** se ha demostrado estadísticamente que la doble presencia, esto es, el trabajo realizado tanto como empleados/as remunerados/as, como el realizado en las tareas familiares y domésticas, generalmente de cuidados, afecta en mayor medida a mujeres que a hombres, ya que éstas poseen el rol de cuidadoras y protectoras del hogar[1282].

Por otra parte, estimo que la introducción de la variable género en la prevención de riesgos laborales como protección de la salud con un enfoque específico de las trabajador/as serían coherente con los últimos desarrollos inspiradores de las normativas y políticas sanitarias en los que se ordena que *las **políticas, estrategias y programas de salud** integren activamente en sus objetivos y actuaciones el **principio de igualdad** entre mujeres y hombres, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre ellos en los objetivos y actuaciones sanitarias.»[1283] Igualmente, se entiende que para lograrlo, las Administraciones públicas sanitarias asegurarán la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando su igual derecho a la salud[1284].*

Igualmente, contempla esta ley *la adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, y la formación contra la discriminación de las mujeres; la prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres; la protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; la mejora y adecuación de las necesidades de formación del personal al servicio de la organización sanitaria, incluyendo actuaciones formativas dirigidas a garantizar su capacidad para detectar, prevenir y tratar la violencia de género; el fomento de la investigación científica en el campo específico de los problemas de salud, atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres, y el tratamiento de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica para permitir el análisis de género, incluyendo, siempre que sea posible, su desagregación por sexo[1285].* Igualmente, se indica que *la actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral integrará en todo caso la perspectiva de género.[1286]*

1281 Vid. la ISTAS21 (CoPsoQ) y las preguntas que formula para medirlo. Vid. Método Istas21 – CoPsoQ – Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Istas (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de CC.OO.).

1282 Vid. AAVV, "Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral", Ed. Universidad de Granada, 2014.

1283 Vid. Art. 3.4 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, modificado por la Disposición Adicional Octava de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1284 Vid. Art. 6.2 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad modificada por la Disposición Adicional Octava de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1285 La Disposición Adicional Octava de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres modifica los apartados 1, 4, 9, 14 y 15 del artículo 18 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y se añade un nuevo apartado 17.

1286 La Disposición Adicional Octava de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres da nueva redacción al inciso inicial del apartado 1 del artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que queda redactado en estos términos.

Una intención similar la encontramos en la ***Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud*** al establecer[1287] que *la prestación de los servicios a los usuarios del Sistema Nacional de Salud debe hacerse en condiciones de igualdad efectiva y calidad, evitando especialmente toda discriminación entre mujeres y hombres en las actuaciones sanitarias; que se impulsará y garantizará la promoción y protección de la salud laboral, con especial consideración a los riesgos y necesidades específicos de las trabajador/as[1288]. Igualmente, dispone que las atenciones y servicios específicos[1289] relativos a las mujeres, que específicamente incluirán la detección y tratamiento de las situaciones de violencia de género; la infancia; la adolescencia; los adultos; la tercera edad; los grupos de riesgo y los enfermos crónicos[1290].*

Esta ley considera también procedente la *inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones formativas[1291]; promover que la investigación en salud atienda las especificidades de mujeres y hombres[1292]; que el sistema de información sanitaria contenga información sobre las prestaciones y la cartera de servicios en atención sanitaria pública y privada, e incorporará, como datos básicos, los relativos a población protegida, recursos humanos y materiales, actividad desarrollada, farmacia y productos sanitarios, financiación y resultados obtenidos, así como las expectativas y opinión de la ciudadanía, todo ello desde un enfoque de atención integral a la salud, desagregando por sexo todos los datos susceptibles de ello[1293]; y para lograr la máxima fiabilidad de la información que se produzca, el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, establecerá la definición y normalización de datos y flujos, la selección de indicadores y los requerimientos técnicos necesarios para la integración de la información y para su análisis desde la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, conteniendo este Informe análisis específicos de la salud de mujeres y hombres[1294].*

Para concluir, comentar que en el actual ***Plan de Calidad para el Sistema Nacional de Salud,*** en su cuarto Eje, se analizan también las Políticas de Salud y se proponen acciones para reducir las inequidades en salud, con énfasis en las desigualdades de género[1295].

1287 Vid. Art. 2.a) del art. 11 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud modificado por la Disposición Adicional Novena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1288 Vid. Art. 11.2.g) de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud modificado por la Disposición Adicional Novena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1289 De acuerdo con la Encuesta Nacional de Salud correspondiente por ejemplo al año 2012, las mujeres acusan una mayor predisposición a padecer determinado tipo de enfermedades como artrosis, artritis o reumatismo (26,28% de las entrevistadas), dolor de espalda crónico lumbar (24,74%), dolor de espalda crónico cervical (24,25%), varices en las piernas (21,18%), tensión alta (19,78%), colesterol alto (16,91%), migraña o dolor de cabeza frecuente (14,65%), alergia crónica (12,46%, excluida el asma alérgica) o ansiedad crónica (10,85%). (Vid. http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/boletinEstadistico/docs/numero_4_Abril_2013.pdf).

1290 Vid. Art. 12.2.f) de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud modificada por la Disposición Adicional Novena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1291 Vid. Art. 34 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud modificado por la Disposición Adicional Novena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1292 Vid. Art. 44.f) de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud modificado por la Disposición Adicional Novena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1293 Vid. Artículo 53.2.3 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud modificado por la Disposición Adicional Novena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1294 Vid. Art. 63 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud modificado por la Disposición Adicional Novena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1295 Vid. http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e_pnc02.htm ; Vid. también RUIZ CANTERO M.T. y PAPÍ GÁLVEZ N., "Guía de estadísticas de salud con enfoque de género", en http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/guiaEstadisticasSaludEnfoqueGenero.pdf ; sobre el uso no sexista del lenguaje en el ámbito sanitario, Vid. GARI PÉREZ A., "Hablamos de Salud", Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2006.

Subcapítulo II. Maternidad y salud laboral[1296]

Son varios los bienes jurídicos protegidos en esta materia; la salud reproductiva, la de la madre, la del feto, facilitar la crianza, realización del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres…

A veces nos encontramos con un enfoque ***excesivamente paternalista*** que obstaculiza el desarrollo profesional de la madre, como sucede en la regulación del descanso por maternidad (artículo 48.4 ET), siendo ella la titular del derecho, generando en el padre una simple "expectativa"[1297], condicionada a la decisión de la madre, lo que suele traducirse en la práctica en una obstaculización del ejercicio de estos derechos por los padres, y no tanto por la falta de voluntad de las madres, sino por la generalización de la creencia en el trabajo de que si ya existe una "madre cuidadora" carece de sentido que el padre se responsabilice del cuidado de los hijos/as recién nacidos, todo lo cual se encuentra agravado por el hecho de que la Ley en muchas ocasiones condicione el disfrute de este derecho por el padre, con el correspondiente cobro del subsidio de Seguridad Social, a la circunstancia de que la madre también "trabaje" y se encuentre en situación de "alta" en la Seguridad Social.

En este sentido, ha entendido el ***Tribunal Constitucional[1298],*** que *"no son contrarias a la Constitución Española las disposiciones de tutela de la mujer trabajadora en relación con el embarazo o la maternidad. En otros casos, la protección de la mujer y su salud en función de su sexo debe examinarse con suma cautela e incluso con desconfianza por las repercusiones negativas que directa o indirectamente pueden tener en la consecución de la efectiva igualdad entre hombres y mujeres".*

Las principales diferencias en la regulación entre hombres y mujeres obedecen más que al sexo, a la capacidad de procreación y a la maternidad biológica (situación de riesgo durante el embarazo[1299] y riesgo durante la lactancia)[1300].

En cualquier caso, la regulación que encontramos en el ordenamiento jurídico resulta insuficiente por lo que el Plan de Igualdad debería abordar esta cuestión, tanto en la evaluación de los puestos de trabajo como en la ejecución de un adecuado Plan de Prevención, lo mismo que sería recomendable que incluyese un compromiso de incluir en su análisis la variable "sexo" y "género".

En ocasiones, nos encontraremos que los riesgos laborales derivan de la propia ***organización del trabajo,*** favorecidos por el ritmo acelerado (a veces impuesto por los/as usuarios/as del servicio, y a menudo por una supervisión agresiva de las/os superiores jerárquicos, generando lesiones y afecciones de la salud por estrés [1301] o ansiedad[1302], y de hecho, se ha vinculado con el ***acoso*** a veces este control excesivo o clima generado por la organización jerárquica.

Coincido con el sentir manifestado por parte de la doctrina[1303] Vid. AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pág. 118. que entiende que la prevención de riesgos laborales específicos por razón de ***género,*** no se debe abordar con medidas específicas, sino más bien con la ***transversalización o mainstreaming[1304] del género[1305],*** que desde 1996, y mediante el recurso a la labor de la

1296 Vid. BARRETO, Dulce María Cairós. Seguridad y salud de la trabajadora embarazada, de parto reciente o en período de lactancia. Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales, 2012, no 23.

1297 Vid. AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pág. 111.

1298 Vid. STC 229/1992.

1299 Vid. artículo 26 del Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral; L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007); Directiva 92/1985/CEE; Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención; Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo.

1300 Vid. artículo 25.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales ; Real Decreto 783/2001, Real Decreto 374/2001 y Real Decreto 664/1997.

1301 Vid. MARTÍNEZ DE VIERGOL A., "La consideración del síndrome del "burn out" como constitutivo de la contingencia profesional del accidente de trabajo origen de la declaración de incapacidad permanente absoluta", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. No. 59 (2005) p. 213-224. http://www.ilo.org/public/libdoc/articles/49564/49564(2005-59)213-224.pdf

1302 De hecho, no sería tan descabellado que se admitiese la posibilidad de apreciar "accidente de trabajo" por estrés laboral en este caso, de forma similar a como se ha hecho en alguna ocasión judicialmente, al identificar el estrés laboral postraumático generado a una empleada de Banca que ha sufrido un atraco; Vid. Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Bilbao, de 5 de febrero de 2015 (http://noticias.juridicas.com/juris/558-un-juzgado-reconoce-como-accidente-laboral-el-estres-post-traumatico-que-padecio-una-empleada-de-banca-que-fue-atracada.html).

1303 Vid. AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pág. 118.

1304 Vid. CABEZA PEREIRO J., "Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las entidad empleadoras: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comarés, Granada, 2012, págs. 1 y siguientes.

1305 Vid. Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pelín en 1995.

Comisión Europea, se ha convertido en el principio rector del despido de las Políticas y acciones comunitarias. Se ha entendido doctrinalmente[1306] que la LOI, superando el objetivo de la Igualdad formal del art. 14 de la Constitución española de 1978, pretende lograr la igualdad material, y para ello garantiza la "transversalidad" del principio de Igualdad, convirtiéndolo en principio informador del ordenamiento jurídico, aplicable por lo tanto en su interpretación y aplicación[1307].

El mayor protagonismo de la mujer en el trabajo reproductivo ha provocado el despido de la normativa que articula las medidas de corresponsabilidad y que pretende combatir los riesgos directos de la ***doble presencia*** de la mujer pero también previene indirectamente algunos riesgos laborales. A ello debe contribuir la negociación colectiva[1308], adoptando medidas como la de evitar la prolongación de horarios, guardias o disponibilidad horaria en sábados y festivos a aquellas/os trabajadores/as/as que tengan responsabilidades familiares, o tratar de forzar que sean los hombres los que disfruten de estas medidas, porque al hacerlo mayoritariamente las mujeres, o cuando son ellas las que optan por modalidades de ***trabajo a tiempo parcial,*** en realidad estas medidas se están utilizando para permitirles a ellas que sigan compatibilizando y equilibrando el tiempo dedicado al trabajo productivo y al trabajo reproductivo, con lo que siguen siendo las mujeres las que siguen asumiendo este último. La LOI ha intentado suponer un avance en este sentido al imponerse como objetivo "la asunción equilibrada de responsabilidades familiares", desarrollando un permiso por paternidad y mejorando el de lactancia.

Un adecuado tratamiento de la Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito del PAJE no puede obviar la realidad social, ultra empresarial, basada en una ***asimetría*** de la distribución de las cargas del trabajo reproductivo, y el hecho de que la ***doble presencia,*** supone incrementar para las mujeres los riesgos laborales ya propios del puesto de trabajo que ocupan, a través del estrés[1309], carga de trabajo, reducción de los descansos personales (que no laborales) y reiteración de riesgos de ambos trabajos.

Por otra parte, faltan por regular también aspectos habitualmente invisibilizados como el hecho de la mayor dificultad para cambiar de puesto de trabajo por las mujeres víctimas de un ***acoso moral en el trabajo*** debido a su mayor vinculación con el trabajo reproductivo; o por ejemplo, la inivisibilización de los riesgos del trabajo doméstico que pueden generar lesiones o riesgos que agraven los potenciales en el ámbito laboral.

Por último, quiero concluir este epígrafe refiriéndome a la cuestión de la ***evaluación de riesgos laborales*** y la maternidad, porque así como un incumplimiento por parte de la entidad empleadora de la obligación de evaluar los riesgos laborales constituye una infracción grave, cuando esta falta de evaluación afecta a la maternidad, estaremos en presencia de una ***infracción muy grave[1310].***

1. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA[1311]

El art. 26.2 de la LPRL especifica que *cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajador/a* ***embarazada****[1312] o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la entidad empleadora tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajador/a, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y*

1306 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 32.

1307 Vid. art. 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, entendiendo parte de la doctrina que se debe aplicar la transversalidad del género también en la elaboración de la normativa; Vid. LOUSADA AROCHENA J.F., "El principio de transversalidad; origen y significado", Temas Laborales, núm. 91, 2007.

1308 Vid. MOLINA NAVARRETE, C. y GARCÍA JIMÉNEZ, M., "La negociación colectiva y las nuevas dimensiones de la prevención de riesgos: riesgos emergentes, cuestiones de género, y dimensión ambiental externa", en AAVV (Coord. Molina Navarrete, C.), Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato, Ed. UGT, 2006; Vid. MORA CABELLO DE ALBA, L., "La salud de las mujeres en un mundo laboral declinado en masculino: El acoso por razón de sexo", Revista de Derecho Social, núm. 42, 2008.

1309 Vid. GRECO Ximena, La calificación del stress laboral como enfermedad profesional. Comentario al fallo "V., N. I. c/Actionline de Argentina SA y Otro s/Accidente", Revista Argentina de Derecho Laboral y de la Seguridad Social de 25 de junio de 2012.

1310 Vid. DE SANTOS SÁNCHEZ V., "El papel de la Inspección de Trabajo como garante del derecho a la igualdad. Análisis de experiencias", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las entidad empleadoras: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comarés, Granada, 2012, pág. 234.

1311 Para un estudio de Derecho Comparado, en relación a la Legislación británica, Vid. ALLEN, R. y CRANSNOW, R., "Family rights at work. A guide to Employment Law", Jordan Publishing Limited, 2012, págs. 57 y siguientes.

1312 Vid. GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo. Evaluación de riesgos laborales y maternidad: el RD 298/2009, de 6 de marzo, o el peligroso hábito normativo de la transposición" por entregas". 2009.

compatible con su estado. El sujeto empleador deberá determinar, previa ***consulta con los representantes de los trabajadores/as,*** *la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.»*

«Lo dispuesto ….será también de aplicación durante el período de ***lactancia natural,*** *si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la entidad empleadora tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajador/a o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajador/a afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores/as, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.»*[1313]

En este apartado, me gustaría comentar que entiendo que es realmente cuestionable la previsión normativa que introdujo la Disposición Adicional Séptima de la ***LPGE, 2012,*** al disponer que *"en los supuestos en que, por razón de* ***riesgo durante el embarazo*** *o* ***riesgo durante la lactancia*** *natural, la trabajador/a, en virtud de lo previsto en el* ***artículo 26 de la LPRL,*** *sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, se aplicará, con respecto a las cuotas devengadas durante el período de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una reducción, a cargo del Presupuesto de la Seguridad Social, del 50 por ciento de la aportación empresarial en la* ***cotización*** *a la Seguridad Social por contingencias comunes, y que esta misma reducción será aplicable, en los términos y condiciones que reglamentariamente se determinen, en aquellos casos en que, por razón de* ***enfermedad profesional,*** *se produzca un cambio de puesto de trabajo en la misma entidad empleadora o el desempeño, en otra distinta, de un puesto de trabajo compatible con el estado del trabajador/a."*

Estimo que se trata no ya de una discriminación indirecta, sino de una ***discriminación directa,*** en la medida en que dichas situaciones sólo las pueden padecer las mujeres, y por lo tanto, se coloca a un colectivo identificado por el sexo en situación de infra protección o mayor dificultad de acceso a las prestaciones sociales.

2. "BAJA" POR INCAPACIDAD TEMPORAL[1314] (DOLENCIAS O ENFERMEDADES ESPECÍFICAS DE MUJERES; BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL DURANTE EL EMBARAZO)

En el año 2012, se planteó un serio problema con las funcionarias mutualistas que habían entrado en el 7º mes de baja a lo largo de ese año, ante la lamentable situación creada por la decisión de la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal de proceder a irregulares descuentos en sus nóminas.

Si bien el Reglamento del Mutualismo Judicial disponía claramente en su artículo 86, que es la MUGEJU quien debe abonar el subsidio dispuesto por dicho Reglamento a partir del 7º mes, lo cierto es que lo venía "abonando materialmente" la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal, actuando de Entidad mediadora en la gestión, de forma similar a como sucede en la entidad empleadora privada.

En agosto de 2011 se publicó el actual Reglamento del Mutualismo Judicial[1315] (el anterior databa, con algunas modificaciones, de 1978) que con una discutible y confusa redacción en su art. 91, argumentado con alguna Sentencia Judicial del Tribunal Supremo, basándose en la uniformidad salarial por tratarse de "cuerpos nacionales" (una rémora más), y provoca el reforzamiento de la ya antigua negativa de la MUGEJU a contemplar las retribuciones complementarias variables (art. 516 LOPJ) a la hora de calcular el subsidio, y también (y esto es lo realmente problemático) a la hora de fijar las percepciones devengadas el primer mes de licencia, que será la cantidad que fije el tope de la suma de lo que pagan las CCAA con competencias y el subsidio de la MUGEJU.

La suma de dichos complementos en la CAPV (complemento retributivo y complemento autonómico transitorio) suponía unos 800 Euros de media más o menos.

1313 Este art. fue modificado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1314 Vid. BLASCO LAHOZ, J.F., "La protección por incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural de los funcionarios y funcionarias", Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF), núm. 324, 2010.

1315 Vid. Real Decreto 1026/2011, de 15 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Mutualismo Judicial. DEROGA el Real Decreto 3283/1978, de 3 de noviembre (Ref. BOE-A-1979-2676), y se dicta DE CONFORMIDAD con la disposición final 2 del Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio (Ref. BOE-A-2000-12139).

La MUGEJU ya le había avisado al Departamento de Justicia hacía ya mucho tiempo que no iba a pagar algunos complementos autonómicos, ya que son variables y diferentes en cada CCAA y excluidos, según su interpretación, de lo dispuesto por el Reglamento. Ante la imposibilidad entonces de recuperar, siquiera vía de compensación, los adelantos de dinero que había efectuado en esos subsidios la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal, ésta tomó la decisión de "confiscar" nóminas a algunos/as afectados/as, para "recuperar" cantidades desde enero de este año.

Sin entrar valorar sobre lo procedente o no de abonar esos complementos, aunque yo estimo que sí procede abonarlos[1316], si el subsidio lo debe de abonar la MUGEJU, ¿por qué lo hacía la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal? Si fue un error imputable a la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal, ¿por qué trasladó "su" error en los/as afectados/as? y, muy importante, ¿en base a qué título legal se resarció la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal compensando nóminas, algo que el Tribunal Supremo ya ha determinado que debe cumplir requisitos muy estrictos?:

"las detracciones en nómina efectuadas por una entidad empleadora a sus trabajadores/as, admite en primer término que la misma se pueda hacer por vía de compensación, pero siempre y cuando se trate de deudas en las que concurran los requisitos establecidos en el artículo 1.196 del Código civil, pues ***no puede operar la compensación si no consta claramente que el trabajador/a sea deudor y que su deuda esté vencida, sea líquida y exigible".***

Si no consta la aceptación del deudor/a o concurren esos factores, no cabrá invocar simplemente la existencia de un error para resarcirse por vía de compensación de lo pretendidamente adeudado por el trabajador/a.

Y por citar solo una, la STS¬, Sala IV, de 22 de junio de 2010 (rec.104/2009), en un supuesto de deducción salarial en concepto de cargas fiscales, señaló que aunque el trabajador/a no hubiere satisfecho las cargas fiscales correspondientes, " esto por sí solo, no autorizaría a aquélla a verificar deducción alguna en las nóminas de los trabajadores/as, mientras éstos no hubieran prestado su anuencia o una resolución judicial firme autorizara a la entidad empleadora a hacerlo (...)".

Resumiendo, entiendo que la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal no está legitimada para realizar tales descuentos en las nóminas, de forma unilateral. Para hacerlo, tendría que contar con el consentimiento del trabajador/a o tener una sentencia que se lo autorizara, ya que la supuesta deuda es, como mínimo, controvertida.

Además, podría alegar también la garantía de la inembargabilidad del salario, pensión, retribución o similar, equivalente al 110% del salario mínimo interprofesional.

El 15 de julio de 2012, entró en vigor la última reforma de recortes[1317], que determinó la eliminación de la paga

1316 Vid. PÉREZ ALONSO, María Antonia, Los complementos de incapacidad temporal en el Sector público, Colección Básicos de Derecho Social, Ed.Bomarzo, 2014.

1317 Vid. ARRIBAS LÓPEZ E., "Problemática de aplicación del nuevo régimen retributivo de la situación de incapacidad temporal", Actualidad administrativa, ISSN 1130-9946, Nº 11, 2014, pág. 1, donde se pone en evidencia los problemas prácticos derivados de la aplicación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y que provocan beneficios o perjuicios para el personal funcionario, generando una situación en la que la aplicación del nuevo régimen económico pueda ir bastante más allá de lo inicialmente pretendido.

extraordinaria[1318] del personal funcionario[1319], a saber, el Real Decreto ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar *la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad* (BOE de 14 de julio de 2012). En él se prevé, en su artículo 9[1320], en relación a las retribuciones percibidas durante el disfrute de una baja por Incapacidad Temporal[1321] que:

"Al personal funcionario y laboral de la Administración General del Estado y organismos y entidades de ella dependientes acogidos al Régimen General de la Seguridad Social o al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores/as del Mar, se le reconocerán los siguientes complementos[1322] en los supuestos de incapacidad temporal[1323]: 1.ª Cuando la situación de incapacidad temporal derive de ***contingencias comunes,*** *hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. La Administración del Estado determinará respecto a su personal, los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificado el complemento pueda alcanzar durante todo el periodo de duración de la incapacidad el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica. 2.ª Cuando la situación de incapacidad temporal derive de* ***contingencias profesionales,*** *la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo deduración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. 3. ª La presente disposición surtirá efectos en los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio transcurridos tres meses desde la entrada en vigor de esta norma[1324].*

Cada Administración Pública podrá determinar, respecto a su personal, los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificados se pueda establecer un complemento hasta alcanzar, como máximo, el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica[1325].

1318 Vid. artículo 2 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. El Pleno del Tribunal Constitucional, por Providencias de 22 de octubre de 2013, ha acordado admitir a trámite las cuestiones de números 5370-2013, 5371-2013, 5372-2013, 5373-2013, 5374-2013 y 5375-2013, 5391-2013 y 5490-2013, en relación con el artículo 2 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en su aplicación al personal laboral del sector público, por posible vulneración del art. 9.3 CE («B.O.E.» 1 noviembre). Cuestión de inconstitucionalidad 5370-2013 (en relación con el art. 2.1 y 2.2º.2.1 del RDL 20/2012, de 13 Jul., de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, por posible vulneración de los arts. 9.3 y 33.3 de la Constitución) Cuestión de inconstitucionalidad 5371-2013 (en relación con el art. 2.1 y 2.2º.2.1 del RDL 20/2012, de 13 Jul., de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria por posible vulneración de los arts. 9.3 y 33.3 de la CE) Cuestión de inconstitucionalidad 5372-2013 (en relación con el art. 2.1 y 2.2º.2.1 del RDL 20/2012, de 13 Jul., de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, por posible vulneración de los arts. 9.3 y 33.3 de la Constitución) Cuestión de inconstitucionalidad 5373-2013 (en relación con el art. 2.1 y 2.2º.2.1 del RDL 20/2012, de 13 Jul., de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, por posible vulneración de los arts. 9.3 y 33.3 de la CE) Cuestión de inconstitucionalidad 5374-2013 (en relación con el art. 2.1 y 2.2º.2.1 del RDL 20/2012, de 13 Jul., de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, por posible vulneración de los arts. 9.3 y 33.3 de la Constitución) Cuestión de inconstitucionalidad 5375-2013 (en relación con el art. 2.1 y 2.2º.2.1 del RDL 20/2012, de 13 Jul., de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, por posible vulneración de los arts. 9.3 y 33.3 de la CE). El Pleno del Tribunal Constitucional, por Providencia de 10 de junio de 2014, ha acordado admitir a trámite la cuestión de inconstitucionalidad número 3123-2014 planteada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, en el recurso directo núm. 2/63/2013, en relación con los artículos 2.1, 2.2.1 y 3.1 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, por posible vulneración del art. 9.3 de la CE («B.O.E.» 13 junio). El Pleno del TC, por Providencia de 24 de junio de 2014, ha acordado admitir a trámite la cuestión de inconstitucionalidad número 3311-2014 en relación con el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, por posible vulneración del artículo 9.3 de la CE («B.O.E.» 4 julio). El Pleno del Tribunal Constitucional, por Providencia de 9 de septiembre de 2014, ha acordado admitir a trámite la cuestión de inconstitucionalidad núm. 3664-2014, en relación con los artículos 2.1, 2.2.1 y 3.1, por posible vulneración del artículo 9.3 de la Constitución («B.O.E.» 13 septiembre). El Pleno del TC, por providencia de 2 de diciembre 2014, ha acordado admitir a trámite la cuestión de inconstitucionalidad núm. 5186-2014, en relación con el artículo 2.1 del presente Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, por posible vulneración del artículo 9.3 de la Constitución, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.1.c) LOTC, deferir a la Sala Segunda, a la que por turno objetivo le ha correspondido, el conocimiento de la presente cuestión («B.O.E.» 6 diciembre).

1319 Vid. MERINO SEGOVIA A., "Las condiciones de trabajo de los empleados públicos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 83 y siguientes.

1320 Para un análisis comparativo con el régimen anteriormente aplicable, ex Real Decreto 2/2010, Vid. PI dos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, págs. 125 y siguientes. Vid. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Reflexiones sobre el mutualismo administrativo en un contexto de simplificación de los regímenes especiales de la Seguridad Social", en AA.VV., (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R., Dirs.), Regímenes y sistemas especiales de la Seguridad Social. Entre su pervivencia y su necesaria reforma, Aranzadi, Pamplona, 2011, págs. 168-169.

1321 Vid. Disposición Adicional Décimo Octava del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

1322 Vid. PÉREZ ALONSO M.A., "Los complementos de Incapacidad Temporal en el sector público. El RDL 20/2012 y las normas de adaptación", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014.

1323 Vid. Modificación del párrafo introductorio de la disposición adicional decimoctava redactado, con efectos desde el 16 de agosto de 2012, por el apartado dos de la disposición final primera del R.D.-ley 23/2012, de 24 de agosto, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo («B.O.E.» 25 agosto).Vigencia: 26 agosto 2012 Efectos / Aplicación: 16 agosto 2012.

1324 Vid. Disposición Adicional Decimoctava del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

1325 Vid. PÉREZ ALONSO M.A., "Los complementos de incapacidad temporal en el Sector Público. El Real Decreto-Ley 20/2012 y las normas de adaptación", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014.

En ningún caso los funcionarios/as adscritos a los regímenes especiales de seguridad social gestionados por el mutualismo administrativo[1326] podrán percibir una cantidad inferior[1327] en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes a la que corresponda a los funcionarios/as adscritos al régimen general de la seguridad social, incluidos, en su caso, los complementos que les resulten de aplicación a estos últimos[1328].

(...)"

Y concretamente, para el ***Personal al servicio de la Administración de Justicia,*** determina que *"… Los integrantes de la Carrera Judicial y Fiscal, del* ***Cuerpo de Secretarios judiciales, así como los Funcionarios/as de los Cuerpos al Servicio de la Administración de Justicia comprendidos en la LOPJ[1329],*** *en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, percibirán el* ***cincuenta por ciento*** *de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como, en su caso, la prestación por hijo a cargo, desde el primer al tercer día de la situación de incapacidad temporal, tomando como referencia aquellas que percibían en el mes inmediato anterior al de causarse la situación de incapacidad temporal. Desde el día cuarto al vigésimo día, ambos inclusive, percibirán el* ***setenta y cinco por ciento*** *de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como de la prestación de hijo a cargo, en su caso. A partir del día vigésimo primero y hasta el día ciento ochenta, ambos inclusive, percibirán la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias[1330].*

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de ***contingencias profesionales,*** *la retribución a percibir podrá ser* ***complementada*** *desde el primer día, hasta alcanzar como máximo de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.*

A partir del día nonagésimo primero será de aplicación el subsidio establecido en el apartado 1.B) del artículo 20 del Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio.

Cada ***Administración Pública*** *(por lo tanto, legitima para intervenir a la Administración Pública de la Comunidad Autónoma del País Vasco) podrá determinar, respecto a su personal, los supuestos en que con carácter* ***excepcional*** *y debidamente justificados se pueda establecer un complemento hasta alcanzar, como máximo, el* ***cien por cien*** *de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.*

Algunas Administraciones Públicas han considerado que también deben considerarse "justificadas" a estos efectos, las ***enfermedades graves,*** así prescritas por el facultativo médico responsable, y para ello, suelen tomar como referencia el *Anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave[1331].*

En ningún caso los funcionarios/as adscritos a los regímenes especiales de seguridad social gestionados por el mutualismo administrativo podrán percibir una cantidad inferior en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes a la que corresponda a los funcionarios/as adscritos al régimen general de la seguridad social, incluidos, en su caso, los complementos que les resulten de aplicación a estos últimos.

Las referencias a días incluidas en el presente artículo se entenderán realizadas a días naturales.

Asimismo, se suspenden los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes que contradigan lo dispuesto en este artículo…"[1332]

1326 Vid. BLASCO LAHOZ, J.F., "La acción protectora del Régimen de Clases Pasivas del Estado y del Régimen especial de funcionarios civiles del Estado. Pensiones por jubilación o retiro. Prestaciones de Incapacidad Temporal", en AA.VV., Derecho de Empleo Público, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013.

1327 Fundamentada esta previsión en el Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuación en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de Empleo, que determinaba que el personal funcionario que ingresase en la Administración Pública a partir del 1 de enero de 2011, quedaría incluido en el Régimen General de Seguridad Social, si bien manteniendo el Mutualismo administrativo cuando así procediese.

1328 Vid. PÉREZ ALONSO M.A., "Los complementos de Incapacidad Temporal en el sector público. El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad/2012 y las normas de adaptación, Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 9-97.

1329 Vid. ESCUIN PALOP, V., "Definición y clases de empleados públicos", en Derecho de Empleo Público, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, pág. 30.

1330 Vid. art. 6 de la Instrucción del Ministerio de Hacienda de 15 de octubre de 2012.

1331 Vid. Ayuntamiento de Ribadesella y Universidad de Navarra.

1332 Véase la disposición transitoria decimoquinta del presente Real Decreto-ley. Véase Res. 11 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración del Estado-Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 30 octubre). Véase Res. 23 octubre

Por lo tanto existen tres diferencias importantes entre el personal al servicio de la Administración de Justicia y el personal que presta servicios en la Administración Pública pero que está incluido en el Régimen General de Seguridad Social:

a) Para la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, el tope del complemento se aplica a la retribución básica y complementaria y a la prestación por hijo a cargo, entendiéndose por ***retribución básica***[1333] "**a)** El sueldo asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo. **b)** Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio." Se entiende que en relación a la retribución ***complementaria***[1334] "la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores: a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa. b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo. c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos. d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo."

b) En el caso de la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, sin embargo, no se diferencia entre retribución básica y complementaria, por lo que se ha entendido por la doctrina[1335] que podría comprender también las pagas extraordinarias[1336] o lo devengado por horas extraordinarias[1337] que, aunque se trata de una retribución complementaria, no se suele incluir en el complemento por ser una percepción variable.

c) Los complementos retributivos, en cualquier caso, sólo podrían aplicarse hasta el 90 día de la baja, salvo en el caso del cuerpo de Secretarios/as Judiciales y personal al servicio de la Administración de Justicia incluido en el Mutualismo administrativo, en cuyo caso el complemento se puede mantener vigente hasta el día 180º de la baja, siendo de aplicación a partir del día 181º el subsidio previsto en el art. 20.1.b) del Real Decreto-Ley 3/2000, de 23 de junio.

Para el cuerpo de S***ecretarios/as Judiciales,*** la adaptación de la normativa general se ha realizado mediante la Resolución de 25 de junio de 2013 (BOE de 1 de julio de 2013), que regula las retribuciones en los casos de incapacidad temporal por contingencias comunes cuando hayan conseguido una licencia por enfermedad o accidente que les impida el normal desempeño de sus funciones, describiendo los supuestos excepcionales en lo que se percibirá el 100%, añadiendo el de la violencia de género, enfermedad grave recogida en el Real Decreto 1148/2011, de 28 de julio, y los de discapacidad mínima de un 33 % que genere directamente el proceso de la incapacidad temporal, y otros tratamientos oncológicos, además del de radioterapia y quimioterapia.

El resto del ***personal al servicio de la Administración de Justicia***[1338]***,*** pero perteneciente al ámbito territorial ***gestionado por el Ministerio de Justicia***[1339] (y por lo tanto, no el PAJE, en cuyo caso se deben aplicar las normas de adaptación de la normativa general desarrolladas por las Comunidades Autónomas[1340]), se regirá por la Resolución de 25 de junio de 2013[1341]. Se trata de un cuerpo "nacional" que dependerá del Ministerio de Justicia o de las Comunidades Autónomas con esta competencia[1342]. Le son aplicable las mismas mejoras que a los Secre-

2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Conflictos de la Comisión Bilateral Generalitat-Estado en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 31 octubre/«D.O.G.C.» 31 octubre.

1333 Vid. art. 23 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

1334 Vid. art. 24 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

1335 Vid. PÉREZ ALONSO M.A., "Los complementos de incapacidad temporal en el Sector Público. El Real Decreto-Ley 20/2012 y las normas de adaptación", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 77 y siguientes.

1336 Vid. art. 22.4 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

1337 Vid. art. 24.d) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

1338 Este personal mencionado en el art. 470 de la LOPJ comprende al personal médico forense; facultativos y técnicos especialistas del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses; ayudantes de laboratorio, gestión procesal y administrativa; de tramitación procesal y administrativa; auxilio judicial; y otro personal al servicio de la Administración de Justicia.

1339 El regulado en el art. 470 de la LOPJ.

1340 Para una exposición comparada de la normativa desarrollada a nivel autonómico, Vid. PÉREZ ALONSO M.A., "Los complementos de incapacidad temporal en el Sector Público. El Real Decreto-Ley 20/2012 y las normas de adaptación", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 82 y siguientes.

1341 BOE de 2 de julio de 2013.

1342 Ex art. 471 de la LOPJ.

tarios/as Judiciales a tenor de esta Resolución.

En las Comunidades Autónomas con competencia asumida el problema que se ha generado es el de la dudosa legalidad o competencia para desarrollar este tipo de normas, habida cuenta de que se trata de un personal cuyas condiciones laborales están reguladas en una Ley Orgánica[1343], y de hecho las disposiciones del Real Decreto-Ley 20/2012, se han tenido por ello que trasladar a la Ley ***Orgánica 8/2012,*** si bien la doctrina entiende que las Comunidades Autónomas sí podrían regular los complementos que sean computables o no[1344], como una adaptación al Real Decreto-Ley 20/2012[1345], para lo cual esta Ley les concedió un plazo de 6 meses, en el que podrían especificar en qué supuestos excepcionales se tendría derecho a percibir el 100 % de la retribución.

Debo tener presente que la reforma de 2012 se aplica a todo el personal que trabaja en la Administración Pública, independientemente de su encuadramiento en el Régimen General de Seguridad Social o en el mutualismo administrativo, y con independencia de su condición de ***personal funcionario*** o ***personal laboral.***

No podemos olvidar que la regulación mencionada en los párrafos anteriores es ***normativa de carácter básico*** a respetar por las Comunidades Autónomas[1346], y además este artículo 9 queda fuera de los artículos que se considera tienen carácter temporal en función de la difícil situación económica actual, pero que cuando ésta desaparezca no sería necesaria su aplicación en el futuro[1347], y de hecho se sigue manteniendo por el Gobierno la aplicación de esta normativa, y la razón es que se trata de una regulación que trata de reducir el absentismo del PAP fundamentalmente, y de forma secundaria, contener el gasto público de las Administraciones Públicas, lo cual no responde ciertamente a la finalidad de "conseguir la estabilidad presupuestaria o dirigir la economía general" que exige la Jurisprudencia para aplicar la competencia exclusiva estatal ex artículos 149.1.18 y 149.1.13 de la Constitución Española, pero en la medida en que se ubica este artículo 9 en el Título I del Real Decreto-Ley 20/2012, y la ***Disposición Final Cuarta*** de este Real Decreto-Ley establece que los artículos contenidos en el mismo se han dictado al amparo de los artículos 149.1.13, 149.1.18 y 156.1 de la Constitución Española que atribuyen al Estado la competencia exclusiva para regular las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas, esta regulación debo de entender que tiene prevalencia sobre cualquier otra estatal o autonómica, legal o convencional[1348], preexistente[1349].

Y si ello lo ponemos en relación con las Instrucciones de 23 de marzo de 2012, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre la aplicación de las medidas de reducción de gasto público en la tramitación y regulación de los complementos de la incapacidad temporal, que en su apartado tercero, relativo a los ¬complementos retributivos, disponen que:

"Además de lo previsto en la Ley de la Seguridad Social, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, se abonará el complemento económico de acuerdo a las siguientes reglas:

(...) d) a partir del día cuarenta y cinco de baja, se abonará un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones".

Se concluye que, a partir del día ciento ochenta y uno de la baja por incapacidad temporal de los/as funcionarios/as/as de carrera mutualistas (7º mes de baja), tienen éstos/as derecho a cobrar un complemento de la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal hasta alcanzar el 100% de las retribuciones. Pero la entrada en vigor de esta Disposición final es, como decimos, desde el 15 de julio de 2012.

Pero, además, con la regulación de la Nueva Oficina Judicial, se produce otra flagrante discriminación entre quienes ocupan puestos donde se ha implantado la Nueva Oficina Judicial, al tener una nueva estructura salarial

1343 LOPJ.

1344 Vid. Sentencias del Tribunal Constitucional 37/2002, de 11 de junio; 37/2002, de 14 de febrero; 223/2000, de 21 de septiembre. Vid. también, BELANDO GARIN, B., "Situaciones administrativas y protección social", en Derecho de Empleo Público, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, pág. 68.

1345 Vid. PÉREZ ALONSO M.A., "Los complementos de incapacidad temporal en el Sector Público. El Real Decreto-Ley 20/2012 y las normas de adaptación", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 83.

1346 Vid. Disposición Final Cuarta del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

1347 Vid. MERINO SEGOVIA A., "Las condiciones de trabajo de los empleados públicos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 115.

1348 Vid. STS, Sala 4ª, de 16 de julio de 2013, rec.68/2012.

1349 No obstante, un sector de la Doctrina sigue criticando esta interpretación por entender que aunque se trate de regular la Incapacidad Temporal, y aparentemente exista conexión con el régimen económico y bases estatales del sistema de Seguridad Social, lo cierto es que se regula el régimen retributivo, por esta vía indirecta, de los Servidores/as Públicos/as y por lo tanto no procede la aplicación del artículo 149.1.17 de la Constitución Española . Vid. MERINO SEGOVIA A., "Las condiciones de trabajo de los empleados públicos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 116.

con complementos consolidados, lo que no vendría a contravenir ni el Reglamento de la Mutualidad, ni la Sentencia del Supremo en cuanto al subsidio por incapacidad.

Lo cierto es que a fecha de hoy no sabemos qué sucederá finalmente con los/as trabajadores/as a los que se ha decidido confiscar sus nóminas (hay varios casos de más de 3.000 Euros) ya que, si bien la decisión de la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal parece estar tomada, no se puede eludir el hecho de que no se puede compensar supuestas deudas mediante nóminas futuras, salvo que se den esos requisitos citados más arriba, y que no se dan en estos casos.

En cualquier caso, lo que está más claro es que, desde el 15 de julio de 2012, la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal debe abonar un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones, ya que así lo impone el "Decretazo Rajoy".

En relación con la baja por Incapacidad Temporal, debo de hacer alusión también a la regulación contenida en las *Instrucciones de 23 de marzo de 2012, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, sobre la aplicación de las medidas de reducción de gasto público en la tramitación y regulación de los complementos de la incapacidad temporal,* en cuyo artículo 1 se determina la aplicación del artículo 19,11 de la Ley 6/2011, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2012 y, suspender las mejoras, en relación con la situación de incapacidad temporal, contenidas en el IV Acuerdo regulador de la equiparación del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el personal funcionario de la Administración General Vasca y de implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las organizaciones sindicales más representativas.

En su artículo 3 determina las reglas aplicables para el reconocimiento de complementos retributivos adicionales a los previstos en la Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, reconociendo el derecho a cobrar un complemento del 100 % durante todos los días de disfrute de la baja por Incapacidad Temporal cuando ésta derive de **embarazo, riesgo durante el embarazo o la lactancia y los supuestos de parto, adopción o acogimiento y paternidad.**

Ya con anterioridad, había tenido ocasión de pronunciarse sobre la cuestión el Tribunal Supremo en la S***TS 448/2011***[1350]***.***

Se planteó en aquella sentencia si era aplicable la doctrina legal solicitada en la cuestión planteada por el Abogado del Estado, a tenor de la cual las retribuciones complementarias a las que se refiere el artículo 20.1 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigente sobre el Régimen especial de la Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia (aprobado por el *Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio*), son las establecidas en la normativa reguladora de las retribuciones del personal al servicio de la Administración de Justicia, es decir, las enumeradas en los *artículos 515 y 516 de la LOPJ* y recogidas, en su caso, en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo; y en tanto dichas RPTs no fuesen aprobadas, las indicadas retribuciones complementarias serían las reguladas en las normas citadas en la *disposición transitoria quinta de la Ley Orgánica 19/2003.*

La sentencia dictada el 27 de marzo de 2009 por la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana había reconocido el derecho de la recurrente, funcionaria del cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa al servicio de la Administración de Justicia con destino en la Comunidad Valenciana, a que en el cálculo del subsidio por incapacidad temporal a percibir, de acuerdo con lo establecido en el *artículo 20.1, apartado B), del Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio* (Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes sobre el Régimen especial de la Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia), a partir del séptimo mes en que permaneciese en tal situación, con cargo a la ***Mutualidad General Judicial*** (en adelante MUGEJU), se incluyeran entre las ***retribuciones complementarias*** previstas en la regla 2ª del citado precepto, las percibidas por la recurrente en conceptos de "productividad" y "complemento autonómico transitorio". Frente a la pretensión de la demandante de incluir entre las retribu-

1350 Vid. STS 448/2011 Id Cendoj: 28079130072011100054 Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso Sede: Madrid Sección: 7 Nº de Recurso: 62/2009 Nº de Resolución: Procedimiento: CONTENCIOSO Ponente: JUAN JOSE GONZALEZ RIVAS.

ciones complementarias, tanto la productividad como el denominado ***"complemento autonómico transitorio"*** -establecido en los acuerdos de 4/febrero/2003 y 28/septiembre/2004, suscritos entre las centrales sindicales y la Administración de la Generalitat, como concepto sustitutivo del complemento específico-, la Administración alegó que sólo procedía considerar las retribuciones complementarias previstas en los RRDD. 1909/2000 y 1714/2004, que fijaban el régimen retributivo de los funcionarios/as de los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial, entre otros, y que con independencia de que sean retribuidas en nómina, las ***mejoras retributivas o complementos especiales*** que obtengan los funcionarios/as, como resultado de la negociación colectiva que no tienen fuerza vinculante para MUGEJU, sólo puede tener en cuenta las retribuciones previstas en cada momento por la legalidad vigente.

Sin embargo, el Tribunal Supremo no comparte la interpretación restrictiva de la Administración Pública, entendiendo que MUGEJU no puede desvincularse de aquellas mejoras retributivas que son fruto de la ***negociación colectiva,*** pues los acuerdos alcanzados en ese ámbito, una vez son asumidos por la Administración, se incorporan a la "legalidad retributiva" y tienen carácter vinculante, y ello en contra de la interpretación del ***Abogado del Estado*** que considera que esta opción es gravemente dañosa para el interés general por los elevados costes, reales y de previsible cuantificación, que ocasionará a la MUGEJU, y estimando que vulnera la legalidad vigente por entender que las mencionadas retribuciones complementarias no pueden ser otras que las establecidas en la normativa reguladora de las retribuciones del personal al servicio de la Administración de Justicia, esto es, las enumeradas en los **artículos 515 y 516 de la LOPJ** y recogidas, en su caso, en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo; y que, a falta de aprobación de las RPTs, las indicadas retribuciones complementarias serán las reguladas en las normas citadas en la *disposición transitoria quinta de la Ley Orgánica 19/2003 (Ley 17/1980, de 24 de abril, sobre Régimen Retributivo de los Funcionarios/as al servicio de la Administración de Justicia; Real Decreto 1909/2000, de 24 de noviembre,* por el que se regula el complemento de destino de los funcionarios/as al servicio de la Administración de Justicia y *Real Decreto 1714/2004, de 23 de julio,* por el que se fija para el año 2004 el régimen retributivo de los funcionarios/as de los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa, Auxilio Judicial y de los Técnicos Especialistas y Ayudantes de Laboratorio del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses). Las citadas normas no contemplaban entre las retribuciones complementarias el "complemento de productividad" y el "complemento autonómico transitorio" que venían siendo percibidos por la funcionaria recurrente y, por tanto, tales conceptos no entendían que no debían ser computados a la hora de fijar la cuantía del subsidio por incapacidad temporal[1351].

Sin embargo, se entendió por la parte demandada que estos complementos no suponían "mejora" o incremento retributivo por encima de lo establecido legalmente, sino un mero cambio de denominación de retribuciones complementarias perfectamente legales (contempladas en el *artículo 516-B -1º.b- y -2º.a- de la LOPJ* y fruto de la negociación colectiva) y ajustadas en su cuantía a las señaladas presupuestariamente[1352].

Se recuerda por el Tribunal Supremo la necesaria ***uniformidad*** inherente al régimen estatutario que emana de la legislación básica del Estado[1353], entendiendo que conceptos retributivos reconocidos por la negociación colectiva autonómica, no son vinculantes para un organismo autónomo estatal como es la MUGEJU[1354].

Por todo ello concluye el Tribunal Supremo estableciendo la siguiente doctrina legal: *«Las retribuciones complementarias a las que se refiere el artículo 20.1 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigente sobre el Régimen especial de la Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia (aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio), son las establecidas en la normativa reguladora de las retribu-*

1351 Vid. la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 14 de mayo de 2008 favorable a la tesis sustentada por la Abogacía del Estado.

1352 Vid. el el F.J. 13 de la STC nº 253/2005 de 11 de noviembre, al señalar que: «la Ley Orgánica 19/2003 ha establecido un nuevo régimen retributivo (actual Título VI del Libro VI LOPJ) para el personal de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia.

1353 Vid. a) La sentencia de 22 de octubre de 1993, reconoce que el marco de la contractualidad está en correlación con el contenido de las potestades normativas y de autoorganización del órgano administrativo correspondiente y las características indicadas de pormenorización, rigidez y uniformidad inherentes al régimen estatutario, emanado de la legislación básica del Estado, no permite que sea identificable con una plataforma de mínimos, extraída de diversas actividades negociadoras. b) La sentencia de 10 de febrero de 1997, recuerda la doctrina anterior y se apoya en la de 30 de octubre de 1995, llegando a la conclusión que lo que parece claro, a tenor del artículo 6.4 del Código Civil, que se persigue un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, cual es la regulación por Convenio de relaciones de empleo de los funcionarios/as públicos más allá de los límites queridos y establecidos por el legislador. c) Las sentencias de esta misma Sala y Sección de 18 de noviembre de 1999, 5 de diciembre de 2000, 20 de febrero y 11 de abril de 2001 y 21 de marzo de 2002, reconocen la prevalencia de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado impidiendo la aplicación de disposiciones o cláusulas opuestas al límite máximo fijado por dichas leyes, en materia de incremento retributivo de los funcionarios/as públicos.

1354 Vid. en el mismo sentido, en relación a los cada vez más escasos espacios dejados a la negociación colectiva en esta materia, GARCÍA NAVARRETE M. y MOLINA NAVARRETE C., "la negociación colectiva y las nuevas dimensiones de la prevención de riesgos: riesgos emergentes, cuestiones de género y dimensión ambiental externa. Los acuerdos de calidad del clima y los acuerdos de gestión ambiental", en AA.VV., (Coord. MOLINA NAVARRETE C.), Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI; presente y futuro inmediato, UGT, Andalucía, Sevilla, 2006, pág. 691.

ciones del personal al servicio de la Administración de Justicia, esto es, las enumeradas en los artículos 515 y 516 de la LOPJ y recogidas, en su caso, en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo; y en tanto dichas RPTs no hayan sido aprobadas, las indicadas retribuciones complementarias serán las reguladas en las normas citadas en la disposición transitoria quinta de la Ley Orgánica 19/2003».

El Gobierno Vasco por ***Acuerdo del Consejo de Gobierno del 28-01-2014*** ha reconocido complementos importantes al subsidio de Incapacidad Temporal al Personal al Servicio de la Administración de la CAE, de forma que entre el primer y tercer día, cobrarán siempre el 50%. (Anteriormente sólo lo cobran en la primera de las bajas); entre el cuarto y vigésimo día, cobrarán el 75% en todas las bajas. A partir del vigésimo primer día, cobrarán el 100%. (Anteriormente sólo cobraban el 100% a partir del día número 45).

Además, se reconoce al personal de la Administración Pública siempre el 100% de las retribuciones en los siguientes supuestos: En los permisos por parto, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural. En los procesos de incapacidad temporal que sean consecuencia directa del estado de gestación.

Pensemos que este Acuerdo respeta en cualquier caso el art. 9 del *Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que dispone que en relación la prestación económica de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas y órganos constitucionales cada Administración Pública, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrá complementar las prestaciones que perciba el* ***personal funcionario*** *incluido en el Régimen General de Seguridad Social y el* ***personal laboral*** *a su servicio en las situaciones de incapacidad temporal, pero de acuerdo con los siguientes límites:*

1.º Cuando la situación de ***incapacidad temporal*** *derive de* ***contingencias comunes,*** *durante los tres primeros días, se podrá reconocer un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengan percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad[1355]. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad[1356]. A partir del día vigésimo primero, inclusive, podrá reconocerse una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad[1357].*

2.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de ***contingencias profesionales,*** *la prestación reconocida por la Seguridad Social podrá ser complementada, desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad[1358].*

3.º Quienes estén adscritos a los ***regímenes especiales*** *de seguridad social del* ***mutualismo*** *administrativo en situación de incapacidad temporal por* ***contingencias comunes,*** *percibirán el cincuenta por ciento de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como de la prestación de hijo a cargo, en su caso, desde el primer al tercer día de la situación de incapacidad temporal, tomando como referencia aquellas que percibían en el mes inmediato anterior al de causarse la situación de incapacidad temporal. Desde el día cuarto al vigésimo día, ambos inclusive, percibirán el setenta y cinco por ciento de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como de la prestación de hijo a cargo, en su caso. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, percibirán la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la retribución a percibir podrá*

1355 Recordemos que la normativa general dispone que durante los tres primeros días de un baja de incapacidad temporal por contingencias comunes no se tiene derecho a percibir nada por subsidio de la Seguridad Social salvo que le entidad empleadora a través de la negociación colectiva decida complementarlo.

1356 El importe del subsidio de Seguridad Social es del 60 % sobre la base reguladora (que se corresponde con la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja, integrada por la remuneración salarial mensual más la prorrata de las pagas extras, excluido lo cobrado por horas extraordinarias o pagas extraordinarias, si las hubiera ese mes), por lo que el complemento será como máximo del 15 %.

1357 El importe del subsidio de Seguridad Social es del 75 % de la base reguladora, por lo que el complemento será como máximo del 25 %.

1358 El importe del subsidio de Seguridad Social es del 75%, por lo que el complemento será como máximo del 25 %.

ser complementada, desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

A partir del día nonagésimo primero, será de aplicación el subsidio establecido en cada régimen especial de acuerdo con su normativa.

4.º Los integrantes de la Carrera Judicial y Fiscal, del Cuerpo de Secretarios judiciales, así como los Funcionarios/as de los Cuerpos al Servicio de la Administración de Justicia comprendidos en la LOPJ, en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, percibirán el cincuenta por ciento de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como, en su caso, la prestación por hijo a cargo, desde el primer al tercer día de la situación de incapacidad temporal, tomando como referencia aquellas que percibían en el mes inmediato anterior al de causarse la situación de incapacidad temporal. Desde el día cuarto al vigésimo día, ambos inclusive, percibirán el setenta y cinco por ciento de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como de la prestación de hijo a cargo, en su caso. A partir del día vigésimo primero y hasta el día ciento ochenta, ambos inclusive, percibirán la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de ***contingencias profesionales,*** *la retribución a percibir podrá ser complementada desde el primer día, hasta alcanzar como máximo de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.*

A partir del día nonagésimo primero será de aplicación el subsidio establecido en el apartado 1.B) del artículo 20 del Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio.

Cada Administración Pública podrá determinar, respecto a su personal, los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificados se pueda establecer un complemento hasta alcanzar, como máximo, el ***cien por cien*** de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

En ningún caso los funcionarios/as adscritos a los regímenes especiales de seguridad social gestionados por el mutualismo administrativo podrán percibir una cantidad inferior en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes a la que corresponda a los funcionarios/as adscritos al régimen general de la seguridad social, incluidos, en su caso, los complementos que les resulten de aplicación a estos últimos.

Asimismo, se suspendían los ***Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes*** que contradigan lo dispuesto en los párrafos anteriores[1359]. Igualmente se suspendían en su art. 16 los convenios y acuerdos que reconociesen incrementos retributivos al personal del sector público definido en el artículo 22 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos generales del Estado, suscritos por las Administraciones públicas y sus organismos y entidades que contuviesen cláusulas que se opusiesen a lo dispuesto anteriormente[1360].

Por último, y en relación a la baja por incapacidad temporal cuando ésta afecta a personal interino, y en la medida en que ha tenido repercusión directa además sobre una mujer, me parece interesante mencionar en este apartado como el 25 de noviembre de 2014 el ***Tribunal Superior de Justicia de Cataluña*** ha desestimado el recurso interpuesto por el Departament de Justicia y ratificado la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo Nª 15 de Barcelona, reconociendo a una ***trabajador/a interina*** el derecho a no ser cesada por permanecer de baja laboral, por entender que el personal funcionario, tanto titular como interino, tiene derecho a la protección de su salud y que si enferman lo que procede es la declaración de su situación de baja por enfermedad, y no, como ha venido realizando de forma indiscriminada la Administración Pública, acordar su inidoneidad o su cese por no poder atender a la urgencia o necesidad por la que habían sido nombrados.

1359 Véase la disposición transitoria decimoquinta del presente Real Decreto-ley. Vid. Res. 11 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración del Estado-Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 30 octubre). Véase Res. 23 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Conflictos de la Comisión Bilateral Generalitat-Estado en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 31 octubre/«D.O.G.C.» 31 octubre).

1360 Vid. Res. 11 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración del Estado-Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 30 octubre).

En cualquier caso, lo que se observa en la negociación colectiva vigente es que en la regulación de los complementos de Incapacidad Temporal se está pensando generalmente en situación que afectan tanto a hombres como a mujeres, pero quizás sería recomendable, una vez desaparezca la limitación impuesta por las últimas reformas en las Administraciones Públicas, que se complemente "de forma especial" la Incapacidad Temporal derivada de enfermedades específicas de mujeres, así como la que se genere con ocasión o durante la situación de embarazo[1361].

1361 Vid. CABEZA PEREIRO J., "Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las entidad empleadoras: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comarés, Granada, 2012, pág. 20.

Subcapítulo III. Primer plan de prevención de riesgos laborales de la Administración Pública Vasca

El Consejo de Gobierno ha aprobado el primer Plan General de Prevención de Riesgos Laborales de aplicación para toda la Administración General Vasca y sus organismos autónomos, con excepción de la Ertzaintza y personal de sus servicios auxiliares, personal docente no universitario y personal de la Administración General y sus organismos autónomos siempre que desempeñe funciones públicas de seguridad, servicios operativos de protección civil y peritaje forense, en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.

Este primer Plan General, que cuenta con las aportaciones y el consenso de todos los sindicatos -LAB, ELA, UGT y CC OO-, tiene como objetivo dotar a la Administración de un sistema único para abordar la actividad preventiva en el puesto de trabajo, tal y como recoge la Ley de Prevención de Riesgos laborales de 1995, modificada en 2003. La Ley establece que "la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de la Administración, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales". Hasta ahora, la Administración vasca contaba únicamente con planes sectoriales de Prevención de Riesgos Laborales.

El Plan establece, con carácter general y básico, las políticas de prevención y su ámbito de aplicación, las funciones y responsabilidades del mismo o la organización de los recursos necesarios para realizar la acción de prevención en la Administración Pública Vasca. Asimismo, recoge la regulación correspondiente a este ámbito material y funcional, detalla los procedimientos para llevarlo a cabo y asigna las responsabilidades y funciones en materia de seguridad y salud laboral a los distintos niveles jerárquicos de la Administración.

El Plan tiene tres grandes **objetivos:** establecer los mecanismos adecuados para asegurar el cumplimiento de la normativa y reglamentación vigente en materia de prevención de riesgos laborales; establecer un sistema de gestión de la prevención para la protección de la seguridad y salud; y asegurar que la actividad de la Administración y sus Organismos Autónomos sea coherente con la Política de Prevención definida.

Para llevarlo a cabo, el Plan contempla un total de 17 procedimientos que abarcan desde la recepción a los nuevos trabajadores/as hasta las actuaciones ante actitudes machistas o simulacros. Este es el listado completo de los procedimientos que contempla el Plan:

- Recepción de nuevos trabajadores/as y trabajador/as
- Comunicado de riesgos
- Evaluaciones de Riesgos
- Adquisición y entrega de equipos de protección Individual
- Formación de trabajadores/as y trabajador/as
- Determinación de personal especialmente sensible
- Protección de trabajador/as embarazadas
- Cambio de puesto por motivos de salud
- Prevención y actuación ante actitudes violentas
- Actuación e investigación en casos de conflicto laboral
- Actuación e investigación en casos de posible acoso laboral o sexual
- Elaboración e implantación de los planes de emergencia de los centros de trabajo
- Realización de los simulacros y ejercicios de evaluación

- Notificación e investigación de accidentes
- Adquisición de equipos de trabajo (maquinaria y productos químicos)
- Coordinación Empresarial
- Vigilancia de la Salud

La Vice consejería de Función Pública prevé aplicar el plan en **dos fases:** la primera abarcará de 2011 a 2013, tras la cual se realizará una revisión del mismo, para implantar la segunda fase del 2014 al 2016.

CAPÍTULO XII. ACOSO SEXUAL[1362] Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO[1363]

Históricamente, no debo remontarnos a muchos años atrás, podríamos limitarnos a ir a la década de los años 70, para recordar que era habitual que los hombres, en cualquier ámbito, social o profesional, hiciesen requerimientos, a veces un tanto agresivos a las mujeres, con objetivos sexuales y que se entendiese que éstas debían de asumirlos como "algo natural" o incluso "halagador", por concebirse socialmente que respondía a una estrategia de conquista o forma de valoración de su feminidad, lo cual empieza a cuestionarse por el feminismo que lo concibe dentro de una dinámica propia de ***subordiscriminación[1364],*** desarrollando teorías feministas sobre el sistema sexo-género (antes denominado sistema patriarcal) adjudicando un nombre a algo que antes no lo tenía y por tanto era inexistente, estimando que es irrelevante el ***consentimiento*** o no de la víctima para determinar su gravedad[1365], iniciando así su plasmación en estudios teóricos y jurídicos que van conformando en Derecho Antidiscriminatorio en Estados Unidos, junto con la lucha por los derechos civiles a favor de las mujeres, y que, aunque con diferente evolución, tendrá eco e influencia en Europa[1366].

La preocupación del feminismo estadounidense centró en su aplicación en los puestos de trabajo[1367], por entender que sería más fácil conseguir que actuase allí el Estado y por ser a través del trabajo una de las vías más importantes para la mujer para conseguir su liberación y empoderamiento económico como forma para combatir la violencia económica[1368].

Se pretendía ***politizar*** el fenómeno, para ***judicializarlo,*** y para ello se empezó a hablar de analizar la realidad en el trabajo con unas ***gafas especiales de enfoque de género.*** Se consideró como un fenómeno ***grupal*** desde dos puntos de vista, por afectar a las mujeres por pertenecer a un *grupo* (el de mujeres subordiscriminadas) y porque cuando les afecta individualmente, debilitan también al grupo al que pertenecen, por lo que tiene una dimensión ***individual*** y ***colectiva.***

En la lengua inglesa es interesante destaca como se diferencia el ***mobbing*** o ***bulling,*** caracterizado por la insistencia o reiteración de la conducta, del ***sexual harrassment,*** que no requiere tal repetición, pudiendo ser un hecho aislado o puntual en el que se trata de condicionar la contratación, permanencia en el empleo o cualquiera de las otras condiciones laborales. Anteriormente, se habían utilizado otros términos, como *coerción, abuso o explotación sexual,* por lo que quizás la adopción de esta denominación, y su traducción al español como acoso sexual no ha sido muy afortunada para transmitir todo el significado de la institución, y quizás habría sido más acertada la denominación de ***violencia sexual en el trabajo[1369].***

La violencia contra las mujeres, también en el lugar de trabajo, se concibe como una forma de **discriminación[1370],** y no es más que una proyección del **sistema de poder sexo-género** que subordiscrimina a las mujeres en todo el ámbito social[1371]. Así, se entiende desde 1993, y se habla por lo tanto de ***Violencia de Género[1372].***

1362 Vid. ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, págs. 53 y siguientes.

1363 Vid. "El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario europeo". Artículo de Fernando de Vicente Pachés en la Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, número 67. Fuente: http://www.mtas.es/es/publica/revista/numeros/67/Est03.pdf

1364 Vid. Barrére M., 2008.

1365 vid. el Informe de abril de 2006 realizado en España por Inmark S. A. a instancia del Instituto de la Mujer titulado El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados, p. 6., que clasifica estas conductas en función de su gravedad de la siguiente forma: a) el acoso leve (chistes de contenido sexual sobre la mujer, PI ropos/ comentarios sexuales sobre las trabajador/as, pe¬tición reiterada de citas, acercamiento excesivo, gestos y miradas insinuantes); b) el acoso grave (hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de la ruptura sentimental con un compañero); c) el acoso muy grave (abrazos y/o besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual).

1366 A través del common law y del civil law, en los Estados Unidos se judicializa, mientras en Europa se sigue la vía legislativa.

1367 Ámbito habitual del acoso sexual, históricamente primero cuando eran empleadas en el trabajo doméstico como empleadas de hogar, y luego, a partir de finales del siglo XIX y XX, en fábricas y centros de producción.

1368 El término **"sexual harassment"** surgió en una sesión de toma de conciencia (conscious-ness-raising session) llevada a cabo por Lin Farley en 1974 como parte de un curso sobre mujeres y trabajo en la Cornell University.

1369 Vid. Barrére M., en AAVV, **Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las entidad empleadoras, Ed. Consejo General del Poder Judicial, Generalitat de Catalunya Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada,** 2013, pág.20.

1370 Vid. SSTC 24/1999, de 13 de diciembre, y 182/2005, de 4 de julio.

1371 Vid. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993). "A los efectos de la presente Declaración, por 'violencia contra la mujer' se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o sicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada" (artículo 1), y se entiende por tal "La violencia física, sexual y sicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada" (art. 2).

1372 Vid. SÁNCHEZ TRIGUEROS C., "Perspectiva de Seguridad Social: la violencia de género laboral como enfermedad de trabajo", en Violencia de género. Perspectiva multidisciplinar y práctica forense (Coord. RIVAS VALLEJO M.P. y BARRIOS BAUDOR, G.L.), Thomson Aranzadi, Pamplona, 2007, págs. 873 y siguientes.

La consideración del acoso sexual y del acoso por razón de sexo[1373] como **actos discriminatorios[1374] y, por tanto, contrarios al principio de igualdad[1375] de trato entre hombres y mujeres[1376],** hace incuestionable la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad[1377] de las mujeres[1378].

El *Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual* de la CEE, de 27 de noviembre de 1991, enumera una serie de consecuencias que el acoso sexual produce en el entorno laboral, que justifica suficientemente la conveniencia, tanto para la plantilla como para el AJE, de intervenir sobre este problema:

"El acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual normalmente hacen que las personas que lo sufren PI dan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro. A menudo los trabajadores/as y trabajador/as sufren, además de las consecuencias negativas del propio acoso, el perjuicio para sus perspectivas laborales a corto y a largo plazo que supone el verse obligados a cambiar de empleo. El acoso sexual también puede tener un efecto negativo sobre los trabajadores/as que no son objeto del mismo, pero que son testigos o saben de la existencia de dicho comportamiento ***indeseado.***

El acoso sexual también tiene consecuencias negativas para la AJE, ya que afecta directamente a la rentabilidad de la AJE en la que los trabajadores/as y trabajador/as Piden bajas por enfermedad o dimiten de sus empleos por este motivo, y a la eficacia económica de una AJE en la que la productividad de los trabajadores/as y trabajador/as se reduce al tener que trabajar en un clima en el que no se respeta la integridad del individuo".

Es evidente que nos encontramos ante un aspecto básico en relación a la igualdad entre mujeres y hombres que no puede ser evaluado mediante datos estadísticos. Se trata de una problemática que responde a un claro desequilibrio de poder entre géneros, desfavorable para las mujeres, y cuya manifestación reviste formas muy diversas, ***directas*** e ***indirectas,*** de gravedad e intensidad variable, que pueden producirse de forma puntual o continuada.

Algunos estudios realizados en diversos países europeos han puesto de manifiesto la clara relación existente entre el riesgo de sufrir acoso sexual y la vulnerabilidad percibida de la persona objeto del mismo, siendo las divorciadas o separadas, las jóvenes y las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos laborales precarios o irregulares, las que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres con discapacidad física, las lesbianas y las pertenecientes a minorías raciales las que mayor riesgo corren de sufrir este tipo de acoso.

De hecho, en la doctrina, hay quien entiende que el acoso sexual es una forma de **discriminación directa[1379],** mientras que otras/os lo ven como una forma de ***discriminación indirecta[1380]*** por ser *"un acto formalmente neutro que afecta de forma desproporcionada a personas pertenecientes a un sexo determinado".* Yo, particularmente, entiendo que ambas opciones son posibles, y todo dependerá de las circunstancias singulares de la agresión.

Pero en ambos casos, se trata de una discriminación por razón de género y por lo tanto supondrá la aplicación de las garantías previstas en el artículo 10 de la LOI[1381], es decir, la nulidad de los actos o clausulas discriminato-

1373 Vid. ZÚÑIGA RODRÍGUEZ L., " Acoso laboral por razón de sexo: verificación, prevención y sanción en la negociación colectiva", en AA.VV.,, "Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León", Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, págs. 185 y siguientes.

1374 El Tribunal Supremo de los Estados Unidos reconoce el acoso sexual como forma de discriminación sexual en 1986 (Meritor Savings Bank v. Vinson) y distingue a partir de la Ley de Derechos Civiles dos formas de discriminación : el acoso quid pro quo y el hostile work environment.

1375 Vid. STSJ de Madrid, de 23 de mayo de 2005, en la que se entiende que no se aprecia "ninguna razón objetiva",…. salvo la condición de mujer.

1376 Aunque hay un sector del feminismo que entiende que los hombres no pueden ser víctimas del acoso sexual, sin embargo, se entiende que sí pueden serlo, pero sin serlo de género ya que no adoptan en la sociedad una posición de subordinación con relación a las mujeres. Vid. "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados", realizado en España por Inmark S. A. en 2006 por encargo del Instituto de la Mujer", p. 2).

1377 Vid. CHACARTEGUI JÁVEGA C., "Dignidad de los trabajadores y derechos humanos del trabajo según la Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013.

1378 Vid. SAP Madrid Sec.6 196/2011, 17-05-2011 . STS Sala Social, 30-04-2009 . STSJ Andalucía Sala Social 3036/2009, 15-09-2009 . STSJ Cantabria Sala Social 218/2008, 25-03-2008 . STSJ Cataluña Sala Social 3417/2008, 22-04-2008 . STSJ Cataluña Sala Social 4669/2008, 05-06-2008 . STSJ País Vasco Sala Social, 25-03-2008 . STS Sala Social, 18-07-2011 . STS Sala Social, 19-04-2011 .

1379 Vid. BALLESTEROS PASTOR A., y LOUSADA AROCHENA, L.F.

1380 Vid. PÉREZ DEL RÍO, T. y MURCIA CLAVERÍA, A.

1381 Vid. RODRÍGUEZ PÉREZ M.C., "El acoso laboral de género en relación con la nueva Ley para la igualdad. Especial incidencia en la mujer trabajadora", Revista CEF, Trabajo y Seguridad Social, núm. 312, 2009.

rias, indemnizaciones proporcionadas al daño causado, la inversión de la carga de la prueba[1382] (excepto en los procesos penales).

Otras garantías específicas y propias del acoso serán la de la indemnidad frente a represalias[1383], o derecho a la tutela judicial efectiva, incluso una vez extinguida su relación laboral[1384].

A la falta de datos cuantitativos debo agregar dos dificultades más de cara al análisis: en primer lugar, **la falta de sensibilidad social** y preparación suficiente para percibirlo, salvo en manifestaciones extremas, que se traduce en una excesiva tolerancia frente a determinadas conductas; y, en segundo lugar, el hecho de **que las personas que lo padecen a menudo son reacias a quejarse,** de forma que de la ausencia de denuncias no podemos inferir la inexistencia de situaciones de acoso.

Por tanto, **la evaluación deberá centrarse en el análisis del ambiente y de las condiciones laborales de la AJE,** intentando discernir si nos encontramos o no ante un entorno proclive a situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

*Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la **LOIMH,** constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo[1385].*

*Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. (Vid. artículo 12 LOIMH [1386]).

De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales. (Vid. artículo 13 LOIMH).

En el ***acoso por razón de sexo,*** su manifestación se puede dar a través de un hecho aislado (en cuyo caso se atacará según el tipo específico de discriminación producida, v.gr. acceso al empleo, condiciones salariales u

1382 Vid. MENDOZA NAVAS, N. Y SERRANO GARCÍA, J.M., "Inversión de la carga de la prueba y confidencialidad ante el incumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo", Revista de Derecho Social, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, núm. 55.

1383 Vid. artículo 9 de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).

1384 Vid. artículo 12 L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007) y artículo 53.2 de la Constitución Española.

1385 Vid. CHACARTEGUI JÁVEGA Consuelo, "Dignidad de los trabajador/aes y derechos humanos del trabajo según la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos", Colección Básicos de Derecho Social, Ed. Bomarzo, 2014.

1386 Vid. Art. 11.bis de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil introducido por la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

otras condiciones dentro de la relación laboral que supongan un trato desigual, o del tipo general de vulneración de los derechos a la intimidad de la trabajador/a) o a través de una reiteración de hechos que persisten en el tiempo (cambios injustificados en las condiciones de trabajo, supuestos de movilidad geográfica o funcional, existencia de rumores de tipo profesional o personal perjudiciales, cambios en la ubicación del propio puesto de trabajo, disminución de la autonomía en el mismo, aislamiento, menosprecio, nivel de exigencia o de condiciones de trabajo desiguales, inusitada supervisión de la actividad laboral, cambios en los turnos o jornadas, represalias injustificadas, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, retraso en el pago de salarios, etc.), y en este caso, se trataría de una manifestación del acoso moral ("***mobbing***", si proviene de compañeros/as del mismo nivel jerárquico, y "***bossing***", si se trata de un superior/a jerárquico/a), pero con sesgo de género, y que debería tener el mismo tratamiento a efectos de prevención (evaluación de riesgos psicosociales) y reparación o sanción.

Según datos obtenidos por el Observatorio Independiente de Ambiente Laboral en la Administración Pública, son un **15 %** del Funcionariado el que sufre presiones, hostigamiento e incluso vejaciones en su entorno laboral, favorecido por una estructura altamente jerarquizada y disciplinada donde se anteponen los intereses públicos a los que sirve la Administración Pública a los individuales y particulares de trabajadores/as, con el hándicap de que aquellos intereses están representados por quienes ostentan la mejor posición jerárquica verticalmente[1387], siendo a veces objeto de un *acoso institucional* y de la imposición de sanciones disciplinarias para castigar a las personas denunciantes, o incurriendo en arbitrariedad calificando las situaciones de acoso de simple conflicto laboral, lo que supone un incumplimiento sistemático del artículo 14 de la LPRL que impone al empleador/a, y también a la Administración cuando lo sea velar por prevenir estos riesgos o actuar cuando se materialicen no dejando a trabajadores/as/as en situación de indefensión.

En el ámbito de la ***Inspección de Trabajo y Seguridad Social*** nos hemos encontrado normativa que tampoco ha coadyuvado a solucionar el problema. Así el **criterio Técnico 34/2003,** de la Dirección General de Inspección de Trabajo, ordenaba a sus inspectores que *no investigasen las denuncias de acoso psicológico presentadas por los funcionarios/as, y estas reclamaciones debían ser devueltas al denunciante, al cual se le debía de informar de que tenía la posibilidad de pedir daños y perjuicios a través de un contencioso administrativo.*

En el *criterio Técnico 69/2009* que sustituye al anterior, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, el sector público sigue excluido e inmune a la vigilancia de la Inspección, dejando patente que la Inspección de Trabajo sólo es competente para realizar actuaciones relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales y el derecho de los trabajadores/as a su integridad física y no para atender los supuestos de acoso laboral. Intentó introducir las últimas novedades normativas y jurisprudenciales, como la aprobación por la **OIT,** en **2003,** de un *Repertorio de Recomendaciones sobre Violencia en el trabajo en el sector servicios,* en el que aborda, tanto desde el punto de vista de las relaciones laborales como desde la prevención de riesgos laborales, el tema del acoso y la violencia en el trabajo, así como otras dos leyes que se aprobaron ese mismo año: la ***51/2003*** y la ***62/2003,*** que transponían diversas directivas comunitarias en materia de Igualdad de Trato y no discriminación, en las que se incluía por primera vez el acoso, aunque sólo el que tenía un móvil discriminatorio. También intentó recoger los últimos pronunciamientos judiciales que concebían como accidente de trabajo, enfermedades derivadas de conductas de acoso moral[1388].

A tenor del criterio Técnico 69/2009, son tres los requisitos que debe reunir la declaración de la mujer agredida para poder tomarla en consideración: "ausencia de incredibilidad subjetiva derivada de las relaciones acosador/acosado por hacernos pensar en un móvil de resentimiento, enemistad, venganza, enfrentamiento u otro interés de cualquier índole que prive a la declaración de la aptitud necesaria para generar certidumbre; verosimilitud y persistencia en la incriminación: ésta debe ser prolongada en el tiempo, plural, sin ambigüedades ni contradicciones, para no generar indefensión en el acusado (II.1.2 CT)[1389].

En la experiencia profesional de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la mayoría de los procedimientos

1387 Vid. http://observatorioambientelaboralatm.wordpress.com/2014/02/19/razones-del-fracaso-de-los-protocolos-de-acoso-en-las-administraciones-publicas/

1388 Vid. sentencias del TSJ de Navarra de 30 de abril, 18 de mayo y 15 de junio de 2001, o incluso otras más recientes en las que el estrés laboral y el acoso moral se calificaban como riesgos laborales, que deben ser prevenidos por el entidad empleadora conforme a las reglas de la Ley de prevención de riesgos laborales (en adelante LPRL), por ejemplo, la Sentencia del TSJ del País vasco 517/2007, de 20 de febrero, si bien no se aludía en estas sentencias al acoso sexual o por razón de sexo.

1389 Vid. SSTS, Sala 2ª, de 28 de septiembre de 1998; 22 de abril y 13 de febrero de 1999, y 23 de junio de 2000.

en este sentido se han canalizado mediante el recurso a la aplicación del artículo 8.12 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley s***obre Infracciones y Sanciones en el Orden Social,*** relativo a *"decisiones unilaterales de la entidad empleadora que impliquen discriminación por razón de sexo",* y que suelen generarse ante la reincorporación al puesto de trabajo después del disfrute de una baja por maternidad, o de las medidas de corresponsabilidad[1390].

Por otra parte, no podemos olvidar otra singularidad en el caso del acoso sexual, y es que así como en otros procedimientos la ***Inspección de Trabajo y Seguridad Social*** suele intervenir en muchas ocasiones de oficio, en este caso, el procedimiento se deberá iniciar a través de una ***denuncia,*** generalmente de la persona acosada, ante la cual se abrirá una investigación en la que resultará crucial la declaración de testigos, y además, lo mismo que en los procesos penales, ***no*** debo olvidar, que en los procedimientos sancionatorios tampoco se aplicará la ***inversión de la carga de la prueba*** típica del Derecho antidiscriminatorio.

El **Tribunal Constitucional** considera que las obligaciones de la entidad empleadora previstas en la LPRL, son de plena aplicación a los supuestos de riesgo psicológico motivados por la *organización del trabajo* que pueda potencialmente padecer la persona trabajador/a cuando aquellos sean ciertos y previsibles[1391].

Cuando se utilizan las acciones judiciales, no podemos olvidar que nos movemos en la jurisdicción contencioso-administrativa que antepone el interés público al interés privado, y coloca en situación de especial privilegio a la Administración. A ello hay que añadir el problema del desequilibrio económico entre las partes enfrentadas en los Tribunales, porque el funcionario/a que sufre el acoso no puede acceder a la justicia gratuita, y por otra parte, el agresor/a, en la medida en que se enmarca en la Administración Pública en la que trabaja dispone de la defensa legal pertinente sin que le suponga ningún detrimento patrimonial, siendo un gasto que pagamos todos la ciudadanía/acoso sexual[1392].

Por último, debo reseñar el tratamiento singular que desde el ámbito de la protección del sistema de Seguridad Social se ofrece a aquellas situaciones en las que encontramos diversas patologías psicológicas derivadas de estos procesos, y que ante la imposibilidad de conceptuarlas como "enfermedades profesionales", la Jurisprudencia, con el afán de otorgarles la máxima protección, la protege como ***accidentes de trabajo,*** no quedando claro que además, en los casos de comportamiento doloso o negligencia culposa por parte de la entidad empleadora, no pudiese también la Inspección de Trabajo y Seguridad Social exigir el recargo de prestaciones correspondiente, en base al artículo 123 de la Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En cualquier caso, deberemos ser conscientes de que la existencia de un procedimiento para tratar las denuncias de acoso sexual y de acoso por razón de sexo debe ser un componente más, pero no el único, de la estrategia para enfrentarse al problema. *El objetivo primordial debería ser la prevención mediante el cambio de comportamientos y actitudes sexistas que generan un ambiente proclive a este tipo de actuaciones.*

También es esencial diferenciar claramente el ***mobbing*** del ***acoso,*** porque mientras que el primero requiere *reiteración* de la conducta, el segundo no exige tal repetición para ser apreciado.

En conclusión, sería conveniente, en palabras de Juana María Gil Ruiz[1393] diferenciar entre *acoso discriminatorio y acoso no discriminatorio, y dentro del discriminatorio diferenciar entre acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras causas recogidas como tal en el art. 8.13 bis de la LISOS; a saber: origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual.*

En la práctica judicial es habitual encontrarnos que se confunda el acoso sexual con el acoso por razón de sexo[1394], o el acoso por razón de sexo con el acoso moral[1395].

1390 Vid. DE SANTOS SÁNCHEZ V., "El papel de la Inspección de Trabajo como garante del derecho a la igualdad. Análisis de experiencias", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las entidad empleadoras: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comarés, Granada, 2012, pág. 222.

1391 Vid. STC 62/2007 y STC 160/2007.

1392 Vid. STC 62/2007 y STC 160/2007,

1393 Vid. AAVV, Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las entidad empleadoras, Ed. Consejo General del Poder Judicial, Generalitat de Catalunya Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013, pág. 264.

1394 Vid. sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (STSJ MAD) 3852/2009, de 8 de julio, (rollo 2677/2009).

1395 Vid. STSJ CAT 3155/2011, de 5 de mayo (AS/2011/1775).

Subcapítulo I. NORMATIVA sobre el ACOSO aplicable al PAJE

1. UNIÓN EUROPEA Y ÁMBITO INTERNACIONAL

El Parlamento Europeo en su Resolución *sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (Res. 2001/2339),* ya puso de manifiesto que las mujeres y el personal temporal eran las principales víctimas de estos comportamientos, por ser los colectivos más vulnerables.

En la Unión Europea se define por primera vez el ***acoso sexual laboral*** en la *Directiva 2002/73/CE* del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre, en la que se vincula a la vulneración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerándolo una práctica laboral discriminatoria que debe ser prohibida; en esta Directiva se diferencia por primera vez también el ***acoso por razón de sexo*** del acoso sexual. No obstante, se había planteado por primera vez, anteriormente, en la *Recomendación 27/11/1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.*

Sin embargo, se modifica su definición en la *Directiva 2006/54/CE* donde se le considera un atentado contra la ***dignidad*** e intimidad de la persona, razón por la que seguramente en la normativa posterior Europea no se le vincula[1396] al principio de igualdad por razón de género[1397].

En esta Directiva se prevé proteger al trabajador/a y testigos frente a represalias, así como la obtención de una indemnización por el perjuicio sufrido.

En la Unión Europea podemos mencionar la siguiente normativa como marco de referencia; la *Recomendación de la Comisión 92/131/CEE[1398],* de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual»; La *Directiva 2006/54/CE,* relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que deroga, entre otras, la *Directiva 76/207/CEE,* modificada por la *Directiva 2002/73/CE[1399],* recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, donde identifica el acoso sexual como una forma de discriminación sexual, y por lo tanto prohibida[1400]; la Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo *(COM (2007) 686 final)* firmado por los agentes sociales europeos distingue diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización[1401].

El derecho fundamental al respeto a la ***dignidad*** de la persona se recoge en el artículo 1, Título I de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

En la Jurisprudencia y normativa europea, nos encontramos una línea confusa: por una parte, por influencia de la filosofía y normativa alemana, no se identifica el acoso sexual con una forma de discriminación sexual, por entender que el bien jurídico atacado es la ***dignidad*** de la víctima, que puede ser hombre o mujer, y por lo tanto se alejan del sistema sexo-género que defiende la idea de concebirlo como una forma de discriminación propia de la "subordiscriminación" a la que se enfrentan las mujeres[1402], pero por otra parte, en la Comunicación de la

1396 Vid. AA.VV.,, "Estrategias para la prevención y control del acoso sexual en el empleo", Junta de Castilla y León, Valladolid, 2009, pág. 24.

1397 Se trata de una especie de "chantaje sexual" que se diferencia del acoso sexual ambiental; Vid. IBÁÑEZ MARTÍNEZ M.L., "Acoso sexual en el ámbito laboral", en CUESTA BUSTILLO J., Historia de las mujeres en España, S.XX, T.I.V., Instituto de la Mujer, 2003, págs. 252 y 253.

1398 Vid. como antecedente el Informe Rubenstein; RUBENSTEIN M., "La dignité de la femme dans le mode du travail"(Rapport sur le probleme du harcelement sexual dans les Etats membres de Communutés européenes), Luxembourg, 1988.

1399 Vid. MURCIA CLAVERÍA A., "La noción del acoso por razón de sexo y acoso sexual en la Directiva 2002/73, de 23 de septiembre y las perspectivas (necesarias) de reforma de la legislación laboral española", Revista de Documentación Laboral, Volumen II, núm.74, 2005, pág. 154.

1400 En esos momentos, la regulación del acoso a nivel de Derecho Comparado es muy dispar. Tienen una regulación específica, aunque en algunos casos insuficiente (como es el caso de España), Alemania, Austria, Bélgica, Francia(solo lo contempla cuando se utiliza como coacción para el mantenimiento del empleo o mejora de las condiciones laborales) o España. En Inglaterra se combate dentro de la normativa general antidiscriminatoria por razón de sexo, y en Portugal ni se contempla (Datos CES: "El acoso sexual en el trabajo", núm.41, 2005).

1401 Según el artículo 4. 3. de la Directiva 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro "el acoso y el acoso sexual se consideran discriminación sexual", y el artículo 2. 1. de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) señala: "A efectos de la presente Directiva se entenderá por [los apartados c) y d) reproducen literalmente las definiciones de 'acoso' y 'acoso sexual' de la Directiva de 2002].

1402 Vid. el Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual que es anexado a la Recomendación 92/131/CEE que invoca la dignidad como bien jurídico fundamental a proteger frente el acoso, y no sólo plasma la bilateralidad ("El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo", énfasis añadido) sino que se destaca ("Los hombres también pueden padecer el acoso sexual y, por

Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada ***"Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015",*** el acoso sexual se vuelve a concebir como una forma de violencia contra las mujeres[1403]. Sin embargo, en el *Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007,* se diferencia el acoso de la Violencia de Género, volviendo a recuperar la idea de que es la **dignidad** lo que se intenta proteger[1404], no incluyendo referencia alguna a la igualdad o discriminación, o a la salud como bien jurídico a proteger, limitándose a referirse a la aplicación de las Directivas europeas[1405].

No pretendo con estas explicaciones quitar importancia a la necesidad de proteger la *dignidad* en el acoso sexual, sino sólo resaltar que si se persigue sólo desde este enfoque *individualista,* y no sistémico, nos olvidamos de que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo es una forma de ejercer la Violencia de Género[1406]. Todo ello nos ayudará a entender mejor los protocolos desarrollados en los últimos años, tanto en la Administración Pública como en la entidad empleadora privada, tanto para prevenirlo como para repararlo.

A nivel internacional tenemos el *Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo,* que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajador/as, y la *Recomendación Núm. 19* sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

Es importante también el artículo 1 de la *Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948* que concibe la dignidad como un derecho indisoluble a la igualdad, entendiendo parte de la Doctrina internacional que la dignidad convierte los derechos de contenido laboral en ***derechos humanos del trabajo[1407].***

La ***Organización Internacional del Trabajo*** cuando habla de "trabajo decente"[1408] se refiere a la lucha contra la pobreza mediante el recurso a la obtención de un trabajo en condiciones *dignas.* En su Conferencia Internacional de 1999 la Organización Internacional del Trabajo se marcó como objetivo "promover oportunidades para que los hombres y mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, *equidad[1409],* seguridad y *dignidad humana".* Así parte de la Doctrina[1410] entiende que la Reforma Laboral de 2012 nos aleja de todas estas convicciones que se han tratado de plasmar en la Carta de Derechos Fundamentales y el resto del acervo comunitario.

Para el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas (CEDESC), los Estados tienen la obligación mínima de garantizar la satisfacción de al menos "niveles esenciales" de los derechos reconocidos en el *Pacto Internacional de los Derechos Económico, Sociales y Culturales[1411].*

España ratificó el *Convenio Europeo de Derechos Humanos* el 4 de octubre de 1979, por lo que está obligada a acatar las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el cual exige que los Estados sean ***proactivos,*** no permaneciendo pasivos, para garantizar derechos como el de igualdad, adoptando incluso ***medidas de acción positiva[1412].***

Es cierto que el Tribunal Constitucional entendió que sus sentencias son ***declarativas[1413],*** siendo libre el Esta-

supuesto, deberían tener el mismo derecho que las mujeres a la protección de su dignidad").

1403 Vid. COM (2010) 491 final; "Hay muchas formas de violencia que las mujeres sufren por el mero hecho de ser mujeres. Entre estas se incluyen la violencia doméstica, el acoso sexual, la violación…" (Apartado 4).

1404 47Acuerdo tramitado en la UE mediante Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo (COM/2007/0686 final, 8 de septiembre de 2007), y que a nivel estatal se integra como IV Anexo en la Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos (BOE de 14 de enero de 2008).

1405 Vid. Directiva 2000/43/CE, Directiva 2000/78/CE y Directiva 2002/73/CE, así como la Directiva 89/391/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajador/aes en el trabajo.

1406 Vid. DEL RÍO, María Teresa Pérez. La violencia de género en el trabajo. Themis: revista jurídica de igualdad de género, 2007, no 1, p. 46-61.

1407 Vid. GROSS J., "Worker Rights as Human Rights: Wagner Act Values and Moral Choices", U.PA., Journal of Labor and Employment Law, Vol.4:3, 2002; vid. CHACARTEGUI JÁVEGA C., "Austerity Measures and the Regression of Social Rights: The Recessionary Effect in the Right to Dignity", paper presentado en Labor Law Research Network, Barcelona, 13 de junio de 2013.

1408 El concepto de "trabajo decente" se formuló por primera vez por la Organización Internacional del Trabajo en la Conferencia Internacional de 1999 para referirse a unas condiciones de trabajo y empleo satisfactorias. Vid. Organización Internacional del Trabajo (1999), "Trabajo decente. Informe del Director General de la Organización Internacional del Trabajo", 87 Sesión, Ginebra, pág. 4.

1409 Vid. GHAI D., "Decent Work; Universality and diversity" in Decent Work: Objectives and Strategies, Edited by Dharam Ghai, ILO, Geneva, 2006.

1410 Vid. LÓPEZ LÓPEZ J., "Elementos de definición del modelo de relaciones laborales por las normas de la Organización Internacional del Trabajo y comunitarias: la desestabilización por la reforma laboral (2012)", Revista de Derecho Social, núm. 57, pág. 47.

1411 Vid. CEDESC, "La índole de las obligaciones de los Estados", (Observatorio General Nº3), Ginebra, Naciones Unidas, 1990, párrafo 10º.

1412 Vid. STEDH de 6 de febrero de 1981, Asunto Airey contra Irlanda, núm. 6289/1973.

1413 Vid. en el caso MARCKX (sentencia de 13 de junio de 1979), en la que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos entiende que su sentencia es declarativa.

do para decidir la forma más adecuada de transponerlas al ordenamiento interno, pero no es menos cierto que su Jurisprudencia forma parte de nuestro ordenamiento interno, ex artículo 96.1 de la Constitución Española, y que además las normas relativas a derechos fundamentales y libertades públicas deben interpretarse de acuerdo a los tratados y acuerdos internacionales sobre estas materias ratificados por España, ex artículo 10.2 de la Constitución Española, por lo que las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos son obligatorias y ***vinculantes*** para España cuando sea Estado demandado[1414].

En la negociación colectiva, tenemos dos importantes acuerdos marco, uno sobre Estrés Laboral, en 2004 y transpuesto a nuestro marco de negociación colectiva en el ANC 2005 (BOE de 16 de marzo de 2005), y otro sobre *Acoso y Violencia en el trabajo, de 26 de abril de 2007,* transpuesto de idéntico modo a la ANC (BOE 14 de enero de 2008). En ambos se reconoce la aplicación de la *Directiva Marco 89/391/CE sobre Seguridad y Salud en el trabajo* a dichas materias, lo que significaba que le es también de aplicación al acoso la LPRL.

En España, en la práctica judicial, ha sido habitual que tanto el ***Tribunal Supremo*** como el ***Tribunal Constitucional*** fundamenten sus sentencias en base la aplicación de convenios de la OIT[1415], sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea[1416].

2. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Son derechos constitucionales, algunos de ellos "fundamentales", el libre desarrollo de la personalidad (Art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (Art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral[1417], así como a no ser sometidos a tratos degradantes (Art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (Art. 18.1); el derecho a la no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales (artículo 35.1). El reconocimiento de estos derechos genera unas obligaciones para los Poderes Públicos, como lo la de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social, o el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorio (artículo 10.1).

El Art. 10.1 CE señala que l dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden público; el Art. 14 CE establece que los españoles son iguales ante la Ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón, de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; el Art. 15 CE recoge que todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos degradantes; el Art. 18 CE garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen; el artículo 35 regula el derecho al trabajo y a la salud laboral.

3. LIE (LEY 4/2005, DE 18 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE EUSKADI)

Se entiende el art. 43 de esta disposición que *se considera **acoso sexista** en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico **no deseado** dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho comportamiento sea de índole sexual se considera **acoso sexual.** El acoso sexista tendrá la consideración de **falta disciplinaria muy grave** para el personal funcionario de las administraciones públicas vascas, de conformidad con lo previsto por el artículo 2.1. de la presente ley, en relación con el artículo 83.b) de la **LFPV.** Las administraciones públicas vascas actuarán de oficio ante denuncias de acoso sexista. Así mismo, han de poner en marcha políticas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso*

1414 Vid. SSTC 64/1988, de 12 de abril; 36/1991, de 14 de febrero y STC 245/1991, de 16 de diciembre.

1415 Vid. AA.VV., "La aplicación de los convenios de la OIT por los jueces nacionales: el caso español desde una perspectiva comparada", Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 19.

1416 Vid. SCIARRA, S., DAVIS, P. & FREEDLAND, M., "Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union; A Comparative Analysis", Cambridge University Press, 2011.

1417 Vid. DEL RÍO, Teresa Pérez. La violencia de género en el empleo como violación del Derecho a la integridad física y psíquica y su prevención. La función de los interlocutores sociales. Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales, 2012, no 25.

sexista en el trabajo. Dichas políticas, entre otras medidas, deben prever la elaboración y aplicación de ***protocolos de actuación.*** *Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de garantizar a las víctimas de acoso sexista el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.*

4. LVG (LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO)

En la Exposición de Motivos de la *L.O. 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género* se clarifica qué se entiende por violencia de género; *"La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión";* se concibe como una *manifestación de la discriminación,* de la *situación de desigualdad* y de las *relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres,* y abarca todas aquellas agresiones sufridas por las mujeres como consecuencia de los condi¬cionamientos socioculturales que actúan sobre los géneros masculino y femenino, y que se manifiestan -y se han manifestado históricamen¬te- en cada uno de los ámbitos en los que se desenvuelve la mujer, situándola en una posición de subordinación al hombre, tanto en la esfera privada como en la pública, y en el caso del acoso (tanto el sexual como el de por razón de sexo) en el ámbito económico-laboral.

Además de las disposiciones normativas que mencionaré a continuación en el ámbito nacional, también contamos con pronunciamientos normativos europeos que han pretendido combatirlo, v.gr., las *Directivas 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.*

Lo más preocupante del tema es la "normalización" por la sociedad de este tipo de conductas[1418]. Son escaso el número de casos que se denuncian[1419], en parte por esa razón, porque algunas situaciones son confusas y las víctimas o agredidas están acostumbrados a asumir como "normal" situaciones de violencia de género manifestadas a través del acoso sexual y acoso por razón de sexo, y cuando se deciden a denunciar, se ven en la obligación de justificar por qué no lo hicieron antes y soportaron estas situaciones en silencio, descalificando su testimonio, y todo ello favorecido por un clima y modelo organizacional en las entidad empleadoras que sigue siendo muy tolerante con este tipo de conductas. Esta "doble victimización" que sufren las víctimas ha llevado a la normativa a ***invertir la carga de la prueba[1420],*** lo cual no parece haber sido muy eficaz, habida cuenta de la baja tasa de denuncias con las que contamos.

Por lo tanto, no debo olvidar la necesaria identificación del binomio ***violencia de género & discriminación.***

5. LOI[1421] (LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES)

La ***LOI*** entiende que el tema del acoso sexual y acoso por razón de sexo debe ser parte del contenido del Plan de Igualdad, por considerarlo ***discriminatorio,*** además de un atentando contra la dignidad de la persona que lo sufre, pero aunque no lo regulase el Plan de Igualdad, no habría problema porque la ***LOI*** lo regula directamente en su artículo 48, al disponer la obligación de las entidad empleadoras de adoptar medidas preventivas en esta materia.

La ***LOI*** se enfrenta a la regulación del acoso de forma similar a la regulación de la estructura de un Plan de Igualdad, y así, señala los objetivos, medidas de actuación y procedimiento de seguimiento.

1418 Actualmente, un 14,9% de las mujeres trabajador/as en España sufre acoso sexual (acoso técnico), pero sólo un 9,9% percibe haberla sufrido (acoso declarado). Vid. AAVV, Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las entidad empleadoras, Ed. Consejo General del Poder Judicial, Generalitat de Catalunya Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013.

1419 Vid. Estudio de la Fundación Mujeres, en el marco del Proyecto: "Servicio de apoyo al diseño y ejecución de Planes de igualdad en las entidad empleadoras", 2010.

1420 Vid. art. 9 y 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014).

1421 Vid. GARCÍA PERROTE, I., "Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres", Relaciones Laborales, núm. 4, 2008.

La ***LOI***[1422] concibe la lucha contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo como eje fundamental de los Planes de Igualdad, en los que se debe incluir un apartado relativo a su prevención, y de las medidas de acción positiva a adoptar por las entidad empleadoras no obligadas a aplicar Planes de Igualdad, estableciendo en su ***artículo 48*** que *"1. Las entidad empleadoras deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. 2. Los representantes de los trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores/as y trabajador/as frente al mismo y la información a la dirección de la entidad empleadora de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo".* Todo ello deriva de la asunción del esquema sexo-género y de la identificación del acoso por razón de sexo como una forma de **discriminación** y de **Violencia de Género,** incorporando así la idea recogida sólo en parte en la ***Directiva 2006/54/CE,*** de que el acoso sexual y el acoso por razón de género son formas de discriminación por razón de sexo.

De hecho, cuando la ***LOI*** incorpora el contenido de esta Directiva a nuestro ordenamiento interno, no lo hace fielmente, sino que introduce tres cambios significativos al regular el ***acoso sexual:***

- Elimina la referencia expresa al acoso sexual no verbal, incluyendo sólo las ofensas verbales o físicas, aunque se entendió por la Doctrina mayoritaria que también las comprendía, y de hecho, se identifican expresamente con el ***acoso por razón de sexo*** en el artículo 7.2 de la ***LOI.***

- Se eliminó expresamente el requisito de que fuese un acoso no deseado, lo que ha sido interpretado doctrinalmente en el sentido de querer objetivar[1423] este acoso, para que no dependiese subjetivamente de la víctima[1424], además de que supondría considerarlo lícito si la víctima no se ha opuesto enérgicamente, o sería tanto como afirmar que algunas víctimas pudiesen ***desear*** el acoso[1425], si bien es cierto que la Jurisprudencia ha admitido diversos medios para probar el carácter no deseado por parte de la víctima[1426], y que las mayoría de los Convenios Colectivos siguen aludiendo al su rechazo o carácter no deseado por parte de la víctima[1427].

- Se eliminan de su definición los adjetivos de *humillante* y *hostil,* siendo suficiente con que sea intimidatorio, degradante u ofensivo en el entorno laboral[1428].

Esta obligación de las entidad empleadoras se proyecta sobre el ámbito laboral y el de prevención de riesgos laborales, por lo que pueden recibir sanción doble, en caso de incumplimiento, como infracción ***laboral*** y como infracción en materia de ***prevención de riesgos laborales,*** respondiendo por acciones u omisiones discriminatorias en este ámbito, no siendo necesaria la intencionalidad del sujeto agresor, que sólo se valorará para calificar la *gravedad* de la infracción[1429].

Aunque en sentido estricto, estas medidas están pensada para su aplicación en el ámbito laboral, no olvidemos que serán igualmente aplicables al personal laboral de la Administración Pública, y pueden servir de orientación para desarrollar una regulación a aplicar al personal funcionario.

1422 Vid. ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en la Ley de Igualdad de mujeres y hombres. Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, 2008, no 1, p. 255-281.

1423 Lo cual se ha comentado que tiene también el riesgo de considerar que cuando no se tenga la intención de atentar contra la dignidad de la misma podría ser lícito, y más habida cuenta que el propio Tribunal Constitucional ha utilizado la expresión "no deseado" en algunas de sus sentencias, y que por ello no se exige jurisprudencialmente la rotunda negativa u oposición de la víctima; cfr. STC 224/1999, de 13 de diciembre de 1999.

1424 A diferencia de lo que entendió la Jurisprudencia norteamericana.

1425 Vid. MOLINA NAVARRETE C., "El impacto laboral de la "Ley de igualdad de sexos": lo que queda después de vender el "humo político"", Estudios Financieros, Revista de Trabajo y Seguridad Social, núm. 290, 2007, pág. 119.

1426 Vid. SSTC 224/1999, de 13 de diciembre y 207/2001, de 22 de octubre; STSJ de Galicia, de 9 de abril de 2005.

1427 Vid. por ejemplo, artículo 57 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes para el periodo 2009-2010 (BOE de 5 de octubre de 2009); IV Convenio Colectivo de Administraciones de Loterías (BOE de 5 de septiembre de 2009); IV Convenio Colectivo para las cadenas de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23 de julio de 2010) y Protocolo para la Prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el Grupo FCC. No aparece sin embargo, este requisito en el Protocolo contra el Acoso contenido en el artículo 16 del V Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (BOE de 30 de junio de 2009).

1428 Vid. MÉNDEZ RODRÍGUEZ C., "La regulación del acoso sexual en la negociación colectiva: propuestas de mejora", en AA.VV., Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, págs. 164 y 165.

1429 Vid. Art. 39.2 de la TRLISOS.

Supone un gran avance al prohibir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo al tiempo que los define (artículos 7, 8, 48 y 62), imponiendo a las Administraciones Públicas la obligación de negociar con la representación legal de trabajadores/as/as para establecer un ***Protocolo*** de actuación para prevenir este tipo de conductas (artículo 62 y Disposición Final Sexta[1430]), y el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (artículo 57), potenciando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, reforzando infracciones, sanciones y mecanismos de control.

Cabría pensar que al estar el artículo 62 en un Capítulo destinado a la Administración General del Estado y Organismos Autónomos, quizás sólo sería aplicable a ésta, pero su redacción literal se refiere a las ***Administraciones Públicas,*** las cuales deberán desarrollar estos protocolos específicos de acoso, o integrarlo en su PI o ambas cosas[1431].

La LOI no pretende que se dé al tema del acoso en materia de Prevención de Riesgos Laborales un tratamiento *igual* a hombres y mujeres (justicia conmutativa), sino que más bien apela a la ***justicia distributiva*** de forma que se tengan en cuenta las diferencias por sexo y también por género, implantando ***"un principio de diferencia"*** en la prevención de riesgos laborales de las mujeres, diferencias que se deben concretar en la evaluación de riesgos laborales y en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando se haga en el Plan de Igualdad, en la fase de ***evaluación,*** sería conveniente incluir un ***Código de Buenas Prácticas,*** para lo cual comparto plenamente las sugeridas a incluir en el PI por Antonio Álvarez Montero[1432], que menciona entre otras las siguientes: *erradicando prácticas de dirección mediante el recurso a amenazas, intimidación o manipulación; eliminando las condiciones laborales que puedan favorecer el acoso sexual o acoso moral relacionado con el sexo; articular Planes de Acogida que generen un buen clima laboral con la incorporación de la nueva trabajador/a de forma que no sea vista como una amenaza a su estabilidad laboral por el resto de compañeras/os; establecer criterios objetivos para reducir la precariedad laboral para evitar maniobras agresivas contra las trabajador/as; estimular la comunicación interna sobre las condiciones en el empleo y la promoción profesional; formación de las personas que ostentan puestos de dirección o decisión para que desarrollen la inteligencia emocional, empatía y capacidad de detección de comportamientos discriminatorios, en técnicas de desactivación y resolución de conflictos; formación específica a todo el personal sobre el acoso; incentivar el disfrute preferente por parte de los hombres de las medidas de corresponsabilidad; articular un protocolo de acoso para prevenirlo y actuar de forma eficaz cuando este riesgo se materialice en una lesión real.*

No debo de olvidar que en una situación de crisis económica tan grave como la actual, la mujer puede ser vista como ***rival*** o nueva competencia en el trabajo productivo, al tiempo que una amenaza en el trabajo reproductivo que puede generar que se obligue a los hombres a asumir cada vez en mayor medida estas funciones de cuidado, todo lo cual favorece el clima de acoso laboral por razón de género, como una manifestación más de la violencia de género.

El art. 7 de la ***LOI*** regula el "Acoso sexual y acoso por razón de sexo", para disponer que *sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico[1433], de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, y que constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; que se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; y finalmente, que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo".*

1430 Preveía la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que la aplicación de este protocolo de actuación sobre medidas relativas al acoso sexual o por razón de sexo regulado en el artículo 62 de esta Ley tendría lugar en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto que lo aprobase.

1431 Vid. ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 66.

1432 Vid. AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pág. 125.

1433 Vid. PERAN QUESADA S., "La aplicación de la L.O. 3/2007 a un supuesto de acoso sexual en la entidad empleadora. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Sala de lo Social) de 25 de marzo de 2008", Aranzadi Social, núm. 12, 2008.

Aunque parte de la doctrina[1434] entiende esencial el elemento ***doloso*** para que esta conducta sea sancionada, es decir, que el agresor tenga el propósito o intención de causar un daño o atentar contra la dignidad de la persona, yo entiendo que la Ley se refiere también al supuesto de ***responsabilidad objetiva,*** es decir, cuando produzca ese daño aunque no sea consciente de querer generarlo, más aún si tenemos presente la falta de interiorización de parámetros de igualdad que se debe de trabajar con modelos coeducativos y perpetuación en algunas mentalidades masculinas de algunos roles o estereotipos asignados tradicionalmente a las mujeres por el sistema patriarcal y que suponen normalizar y normativizar comportamientos atentarios, ofensivos y degradantes para las mujeres.

Por otra parte, se presta especial atención a la generación con ello de un *entorno intimidatorio, degradante u ofensivo,* no siendo necesario que además sea ***hostil y humillante,*** al menos no para la sanción administrativa o disciplinaria laboral, pero sí lo será para la sanción penal[1435], y ello no necesariamente de forma individualizada, sino que también se trata de proteger y prevenir, tal y como ha manifestado el ***Tribunal Constitucional,*** la generación objetiva de un ambiente en el trabajo *hosco e incómodo[1436].*

Actualmente, ya no es necesario que la víctima muestre un rechazo directo y contundente, es decir, que exprese que dicho comportamiento que estaba sufriendo no era algo deseado para ella, sino que será suficiente con que directamente, o a través de la representación legal del personal, exprese su incomodidad, expresa o tácitamente a través de su comportamiento, y ello porque sino sería muy difícil perseguir estas conductas habida cuenta de la mayor vulnerabilidad de las víctimas o situación de dependencia en el ámbito laboral[1437].

En relación a la cuestión procedimental, a diferencia de los otros tipos de discriminación, directa o indirecta en cuestiones de igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en los que puede intervenir un tercero con un interés legítimo aunque no sea la persona directamente afectada, en el caso del acoso sexual y acoso por razón de sexo sólo estará legitimada a intervenir en el procedimiento la persona directamente afectada o agredida[1438].

El art. 48 de la ***LOI*** regula *"Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo", y dispone que las entidad empleadoras deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, para lo cual, se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

Igualmente, ordena que los representantes de los trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores/as y trabajador/as frente al mismo y la información a la dirección de la entidad empleadora de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo".

La necesidad de adoptar estas medidas de ***prevención*** deriva de la extraordinaria dificultad probatoria del acoso, máxime si tenemos en cuenta que además requiere el paso previo de la decisión personal de la trabajador/a afectada que opte por sacar de su esfera personal y privada un atentado como éste a su dignidad e intimidad, razón por la que desde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se está recomendando a las entidad empleadoras y Administraciones Públicas la regulación de estos procedimientos a través de ***protocolos,*** aconsejando, como procedimiento admitido, el código de conducta de prevención del acoso de la Comunidad Europea.

En el empleo público, el ***artículo 51 e)*** incluye entre los criterios de actuación de las Administraciones públicas, establecer ***medidas efectivas*** de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. El ***artículo 62,*** de aplicación en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, dispone que "para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas

1434 Vid. QUESADA SEGURA R., AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pág. 138.
1435 Que recoge las limitaciones contenidas en la Directiva 2006/54/CE.
1436 Vid. STC 224/1999, de 13 de diciembre.
1437 Ya algunas sentencias venían entendiéndolo así. Vid. "Comentario a la STSJ de Galicia, de 29 de abril de 2005", Actualidad Laboral, núm. 12, 2005. Vid. STC 224/1999, de 13 de diciembre; STJCE de 26 de enero de 1995 y de 11 de enero de 1996. En el mismo sentido, Vid. MOLINA NAVARRETE C., "El impacto laboral de la "Ley de igualdad de sexos": lo que queda después de vender el "humo político"", Estudios Financieros, Revista de Trabajo y Seguridad Social, núm. 290, pág. 119.
1438 Vid. Art. 12 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

negociarán con la representación legal de las trabajador/as y trabajadores/as, un ***protocolo*** de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia".

Debo concluir este epígrafe, constatando que a pesar del deseo manifestado por la ***LOI*** de que la negociación colectiva impulse las medidas a adoptar en materia de acoso sexual, lo cierto es que en las entrevistas efectuadas a los propios interlocutores sociales, tanto del personal como de la parte empresarial, se ha manifestado que la razón de que tenga escaso reflejo o tratamiento en la negociación colectiva se debe a que se considera una materia ***muy sensible*** por lo que apenas se toca, y porque al tener un tiempo limitado para las negociaciones, se da preferencia a otros temas que se consideran prioritarios, como el salario o la jornada[1439].

No debo olvidar la idea clave de que el acoso sexual y acoso por razón de sexo está vinculado al principio de no discriminación por razón de género[1440], y si tenemos en cuenta que se considera vital el protagonismo de la negociación colectiva para promover la igualdad material[1441], papel asignado expresamente desde la ***LOI[1442],*** entenderemos como desde la Unión Europea incluso algunas disposiciones se mencionen directamente al papel proactivo que tienen que asumir los interlocutores sociales en esta materia[1443].

6. EBEP (LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO)

Delimitando su ámbito aplicación subjetiva a los trabajadores/as/as de la Administración General del Estado, el art. 14 del EBEP dispone que *"Los/as empleados/as públicos/as tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio: h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral",* y tipifica como ***falta muy grave*** «toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral» (art. 95.2. b)[1444].

No se exigirá responsabilidad por infracciones laborales en las conductas de acoso en las Administraciones públicas respecto al personal con ***relación funcionarial o estatutaria;*** y respecto al control y requerimiento de acciones de vigilancia y control en las Administraciones públicas, se aplica la legislación sobre función pública (arts. 14 y 95.2, b) y o) del EBEP) y el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, que establece la obligación de implantar un protocolo de actuación ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Una obligación que la administración ha incumplido al desarrollar protocolos sólo sobre ***acoso laboral o moral,*** tal y como evidencia el propio título de la resolución: ***Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación***

1439 Vid. MÉNDEZ RODRÍGUEZ C., "La regulación del acoso sexual en la negociación colectiva: propuestas de mejora", en AA.VV., Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 160.

1440 Vid. DEL REY GUANTER S., "Acoso sexual y relación laboral", R.L., Tomo I, 1993, págs. 229 y siguientes.

1441 Vid. FIGUERUELO BURRIEZA A. y LEON ALONSO M., "Las cláusulas generales sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva: perspectiva constitucional", en AA.VV., Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011.

1442 Vid. GARCÍA RUBIO M.A., "Cuestiones generales", en AA.VV., Los aspectos laborales de la Ley de Igualdad, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, pág. 11.

1443 Vid. LOUSADA AROCHENA J.F., "Acoso sexual y acoso sexista", en LOUSADA AROCHENA J.F., El principio de igualdad en la negociación colectiva, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008, pág. 352.

1444 El art. 95.o) regula el **acoso laboral.**

de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

7. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES/AS

La primera modalidad de acoso que se contempló expresamente por la normativa, fue la del acoso sexual en el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores/as, en su redacción dada por la Ley 3/1989, como forma de tutela frente a la *dignidad* de las personas, evolucionando hasta su concepción actual para constituir lo que se conoce como ***conductas "pluriofensivas",*** pues además de atentar contra la dignidad o intimidad, el acoso lesiona otro intereses, derechos o valores, como la integridad física y moral, la libertad sexual, el derecho al trabajo y la plena integración laboral, la seguridad y salud en el trabajo y la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y no discriminación.

El Art. 4.2 d) ET dispone que los trabajadores/as tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. *El Art. 4.2 e) ET establece como derecho "al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo"*[1445]*. El Art. 17.1 ET* declara que *"se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales de la entidad empleadora que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores/as en la entidad empleadora y lengua dentro del Estado español.*

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones de la entidad empleadora que suponga un trato desfavorable de los trabajadores/as como reacción ante una reclamación efectuada en la entidad empleadora o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación"[1446].

7.1. Despido disciplinario

Con anterioridad a la entrada en vigor de la LOI, el acoso sexual no se concebía muchas veces como una discriminación por razón de sexo y tampoco operaba como causa del despido disciplinario a través de la aplicación del artículo 54 del ET, aunque sí que podía generar un despido, pero por otras causas como la *trasgresión de la buena fe contractual (artículo 54.2.d) ET); por ofensas verbales o físicas (artículo 54.2.c) ET).*

Actualmente, se considera también en el caso del personal laboral como un incumplimiento contractual justificativo del recurso al ***despido disciplinario*** el acoso sexual o por razón de sexo al sujeto empleador o a las personas que trabajan en la entidad empleadora[1447].

Por otra parte, se tipificó como ***infracción muy grave*** por parte de la entidad empleadora, *"…el acoso sexual cuando se produzca dentro del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma".*

Igualmente la entidad empleadora debía ser responsable de los problemas de salud derivados del acoso como garante frente a los riesgos de seguridad y salud en el trabajo[1448], sin embargo, no se ha optado por esta interpretación, ni por el ***Tribunal Supremo*** ni por el ***Tribunal Constitucional,*** que entienden que la entidad empleadora

1445 Modificación operada por la Disposición Adicional Décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1446 Vid. Art. 17 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajador/aes modificado por la Disposición Adicional Décimo Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1447 Vid. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 13 de junio de 2014, rec. núm. 1119/2014, sobre la importancia de la intervención inspectora previa y la procedencia del despido de las personas «tóxicas» en la entidad empleadora.

1448 Vid. artículo 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; STSJ del País Vasco, de 30 de abril de 2002, y STSJ de Madrid, de 21 de octubre de 2003, sobre efectos psicosociales derivados de una situación de acoso.

no tiene que asumir esta responsabilidad cuando no ha tenido conocimiento de esta situación, y es por esta razón que tampoco se le podría exigir responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales, y entienden que *"el hecho de que dos personas de distinto sexo u orientación sexual trabajen en un mismo recinto en solitario, no puede llevar a pensar en todos y cada uno de los riesgos potenciales que pudieran incurrir, ya que entonces la entidad empleadora necesitaría sistemas de vigilancia permanentes que podrían atentar contra el derecho de intimidad de los trabajadores"*[1449].

El art. 54 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014) determina que *"El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la entidad empleadora, mediante despido basado en un* ***incumplimiento grave y culpable*** *del trabajador/a, considerándose* ***incumplimientos contractuales,*** *"el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al entidad empleadora o a las personas que trabajan en la entidad empleadora".*

8. LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

La Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, introduce, por primera vez en España, en el artículo 37, Capítulo IV, entre las "Infracciones en materia de empleo", la infracción del acoso sexual, a la que califica como muy grave, sin vinculación con un concreto derecho fundamental. ("el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcancen las facultades de dirección empresarial"). Este artículo que modificaba el artículo 96 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores/as, se justificaba así en la Exposición de Motivos de la Ley 50/1998: por "la urgencia de tipificar nuevas infracciones en supuestos socialmente sensibles como (…) el acoso sexual en el medio laboral".

En materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral constituye una infracción a tenor del ***criterio Técnico de la Inspección de Trabajo núm./69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.***

La normativa fundamental de regulación del **acoso sexual** la encontramos en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley ***sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*** (artículo 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la ***jurisdicción contencioso administrativa*** (artículo 19.1.i) y en la LEC (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido del ET (artículos 4.2.e, 54.2 y 95.14), en el R.D. LEG. 2/1995, 7 ABRIL, DEROGADO POR LA DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA DE LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL («B.O.E.» 11 OCTUBRE), EL 11 DE DICIEMBRE DE 2011[1450]. (artículos 175 a 182)[1451]; en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9) y artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Concretamente en la Ley ***sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en su art. 8.13*** se califica como ***infracción muy grave*** "el ***acoso sexual*** cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo", y en su ***art. 8.13 bis LISOS*** se califica como infracción muy grave "el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el ***acoso por razón de sexo,*** cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, ***cualquiera que sea el sujeto activo del mismo,*** siempre que, conocido por la entidad empleadora, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo".

El artículo 46 bis LISOS, regula una ***responsabilidades empresariales específicas,*** en función de las cuales, las entidades empleadoras que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionadas, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:

1449 Vid. STS, Sala de lo Social, de 15 de diciembre de 2008; STC 74/2007, de 16 de abril.
1450 Vid. AROCHENA, José Fernando Lousada. LA PRUEBA DE LA DISCRIMINACIÓN Y DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL EN EL PROCESO LABORAL. 2010.
1451 Vid. actualmente artículos 177 y siguientes de la LJS.

a) Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y

b) Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

Sin embargo, no obstante lo anterior, en el caso de las infracciones ***muy graves*** tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de ***discriminación directa o indirecta por razón de sexo,*** las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un PI en la entidad empleadora, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la entidad empleadora e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el PI o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

a) La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a la que se refiere la letra a) del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción;

b) La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.

En el art. 42 de la Ley ***62****/2003, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, administrativas y de orden social,* se habla por primera vez de **acoso por razón de sexo:**

"El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito de facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por la entidad empleadora, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo".

9. CÓDIGO PENAL

Como consecuencia de la influencia de la normativa internacional y europea, se regula el ***acoso sexual*** en el ***Código Penal de 1995,*** por considerar insuficiente su persecución en el ámbito laboral, cuando éste reúna notas características de algunos delitos contra la libertad sexual (agresiones o abuso sexual) o el honor (injurias).

En su Título VIII ("Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales"), dedica un Capítulo entero a su regulación (Capítulo III), considerando autor de este delito –ex artículo 184- al que *solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación* ***laboral,*** *docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, siendo castigado como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses (multa mínima de 108,18 euros y máxima de 54.091,09 euros).*

El **art. 184.2 CP** establece que si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de *superioridad laboral,* docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses (multa mínima de 216,36 euros y máxima de 108.182,18 euros).

A tenor del **art. 184.3 CP,** cuando la víctima sea *especialmente vulnerable,* por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado primero del tipo general (multa mínima de 216,36 euros y máxima de

108.182,18 euros) y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado segundo de este mismo artículo.

Por otro lado, y en relación con el ***acoso moral en el trabajo,*** en la medida en que se puede identificar con un acoso por razón de sexo, debo mencionar que la Ley ***Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal,*** tipificó por primera vez el delito de "acoso laboral" como un delito contra la integridad moral en el artículo 173.3 del Código Penal, para el que es esencial que se cometa *"prevaliéndose de su relación de superioridad",* excluyendo de esta manera los acosos provenientes de otros compañeros/as a nivel horizontal.

Observamos por lo tanto algunas diferencias con su tratamiento en el ámbito laboral, debido a que en el ámbito penal[1452]: se requiere una ***solicitud de favores sexuales para sí o un tercero,*** no siendo relevante si existe o no un contacto sexual, mientras que en el ámbito laboral, se sanciona el comportamiento sexual ofensivo para la víctima aunque no vaya acompañado de una demanda de favores sexuales. La demanda se puede expresar de forma verbal o no verbal, incluso gestual. los favores sexuales demandados no tienen por qué requerir contacto físico, pero se requiere de la víctima un hacer o no hacer algo, soportando pasivamente[1453], por lo que se vincula con un atentado a la "libertad sexual"; por esto último, se requiere que se efectúe *sin o contra la voluntad de la víctima;* requiere que exista una *relación habitual o continuada[1454];* es necesario que genere una situación objetiva de *intimidación, hostigamiento o humillación* hacia la víctima, lo que permite identificarlo con un atentado contra su dignidad y entenderlo como una forma de discriminación sexual, y por lo tanto, conectarlo con el tema de la igualdad, mientras que en el ámbito laboral será suficiente con que exista por parte del autor la intención o finalidad de atentar contra su dignidad, aunque finalmente no se produzca ese atentado efectivamente, pero que repercute en su rendimiento laboral, conocido como ***"acoso ambiental",*** de hecho, algunos convenios colectivos han recogido esta denominación[1455]; y se plantea un *chantaje sexual,* favorecido por el pre valimiento de una situación de superioridad, en la que se puede incluso llegar a amenazar a la víctima con sufrir un mal en el caso de no acceder a la solicitud.

Podemos concluir por lo tanto que, como en el ámbito penal la sanción podría ser una pena privativa de libertad, consecuencia más grave que la prevista en el ámbito laboral, la ***negociación colectiva*** o el ***PI*** podría seguir desarrollando la regulación laboral en el sentido de proyectarse o abarcar supuestos menos graves o circunstancias adicionales no contemplados actualmente en la normativa laboral.

La experiencia práctica de la negociación colectiva posterior a la entrada en vigor de la ***LOI,*** nos ha ofrecido diversas modalidades, que podríamos tomar como referencia también para aplicar al PAJE, tanto a través del Plan de Igualdad, como mediante el recurso a la negociación colectiva.

Así, en unos Convenios Colectivos se ha tipificado el acoso sexual como falta grave o muy grave; en otros, se ha recogido una Declaración de principios en materia de acoso sexual, y en otros, se ha regulado un procedimiento sancionatorio[1456].

Estimo personalmente que lo más útil y proactivo sería regularlo directamente en un "auténtico" PI que se asumiese por la negociación colectiva, pero que además se desarrollasen dos Protocolos específicos:

- Un ***Protocolo de acoso,*** que incluyese el acoso laboral genérico (mobbing y bossing), así como el acoso sexual y acoso por razón de sexo sin sesgo de género, y que dejase de regularse en Protocolos de Prevención de Riesgos Laborales[1457],

1452 Vid. MÉNDEZ RODRÍGUEZ C., "La regulación del acoso sexual en la negociación colectiva: propuestas de mejora", en AA.VV., Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, págs. 166 y siguientes

1453 Por ejemplo, ver un vídeo pornográfico.

1454 No sería aplicable por lo tanto al que se ejerce en un proceso de selección o solicitud de empleo.

1455 Vid. el artículo 71 del II Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal "Correos y Telégrafos, S.A.".

1456 Vid. MÉNDEZ RODRÍGUEZ C., "La regulación del acoso sexual en la negociación colectiva: propuestas de mejora", en AA.VV., Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, págs. 169 y siguientes.

1457 En sentido contrario, sin embargo, por entender que se debe regular dentro de la materia de Prevención de Riesgos Laborales, por estimar que el acoso es una cuestión de salud laboral, porque puede afectar a la integridad moral y salud psíquica del trabajador/a, Vid. ZÚÑIGA RODRÍGUEZ L., "Acoso laboral por razón de sexo; verificación, prevención y sanción en la negociación colectiva", en Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 217.

- Y otro ***Protocolo de violencia de género,*** en el que además de regular otros supuestos de violencia de género, se acometiese la normativización del acoso sexual y acoso por razón de sexo con sesgo de género, cuando se dirige contra las mujeres por parte de hombres, en cuyo caso se considere un supuesto de discriminación por razón de género y una manifestación más de la ***violencia de género***[1458]***.*** Soy consciente de que en sentido estricto la violencia de género en la ***LVG*** sólo es predicable a las relaciones de pareja, más allá del ámbito laboral, y que lo que si hacen habitualmente los Convenios Colectivos es regular derechos reconocidos a estas víctima de violencia de género en el ámbito laboral (como permisos, excedencias…), pero en la medida en que en el ámbito laboral puede tener una claro sesgo de género, puede responder a una manifestación de desigualdad o de subordinación de las mujeres con respecto a los hombres, producto de un sistema patriarcal, que las coloca en una posición de mayor vulnerabilidad en el ámbito laboral y que desde ese punto de vista justificaría la aplicación analógica del espíritu inspirador de la violencia de género, que se diferencia por ello de cualquier otro tipo de violencia ejercida hacia los hombres por parte de mujeres u hombres, o hacia las mujeres por parte de otras mujeres.

Sería conveniente que la negociación colectiva incluyese una ***definición*** de acoso sexual y acoso por razón de sexo que reprodujese los mínimos contenidos en la ***LOI,*** lo cual cumpliría una función divulgativa y pedagógica, muy útil en materia de prevención y sensibilización, y además podría incluir otras situaciones diferentes, pero mediante una fórmula abierta y no exhaustiva, pudiendo distinguir dos categorías de acoso, una más grave y otra menos grave, valorando algunas circunstancias como agravantes, y también sería útil diferenciar medidas ***preventivas*** y ***sancionadoras.***

También deberían introducir garantías para evitar en el caso del PAJE la ***doble victimización,*** que es la que provoca que muchas víctimas no lo denuncien o no quieran llegar a los Tribunales, porque en esos procedimientos judiciales suelen sentir que se las cuestiona o enjuicia su vida privada, y en caso de no poder "probarlo" (a veces se trata de una prueba[1459] diabólica) y perder el juicio, se tienen que enfrentar al reproche social de sus propios compañeros/as de trabajo, lo mismo que es difícil de evaluar, probar y sancionar el ***daño psicológico*** que sufren por todo ello, por lo que sólo acaban siendo denunciados los casos *muy graves*[1460]*.*

Estimo que igualmente, se debería incluir la responsabilidad penal de la entidad empleadora en algunos casos, tal y como ha apreciado recientemente el Tribunal Supremo[1461].

10. TRATAMIENTO JUDICIAL DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En relación a los ***elementos del acoso sexual,*** se ha entendido por el Tribunal Supremo que *el comportamiento típico consiste en una directa e inequívoca solicitud a la víctima de comportamientos cuya administración le corresponde a su autonomía sexual. Esa solicitud no tiene que ser necesariamente verbalizada, bastando que se exteriorice de manera que así pueda ser entendida por la persona destinataria. De tal suerte que el delito se consuma desde su formulación, de cualquiera manera que sea, si le sigue el efecto indicado, pero sin que sea necesario que alcance sus objetivos*[1462]*.*

En relación a la **responsabilidad civil subsidiaria de la entidad empleadora,** ha mantenido el Tribunal Supremo que para declarar su procedencia, *lo relevante es que la persona elegida para desempeñar una determinada actividad actúe delictivamente en el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas (culpa in eligendo), y las desarrolle con infracción de las normas penales sin que los sistemas ordinarios de control interno de la entidad empleadora lo detecten (culpa in vigilando), y además si se constata que la acción delictiva no fuera puntual o episódica, sino más bien prolongada en el tiempo, podría significar que cualquier tipo de control brilló por su ausencia*[1463]*.*

1458 Puede haber otros tipos de violencia o acosos sufridos también por hombres pero que no son "violencia de género", de forma similar a como se diferencia lo que viene a ser la "violencia doméstica" y la "violencia de género".

1459 Vid. AROCHENA, José Fernando Lousada. LA PRUEBA DE LA DISCRIMINACIÓN Y DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL EN EL PROCESO LABORAL. 2010.

1460 Vid. ZÚÑIGA RODRÍGUEZ L., "Acoso laboral por razón de sexo; verificación, prevención y sanción en la negociación colectiva", en Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, págs. 185 y siguientes.

1461 Vid. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 2.ª, de 28 de noviembre de 2014, rec. núm. 1005/2014 –Caso Mercadona–, relativa a la responsabilidad penal de la entidad empleadora por el delito de acoso sexual cometido por un empleado.

1462 Vid. (STS, Sala de lo Penal, de 28 de noviembre de 2014, rec. núm. 1005/2014).

1463 Vid. (STS, Sala de lo Penal, de 28 de noviembre de 2014, rec. núm. 1005/2014).

11. NORMATIVA ESPECÍFICA… EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Una técnica habitual en las Administraciones Públicas para regulación es recurrir a los Protocolos de actuación. A veces se trata de documentos que regulan específicamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, otras lo hacen de forma mixta, conjuntamente con otras formas de acoso laboral[1464]; a veces lo hacen desde el enfoque de los riesgos laborales y otras desde el de igualdad en el ámbito laboral; a veces se concibe como un ataque a la integridad, intimidad o libertad personal (óptica individual) y otras como un atentado contra la igualdad o Violencia de, Género (óptica colectiva, que se puede manifestar de forma individual); a veces, se plasman en documentos independientes[1465], otras en Planes de Igualdad[1466] y otras en convenio colectivo que contienen un Plan de Igualdad[1467].

El art. 62 de la LOI dispone la obligación de las ***Administraciones Públicas*** de desarrollar de forma consensuada a través de la negociación colectiva Protocolos de actuación en este ámbito con este contenido mínimo: a) el compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; b) la instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres; c) el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario; d) la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Generalmente, los bienes jurídicos protegidos suelen ser la ***dignidad[1468], igualdad[1469] e intimidad[1470].***

Algunos, aunque pocos, también hacen referencia al enfoque de la seguridad y salud laborales[1471].

Es cierto que se puede considerar como un ***riesgo laboral*** a la luz de la definición del art. 4 de la LPRL que identifica como tal cualquier riesgo asociado a una lesión que se produzca a consecuencia o con ocasión del trabajo desempeñado.

En los Protocolos se pretende adoptar una postura proactiva (con medidas de prevención) y reactiva (actuando frente a los supuestos de acoso ya acontecidos), pudiendo darse en esta segunda fase, lo que se conoce como la ***doble victimización,*** cuando la entidad empleadora invisibiliza el caso del acoso o traslada a la víctima a otro puesto de trabajo o centro de trabajo para que no transcienda.

También nos podemos encontrar dentro de esta temática con términos como el del ***acoso quid pro quo*** (o de chantaje o intercambio sexual), ***acoso ambiental*** (cuando se hostiga a la víctima generando un ambiente de trabajo hostil), o ***acoso horizontal o vertical*** (cuando se trata de subrayar el mismo o diferente nivel jerárquico entre la víctima y el acosador).

1464 Vid. URRUTIKOETXEA BARRUTIA Mikel, "Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales", Colección Estudios, Ed. Bomarzo, 2014.

1465 Vid. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella (B.O.E., 8 agosto 2011); Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València (28 de febrero 2012, disponible en la página web de la Universidad); Protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral de la Administración de la Generalitat Valenciana (disponible en la página web de la Generalitat); Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, Ayuntamiento de Valencia (de 22 de febrero 2011, disponible en la página web del Ayuntamiento); Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, Diputación de Málaga (22 de julio 2008, disponible en la página web de la Diputación).

1466 Vid. Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo de Puertos del Estado y Autoridades portuarias (Ministerio de Fomento, 06 de julio 2011, disponible en la página web del ministerio); Procedimiento de actuación en caso de acoso sexual, Entidad empleadora Pública de Suelo de Andalucía (B.O.J.A., 14 de octubre 2010).

1467 Vid. Protocolo de actuación en casos de acoso, Convenio Colectivo Personal laboral de la Diputación Provincial de Huesca (B.O.P.HU., 24 de enero 2011).

1468 Vid. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado; Medidas de prevención y procedimiento de actuación en casos de acoso moral y/o sexista en el trabajo, en el ámbito del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, Gobierno Vasco; Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo de Puertos del Estado y Autoridades portuarias; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Procedimiento de actuación en caso de acoso sexual, Entidad empleadora Pública de Suelo de Andalucía; Protocolo de actuación en casos de acoso de la Diputación de Huesca.

1469 Vid. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado; Medidas de prevención y procedimiento de actuación en casos de acoso moral y/o sexista del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, Gobierno Vasco; Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo de Puertos del Estado y Autoridades portuarias; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; Protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral de la Administración de la Generalitat Valenciana.

1470 Vid. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado; Medidas de prevención y procedimiento de actuación en casos de acoso moral y/o sexista del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, Gobierno Vasco; Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo de Puertos del Estado y Autoridades portuarias; Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València.

1471 Vid. Medidas de prevención y procedimiento de actuación en casos de acoso moral y/o sexista en el trabajo, del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, Gobierno Vasco.

El ***Plan de Igualdad de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos,*** aprobado el 8 de enero de 2011, contempla como uno de sus objetivos la elaboración de un Protocolo de actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón del sexo[1472], dando lugar al ***Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado,*** que recoge la definición contenida en la LOI y en la Directiva de la Comisión Europea 2006/54 (refund.)

Este Protocolo recoge como fundamento jurídico la alusión al Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo 69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, que tipifica como infracción la no existencia de evaluación y prevención en materia de Violencia de Género en el trabajo, así como al art. 9.2 y 10.1 de la Constitución española.

Acoge como definición de los mismos la contenida en la LOI, y se podrá aplicar ante abusos o tratos discriminatorios por embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares, así como por presentar una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo, o la de otra persona. Igualmente, se impone a la Administración la obligación de informar periódicamente a la regulación legal del personal de los procedimientos sustanciados por acoso, y de igual forma podrán acompañar a las personas afectadas en el procedimiento si éstas así lo solicitan.

Este Protocolo hace alusión también a la importancia de la formación de las personas que actúen como "asesoras" de las víctimas en el procedimiento[1473], así como a la necesidad de adoptar un papel ***proactivo*** en materia de prevención que llevará en algunos casos a un ***estudio de riesgos psicosociales*** que ayudará a determinar cuáles son los colectivos más vulnerables y expuestos a sufrir este tipo de acoso, pero se acusa la ausencia de un estudio de ***factores estructurales*** que nos permitiría enfrentarnos al problema del acoso desde la óptica de la igualdad de género al analizar los roles, estructuras de poder en el ámbito laboral con enfoque de género…, y nos ayudaría a entenderlo como una manifestación de la ***Violencia de Género en el ámbito laboral*** ("…la violencia de género en el ámbito laboral no es un tipo de acoso moral, tienen las mismas causas que el resto de las manifestaciones de violencia contra la mujer y presenta rasgos diferenciales de tal importancia que hacen incorrecto un tratamiento conjunto"[1474]. A ello no ayuda el que en los Protocolos nos encontremos con la utilización de un ***lenguaje sexista*** que sigue expresándose en masculino *invisibilizando* la realidad de que sean las mujeres las que en su mayoría sufran este tipo de acoso.

Dispone que será competente para impulsar y resolver el procedimiento la Inspección General de Servicios de cada departamento, a no ser que la jefatura superior de personal establezca otra, mientras que los que reciben la denuncia, la evalúan y deciden poner en marcha el procedimiento son los asesores o mediadores confidenciales; igualmente, es habitual la constitución de Comisiones investigadoras (cuya composición puede provenir de la Comisión de Igualdad, de la representación sindical, de la representación de la entidad empleadora….), y se regula la participación de la representación unitaria o sindical (que debe estar informada).

En relación a las ***denuncias,*** me parece interesante resaltar que cualquier empleado/a público/a que tenga conocimiento de un supuesto de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su centro de trabajo tiene obligación de denunciarlo, cuente o no con el consentimiento de la víctima, así como todo responsable público tendrá la obligación de tramitar estas denuncias, lo cual parece ser un poco confuso habida cuenta de la exigencia de la autorización de la víctima para tramitar la denuncia, y es que si se estima que debo darle el enfoque colectivo de ***Violencia de Género***[1475] o acto discriminatorio que afecta a un colectivo independientemente de su manifestación individual a través de una mujer concreta, es lógico que no se requiera el consentimiento de la víctima, lo que sería necesario si estimásemos que estamos en presencia de un ataque individual a la dignidad o libertad e intimidad personales.

Responde al tipo de Protocolos cuyo procedimiento responden a la diferenciación de dos fases en dos instan-

1472 Vid. También Orden de 4 de octubre de 2006, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco.

1473 Vid. anexo I. Asesoría confidencial, punto 4.

1474 Vid. En el mismo sentido el tenor de algún Protocolo que lo identifica con la Violencia de Género, v.gr., "La Dirección del Grupo y los representantes de los trabajador/aes reconocen que el acoso y la violencia pueden potencialmente afectar a cualquier puesto de trabajo y a cualquier trabajador/a. Bajo el principio de tolerancia cero al acoso y violencia en el trabajo el Comité Intercentros de Seguridad y Salud definirá los procedimientos específicos que se seguirán para prevenir la aparición de los casos." I Convenio colectivo marco del Grupo de Entidad empleadoras E.ON España (BOE de 11 de marzo de 2011).

1475 Vid. STSJ CAT 7641/2011, de 24 de noviembre (AS/2012/40), o la STSJ PV 946/2011, de 5 de abril (AS/2011/2157).

cias jerárquicas, actuando la primera como una primera instancia y la segunda como si fuese la vía de recurso[1476], indicando que *los asesores encargados de la primera fase intentarán una "resolución informal" del caso cuando "a juicio de la Asesoría Confidencial, se encuentre ante una situación que **aún** no fueran constitutivos de calificarlos como acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero que si no se actúa podrían acabar siéndolo",* redacción bastante defectuosa en la medida en que induce al equívoco por presuponer que para configurar el acoso sexual o acoso por razón de sexo se requiera la ***reiteración*** en la conducta, lo cual es un error, porque la repetición de actos sólo es exigible en el acoso laboral pero no en estos tipos de acoso[1477].

Otra crítica que cabe hacerle es la de no aplicar la ***inversión de la carga de la prueba,*** tal y como se hace en el Derecho antidiscriminatorio[1478], y la razón una vez más la encontramos en la identificación como bien jurídico protegido de la *dignidad*[1479] y no la Violencia de Género o la igualdad de género[1480].

Estimo positivo que de oficio o a instancia de parte se puedan proponer ***medidas cautelares,*** lo mismo que además de medidas sancionadoras, se podrán adoptar **medidas correctoras,** si bien lamento la ausencia de la previsión de medidas complementarias como recogen otros Protocolos[1481], lo mismo que la no previsión de agravantes[1482].

Valoro positivamente que prohíba expresamente la adopción de cualquier tipo de represalia contra la persona denunciante, constituyendo falta laboral y dando lugar a la correspondiente incoación del expediente disciplinario (conocido también como garantía de indemnidad de la víctima o personas que intervengan en el procedimiento).

En relación a las ***denuncias falsas,*** por atentar contra la reputación y dignidad del acusado, darán lugar a la incoación del expediente disciplinario contra la persona denunciante.

En mi opinión, se trata de un papel declarativo que a nivel formal recoge muy buenas intenciones pero que en la práctica será escasamente operativo, lo que se deduce fácilmente del hecho de imponer numerosas obligaciones a las personas afectadas, a quien sea testigo de los hechos, o al superior jerárquico/a que reciba la queja o denuncia, pero sin prever qué tipo de sanción se aplicará en caso de contravención. Sin embargo, como aspecto positivo me gustaría mencionar el de la necesidad de exigir que las personas participantes en el procedimiento tengan o estén dispuestas a recibir una formación en temas de género. También valoro positivamente las medidas de seguimiento que establece, si bien se limitan a recoger información cuantitativa, es decir, información estadística[1483] desagregada por sexo, pero no información cualitativa.

En la Disposición Final del mismo se prevé que en el plazo de tres meses, cada Departamento u Organismo deberá realizar sobre el mismo la adaptación que se requiera, mediante procedimientos de trabajo, instrucciones o cualquier otra herramienta que en cada caso resulte adecuada, para acomodarlo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación que deberá contener con carácter exclusivo los siguientes puntos:

- Ámbito que corresponda, en caso.
- Declaración de compromisos establecidos en el punto 2.3.1 del presente protocolo.
- Establecer la unidad responsable para la programación de la formación e información.
- Determinar la Unidad responsable de la tramitación e identificar las formas de publicitar el protocolo.
- Tener en cuenta especialmente, su estructura, ubicación y dispersión geográfica, así como cualquier otra característica o circunstancia de especial relevancia.

1476 Frente a aquellos otros Protocolos que tienen una primera fase de mediación y una segunda de resolución.

1477 Vid. AAVV, Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las entidad empleadoras, Ed. Consejo General del Poder Judicial, Generalitat de Catalunya Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013, págs.126 y siguientes.

1478 Vid. en el ámbito Europeo la Directiva 97/80, de 15 de diciembre, cuyo contenido se ha refundido en la Directiva 2006/54. Vid. en el mismo sentido las SSTJCE, de 26 de junio de 2001, asunto C-381/1999; de 9 de febrero de 1999, asunto Seymour-Smith y Pérez, C-167/97; de 27 de octubre de 1993, asunto C-127/92.

1479 Vid. un análisis sobre los problemas de traslación de la normativa a la práctica judicial en CALATRAVA GARCÍA M.J., "Acoso sexual en la relaciones de trabajo", http://hdl.handle.net/10835/2687, 2014.

1480 Vid. STSJ CAT 7641/2011, de 24 de noviembre (AS/2012/40), o la STSJ PV 946/2011, de 5 de abril (AS/2011/2157).

1481 Vid. Medidas de prevención y procedimiento de actuación en casos de acoso moral y/o sexista en el trabajo, Departamento de Educación, Universidades e Investigación, Gobierno Vasco.

1482 A diferencia de otros Protocolos como el del Ayuntamiento de Valencia.

1483 Vid. Ley 3/2014, de 13 de noviembre, del Plan Vasco de Estadística 2014-2017 (BOPV de 19 de noviembre de 2014).

Subcapítulo II. Singularidades del "acoso por razón de sexo"

Entiendo que una forma útil de definirlo o identificarlo (lo que sí es) es delimitarlo negativamente (es decir, "lo que no es"), diferenciándolo de otras figuras afines, pero no como lo hace confusamente, a mi entender, parte de la Doctrina, tal y como expongo a continuación.

En primer lugar, se trata de un acoso laboral[1484] en el que es clave el ***sexo*** de la víctima[1485], por lo que vendría a ser un *acoso moral en el trabajo* **pero** motivado por el sexo de la misma, a saber, por su ***género***[1486]***,*** aunque también sería admisible por su "orientación sexual". Empíricamente se ha observado que el acoso mayoritario en el trabajo es el ***acoso moral en el trabajo*** que lo sufren igualmente hombres y mujeres, pero en algunos casos podría tener un sesgo de género entiendo yo, por lo que discrepo con parte de la Doctrina que mantiene lo contrario[1487]. De hecho, en algunos Planes de Igualdad se ha contemplado esta posibilidad de regular el ***acoso moral sexista,*** definiéndolo y tipificando una serie de conductas calificables como acoso por razón de sexo[1488].

Tampoco comparto la tesis de entender que hay que diferenciarlo de las ***conductas discriminatorias*** por entender que la mujer que sufre el acoso moral en el trabajo puede ser una superior jerárquica que no consigue que sus subordinados, hombres, acepten sus órdenes, o provenir de sus propios compañeros, habida cuenta de que yo entiendo que en tales casos se sigue produciendo una discriminación no ya por razón de sexo, sino de ***género,*** categoría muy más amplia, no estrictamente biológica, sino que abarca parámetros sociales, culturales, económicos y políticos[1489].

Comparto la tesis de que se debe diferenciar del ***acoso sexual***[1490] pero ello no quiere decir que sean excluyentes, y de hecho, a veces se utilizará el acoso moral en el trabajo hacia mujeres como medio o vía para facilitar el acoso sexual, y por eso a veces se regulan conjuntamente en la ***negociación colectiva,*** pero mientras que en el acoso sexual en el que se atenta contra la libertad sexual es suficiente con un único comportamiento, en el acoso moral en el trabajo y en el acoso por razón de sexo se requieren varios de forma reiterada para su perfeccionamiento[1491].

El acoso por razón de sexo en la mayoría de los casos cuando afecta a mujeres se identifica con un a***coso por razón de género,*** como el caso de acoso por misoginia, favorecido por la tradicional inferioridad y subordinación de las mujeres respecto a los hombres[1492] que generan estas situaciones caracterizadas por el desprecio hacia la víctima y prepotencia del agresor[1493]; o ***por razón de sexo*** en sentido estricto, como en el acoso por embarazo, siendo por lo tanto un ***acoso moral*** en el trabajo motivado por el sexo o género de la víctima, y que exige unos ***requisito básicos*** para su apreciación, como el de producirse en el seno de relaciones laborales (incluyendo a estos efectos tanto a personal funcionario como personal laboral), no incluyendo los producidos fuera del ámbito laboral o en el momento puntual de acceso al empleo[1494]; son comportamientos lesivos no deseados susceptibles de causar un daño, que ante la dificultad de probar el "daño psicológico" se suele concretar en la creación

1484 Vid. SÁNCHEZ TOVAR L., "Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo", Ed. Tecnos, 2009.

1485 Vid. FABREGAT MONFORT G., "La obligación empresarial de la tutela frente al acoso laboral en la entidad empleadora", Ed. Bomarzo, Albacete, 2011; OLMO GASCÓN, M., "La tutela frente al acoso sexista en el trabajo", Violencia contra las mujeres. Un enfoque jurídico, SEPTEM, Oviedo, 2011.

1486 Vid. DEL RÍO, María Teresa Pérez. La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, 2007, no 91, p. 175-204.

1487 Vid. ZÚÑIGA RODRÍGUEZ L., "Acoso laboral por razón de sexo; verificación, prevención y sanción en la negociación colectiva", en Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 191.

1488 Así, por ejemplo, insultos, gritos, críticas a la vida privada, acoso telefónico, verbal, escrito o gestual, limitándole el acceso a información o comunicación, asilamiento social, calumnias, o tratamientos despectivos o degradantes….; Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 122 y siguientes.

1489 Vid. a sensu contrario ZÚÑIGA RODRÍGUEZ L., "Acoso laboral por razón de sexo; verificación, prevención y sanción en la negociación colectiva", en Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 192.

1490 Vid. PÉREZ DEL RÍO, Teresa. La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista. Albacete (Ed. Bomarzo), 2009.

1491 En la realidad práctica, la mayoría de las conductas son de acoso moral en el trabajo y acoso por razón de sexo y no de acoso sexual; cfr. IBÁÑEZ MARTÍNEZ M.L., "Percepción de los actores sociales sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la negociación colectiva", en Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011.

1492 Vid. STC 182/2005, de 4 de julio. Vid. también RODRÍGUEZ PÉREZ M.C., "El acoso laboral de género en relación con la nueva Ley para la igualdad. Especial incidencia en la mujer trabajadora", Revista CEF, Trabajo y Seguridad Social, núm. 312, 2009; MORA CABELLO DE ALBA L., "La salud laboral de las mujeres en un mundo laboral declinado en masculino: el acoso por razón de sexo", Revista de Derecho Social, Ed. Bomarzo, Albacete, núm. 42, 2009.

1493 Vid. QUESADA SEGURA R., "La protección y las medidas preventivas frente al acoso sexual en el trabajo, en desarrollo de la Ley 3/2007", AA.VV., (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), Gestión Práctica de Planes de Igualdad, Ed. Bomarzo, Albacete, 2009, pág. 138.

1494 No necesariamente en el entorno físico del puesto de trabajo sino con ocasión de la vigencia de una relación de prestación de servicios para una entidad empleadora.

de un clima degradante y humillante[1495]; y será necesario varios actos o comportamientos reiterados.

Además, podrían concurrir otras circunstancias como ***agravantes,*** como la intencionalidad del autor, o la producción efectiva de un daño en la víctima, que en caso de concurrir agravarían la sanción pero que no son constitutivos del acoso laboral.

Me parece interesante destacar a estos efectos como recientemente el **Tribunal Supremo** ha estimado, si bien en una demanda civil interpuesta contra la víctima, que la grabación en vídeo al jefe mientras éste acosa a la víctima "no vulnera su intimidad" y es perfectamente lícita[1496].

1495 Vid. PÉREZ MACHÍO A.I., "Concreción del concepto jurídico de mobbing, bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal", en Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología, núm. 6, 2004, pág. 19 (http://criminet.ugr.es).

1496 Vid. Tribunal Supremo, Sala 1.ª, de 20 de noviembre de 2014, rec. núm. 3402/2012.

Subcapítulo III. Evaluación de la situación de nuestra AJE en relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Es evidente que nos encontramos ante un aspecto básico en relación a la igualdad entre mujeres y hombres que no puede ser evaluado mediante datos estadísticos. Se trata de una problemática que responde a un claro desequilibrio de poder entre géneros, desfavorable para las mujeres, y cuya manifestación reviste formas muy diversas, directas e indirectas, de gravedad e intensidad variable, que pueden producirse de forma puntual o continuada.

De la lectura de algunos estudios realizados en diferentes países europeos se desprende claramente la existencia de una conexión entre el riesgo de sufrir acoso sexual y la mayor vulnerabilidad de la persona, en función de que concurran en ella diversas circunstancias como ser mujer divorciada o separada, mujer joven, ser su primer trabajo, tener contratos o condiciones laborales más precarias o irregulares, padecer una discapacidad física, por su orientación sexual (ser lesbiana) o por pertenecer a una minoría racial de las que se ven afectadas mayormente por este tipo de acoso.

A la dificultad de obtener datos cuantitativos se añaden otras dos más, como son la escasa información, formación o sensibilidad para percibirlo por parte de la sociedad, lo que tiene como consecuencia una sociedad excesivamente tolerante hacia estas conductas, y en segundo lugar, que las personas afectas no suelen denunciarlo, y por lo tanto, está invisiblizado¸ y no olvidemos que "lo que no se ve, no existe".

Por tanto, la **evaluación deberá centrarse en el análisis del ambiente y de las condiciones laborales de la AJE,** intentando discernir si nos encontramos o no ante un entorno proclive a situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

No deberíamos olvidar que a veces el ***acoso psicológico*** también tiene un sesgo de género, y que a veces, por lo tanto, también es "por razón de sexo".

Dentro del acoso psicológico, también conocido como **mobbing**[1497]**,** se diferencia el **bossing** (ejercido por parte de superiores jerárquicos) y **mobbing** (en el que el sujeto activo y pasivo tiene el mismo nivel jerárquico).

A estos efectos, en la *Resolución de 10 de noviembre de 2009, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se regula el procedimiento para la provisión en comisión de servicios, adscripción provisional o sustitución de puestos de trabajo en la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco* se dispone que *"Los/as funcionarios/as/as sometidos a un expediente de acoso laboral con Propuesta de Resolución de cambio de destino o inicio de expediente con evaluación del Servicio de Prevención de la necesidad de un cambio de puesto de trabajo"* tienen derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo por comisión de servicios sobre otro tipo de personal que tenga la misma antigüedad en idéntico escalafón.

En relación al personal laboral debo acudir al artículo 74 del *DECRETO 83/2010, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos,* que articula diversas medidas de prevención, entre las que se encuentra la de incluir formación específica a su personal.

En la *RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612),* se prevén diversas medidas de prevención y actuación en materia de acoso y para detectar los riesgos psicosociales a que se ven expuestos los puestos de trabajo, pero quizás sería deseable que se fuese más allá y se efectuase un análisis preventivo, proactivo y reactivo con enfoque de género[1498]. En la misma regulación convencional, en el art. 84, se regula de una forma más exhaustiva

1497 Vid. GARCÍA ORTIZ S. y SALÁS DARROCHA J.T., "El mobbing como delito contra la integridad moral en el ámbito laboral (art. 173.1 CP)", Revista técnico laboral, ISSN 0210-8305, Vol. 36, Nº. 141, 2014, págs. 325-335.

1498 Vid. Art. 79 de la RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612).

medidas contra el acoso laboral y sexual y contra la Violencia de Género para el personal laboral, de forma que *la Administración promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y sexual incluirá en los Planes de Formación acciones formativas dirigidas al personal empleado público para la* ***prevención*** *del acoso laboral y sexual en el trabajo.*

Siempre es aconsejable, simultáneamente o al menos, de forma complementaria, no sólo diseñar y aplicar Planes de Igualdad, sino también ***Protocolos*** adecuados que nos permitan prevenir sobre todo, pero también sancionar y reparar este tipo de conductas, con mecanismos y procedimientos claros y respetuosos con la intimidad de las personas, suficientemente divulgados y al alcance de los sujetos pasivos de este tipo de agresiones[1499]. Me parece que sería muy útil también que el PI del PAJE incorporase medidas observadas en algún otro Plan de Igualdad, como la consistente en evitar la convivencia del agresor y la víctima en el mismo entorno laboral, pudiendo ésta solicitar el traslado a otro puesto de trabajo.

Igualmente, estimo sumamente recomendable que la ***negociación colectiva*** asuma el protagonismo con una actitud proactiva[1500], de forma que asuma una función ***pedagógica*** o divulgativa, informando y formando al PAJE sobre derechos, procedimientos, medidas de prevención, y fundamentalmente, instruir sobre cómo identificar un acoso[1501]...; una ***función de certeza o seguridad jurídica*** al delimitar de forma precisa conductas prohibidas, medidas preventivas o sancionatorias, así como procedimentales; función de ***adecuación*** de la normativa al ámbito sectorial o funcional concreto, al tener gracias a la mayor cercanía con el mismo, más información para detectar las conductas de acoso que es prioritario erradicar en el mismo[1502].

No olvidemos que el art. 48 de la ***LOI*** prevé, si bien en la entidad empleadora privada, pero extrapolable a la Administración Pública, que la entidad empleadora deberá *"establecer medidas que deberán* ***negociarse*** *con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. …Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a* ***prevenir*** *el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la* ***sensibilización*** *de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la* ***información*** *a la dirección de la entidad empleadora de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo".*

En relación a los ***Protocolos de acoso,*** que deberían de implementarse, podríamos utilizar el art. 62 de la ***LOI,*** para intentar identificar el ***contenido mínimo,*** que éstos deberían reunir, y aunque se refiere expresamente a su aplicación en el ámbito de la Administración General del Estado, entiendo que no deberíamos tener reparo alguno para entenderlo igualmente aplicable al resto de las Administraciones Públicas, de forma que *"para la* ***prevención*** *del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un* ***protocolo*** *de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios: a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (en nuestro caso este compromiso lo asumiría la Administración General del Estado a través del Ministerio de Justicia seguramente para el cuerpo de Secretarios/as Judiciales, y la Administración Pública autonómica para el resto del PAJE; b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres; c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario; d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia".*

Para concluir, entiendo que si bien es importante el desarrollo de un Protocolo de actuación que nos permita reaccionar y sancionar este tipo de conductas, es más importante, a mi entender, que trabajemos la ***prevención,*** intentando cambiar estos comportamientos y actitudes sexistas que contribuyen a generar un ambiente procli-

1499 Vid. SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 123 y siguientes.

1500 Creo que es sumamente útil por ilustrativa la exposición de diversos y numerosos Convenios Colectivos y su diferente enfoque de la cuestión que proporciona el estudio contenido en ZÚÑIGA RODRÍGUEZ L., "Acoso laboral por razón de sexo; verificación, prevención y sanción en la negociación colectiva", en Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, págs. 195 a 216.

1501 Por ejemplo, cuestionarse si se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia sexual de compañeras y/o compañeros; si se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas; si se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista.

1502 Vid. ZÚÑIGA RODRÍGUEZ L., "Acoso laboral por razón de sexo; verificación, prevención y sanción en la negociación colectiva", en Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, págs. 189 y siguientes.

ve a este tipo de situaciones, y para ello, se podrían adoptar, entre otras, las siguientes medidas: modificar las condiciones laborales que favorezcan el acoso; adoptar un compromiso entre la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Euskadi y la representación legal de trabajadoras/es para prevenir y eliminar el acoso, lo que se puede hacer a través de una declaración de principios; comunicar al personal este compromiso de forma que éste se vea implicado también en el mismo, y asuma la responsabilidad, al igual que el resto de las partes de no tolerarlo, para evitar un clima o ambiente laboral que lo permita; garantizar la urgencia, confidencialidad e indemnidad de cualquier persona que intervenga en el procedimiento; garantizar la participación de la representación legal de trabajadoras/es en la instrucción del procedimiento; en la misma línea, dotar de competencias en el procedimiento a la Comisión Paritaria del convenio colectivo y a la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad.

Entiendo que sería esencial garantizar la ***privacidad de los hechos y la intimidad*** de la persona afectada, previendo incluso una sanción para quien divulgue los mismos.

CAPÍTULO XIII. EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La mayor parte del régimen disciplinario podemos decir que será común para todo el PAJE, tanto personal funcionario como personal laboral, y a ambos se les aplicará el Título VII del EBEP (artículos 93 y siguientes). Concretamente, en relación al personal laboral, se prevé la aplicación preferente de esta regulación, y sólo con carácter subsidiario, en lo no previsto por ella, la aplicación de la legislación laboral[1503].

El incumplimiento por parte del ***personal funcionario*** de sus deberes puede originar tres clases de responsabilidad: civil, penal y administrativa o disciplinaria. Una misma actuación del funcionario puede dar lugar a varias de las indicadas.

Me parece interesante recordar en este punto del análisis como el art. 52 del **EBEP** constituye el "respeto a la igualdad entre hombres y mujeres" como uno de los principios vertebradores del Código Ético de Conducta del personal funcionario en el ejercicio de sus funciones, indicando el art. 53.4 que su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna.

El régimen disciplinario de los Funcionarios al servicio de la Administración de Justicia se encuentra regulado en el ***Real Decreto 796/2005, de 1 de julio, por el que se aprueba el Reglamento general de régimen disciplinario del personal al servicio de la Administración de Justicia,*** que en su Disposición Final Única dispone que *será de aplicación, en lo no previsto en este reglamento, con carácter supletorio y en lo que resulte procedente, lo dispuesto en la normativa reguladora del régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado y en la* ***LRJAPPAC.***

1503 Vid. artículo 93.4 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Subcapítulo I. Clases de faltas

Las faltas se clasifican en muy Graves, Graves y Leves.

En el art. 83 de la *Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca* ***(LFPV),*** *se tipifica como* ***falta muy grave*** *toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social,* y en su art. 87 prevé como sanciones posibles *la separación del servicio, destitución del cargo, suspensión de funciones, traslado con cambio de residencia, deducción proporcional de retribuciones, y apercibimiento,* y en su art. 88 se indica que *la responsabilidad disciplinaria se entiende sin perjuicio de la* ***responsabilidad civil o penal*** *en que pudiera incurrir el funcionario/a*[1504]*, y que la iniciación de un procedimiento penal contra funcionarios/as no impedirá la instrucción por los mismos hechos de la información previa o expediente disciplinario correspondiente, con la adopción, en su caso, de la suspensión provisional de los expedientados y de las demás medidas cautelares que procedan, si bien la resolución definitiva de dichos procedimientos sólo podrá producirse cuando la sentencia recaída en el ámbito penal sea firme, vinculando a la Administración la declaración de hechos probados que contenga.*

Por lo que respecta a las infracciones que versan sobre igualdad[1505] de trato e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el art. 77 de la **LIE** se dispone que *se considera infracción* ***leve*** *dificultar o negarse parcialmente a la acción investigadora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer*[1506]*, se considera infracción* ***grave****: a) Obstruir o negarse absolutamente a la acción investigadora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en materia de discriminación. b) Contravenir las obligaciones y prohibiciones establecidas en los artículos 26.1, 26.2, 30.1 y 40.1 de la presente ley. c) Reincidir en la comisión de al menos dos infracciones leves»*[1507]*.* Se entiende que tiene *el carácter de infracción* ***muy grave*** *la reincidencia en la comisión de, al menos, dos infracciones graves,* y se entiende que existe ***reincidencia existe reincidencia*** *cuando las personas responsables de las infracciones cometan en el término de dos años más de una infracción de la misma naturaleza y así haya sido declarado por resolución firme*[1508]*.*

En el **EBEP** en su art. 95 indica que se consideran **faltas muy graves** toda *actuación que suponga discriminación por razón de sexo así como el acoso moral*[1509]*, acoso sexual y por razón de sexo.* Igualmente, se menciona como categoría diferenciada el acoso laboral, que como ya he mencionado anteriormente, puede tener un sesgo de género[1510].

Igualmente prevé que ***faltas graves*** *serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias: a) el grado en que se haya vulnerado la legalidad; b) la gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la administración o de la ciudadanía; c) el descrédito para la imagen pública de la administración.*

También indica el **EBEP** que *las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las* ***faltas leves,*** *atendiendo a las anteriores circunstancias.*

Por su parte, el art. 7.13 de la *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social* tipifica como **falta grave** *no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo*

1504 Vid. Artículo 88 redactado por Ley [PAIS VASCO] 16/1997, 7 noviembre, de modificación de la Ley de la Función Pública Vasca («B.O.P.V.» 18 noviembre).

1505 Vid. ARGÜELLES, Mª ANTONIA CASTRO; CARDO, Iván Antonio Rodríguez. Infracciones y sanciones en materia de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008, no 78, p. 255-294.

1506 Vid. la Norma modificadora Apartado 2 del artículo 77 redactado por el artículo tercero de la Ley [PAÍS VASCO] 3/2012, 16 febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer («B.O.P.V.» 28 febrero).Vigencia: 29 febrero 2012.

1507 Vid. la Norma modificadora Apartado 3 del artículo 77 redactado por el artículo tercero de la Ley [PAÍS VASCO] 3/2012, 16 febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer («B.O.P.V.» 28 febrero).Vigencia: 29 febrero 2012.

1508 Vid. Art. 78 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi.

1509 Vid. CABRERA VALLET A., "El acoso moral o mobbing y el informe psicológico forense", Diario La Ley, ISSN 1138-9907, Nº 8445, 2014, donde se analizan diversas vías para demostrar la existencia del acoso padecido.

1510 Véase Res. 5 mayo 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado («B.O.E.» 1 junio).

que sea de aplicación[1511]*;* y su art. 8 como **falta muy grave** *las decisiones unilaterales de la entidad empleadora que impliquen* ***discriminaciones directas o indirectas*** *desfavorables en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, así como las decisiones de la entidad empleadora que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la entidad empleadora o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación*[1512]*; el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma; el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por la entidad empleadora, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo*[1513]*; no elaborar o no aplicar el plan de igualdad*[1514]*.*

En el ámbito específico del Personal al Servicio de la Administración de Justicia, dispone el art. 7 del *Real Decreto 796/2005, de 1 de julio, por el que se aprueba el Reglamento general de régimen disciplinario del personal al servicio de la Administración de Justicia* que se consideran **faltas muy graves** las discriminaciones por razón de sexo y el acoso sexual.

1511 Vid. Apartado 13 del artículo 7 introducido por el apartado uno de la disposición adicional decimocuarta de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).Vigencia: 24 marzo 2007.

1512 Vid. Apartado 12 del artículo 8 redactado por el apartado dos de la disposición adicional decimocuarta de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).Vigencia: 24 marzo 2007.

1513 Vid. Apartado 13 bis del artículo 8 redactado por el apartado dos de la disposición adicional decimocuarta de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).Vigencia: 24 marzo 2007.

1514 Vid. Apartado 17 del artículo 8 introducido por el apartado dos de la disposición adicional decimocuarta de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).Vigencia: 24 marzo 2007.

Subcapítulo II. Imputación de responsabilidades

Los funcionarios/as incurrirán en responsabilidad disciplinaria en los supuestos y circunstancias establecidos por el Reglamento de Régimen Disciplinario (RRD). Los funcionarios/as en situaciones peculiares distintas del servicio activo podrán incurrir en responsabilidad disciplinaria. La sanción se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita, salvo que prescriba. No podrá exigirse responsabilidad disciplinaria por actos posteriores a la pérdida de la condición de funcionario. Esta pérdida no libera de la responsabilidad civil o penal por faltas cometidas anteriormente. Los funcionarios/as que indujeren a otros a conductas constitutivas de faltas, incurrirán en la misma responsabilidad que éstos. Los funcionarios/as que encubran faltas graves o muy graves incurrirán en responsabilidad.

En materia de ITOHM *la responsabilidad administrativa por infracciones cometidas en materia de igualdad de mujeres y hombres se imputa a la persona física o jurídica que cometa las acciones y omisiones tipificadas en la LIE, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden que puedan concurrir*[1515].

Conviene recordar que el art. 10 del *Real Decreto 796/2005, de 1 de julio, por el que se aprueba el Reglamento general de régimen disciplinario del personal al servicio de la Administración de Justicia* dispone que serán responsables no sólo los autores directos, sino también *los superiores que consintieran las faltas muy graves y graves, así como quienes las indujeran o encubrieran, cuando de dichos actos se deriven graves daños para la Administración o la ciudadanía.*

1515 Vid. Art. 76 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi.

Subcapítulo III. Sanciones disciplinarias

Separación del servicio. Suspensión de funciones, por falta grave o muy grave. Traslado con cambio de residencia, por falta grave o muy grave. Apercibimiento, por faltas leves.

En este apartado me gustaría recordar que en materia de ITOHM la Administración Pública de la Comunidad Autónoma Vasca es competente para ejercer el poder disciplinario y tratar de corregir así las desviaciones que se produzcan en este punto, y todo ello al amparo del art. 5 de la ***LIE.***

En esta ley también se indica que *las infracciones **leves** son sancionadas con apercibimiento y/o multa de hasta 900 euros; las infracciones **graves** son sancionadas con multa de hasta 9.000 euros y/o con la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las administraciones públicas vascas por un período comprendido entre uno y tres años y/o con la inhabilitación temporal, por el mismo período, de la persona física o jurídica responsable para ostentar la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos; y las infracciones **muy graves** son sancionadas con multa de hasta 45.000 euros y/o con la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las administraciones públicas vascas por un período comprendido entre tres y cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por el mismo período, de la persona física o jurídica responsable para ostentar la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos*[1516].

Para la graduación de estas multas o sanciones se atenderá a la aplicación de los siguientes criterios: a) La naturaleza de los perjuicios causados; b) La existencia de intencionalidad o reiteración; c) y la subsanación por parte de la persona infractora de los defectos que dieron lugar a la iniciación del procedimiento con anterioridad a que recaiga resolución en la instancia[1517].

Pero además de las sanciones anteriores, previstas para la ciudadanía en general, en el caso del personal funcionario, les serán aplicables las previstas en el **EBEP** en su art. 96 que contempla las siguientes: *a) separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves, b) despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban, c) suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años, d) traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca, e) demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria, f) apercibimiento, y g) cualquier otra que se establezca por ley.*

Indica también este art. que su ***graduación*** o alcance se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Igualmente en el art. 87 de la **LFPV** se regula que *la sanción de destitución del cargo únicamente será de aplicación a los funcionarios con habilitación de carácter nacional, y sólo se impondrá por faltas graves o muy graves; la sanción de separación definitiva del servicio se impondrá únicamente por la comisión de faltas muy graves; las sanciones de traslado con cambio de residencia y suspensión de funciones sólo podrán imponerse por faltas muy graves o graves; la suspensión de funciones impuesta por falta muy grave no podrá exceder de cuatro años ni ser inferior a dos, y si se impone por falta grave no podrá ser superior a dos años; y las faltas leves sólo podrán corregirse con la sanción de apercibimiento*[1518].

La responsabilidad administrativa será compatible con la penal o civil que pueda exigirse al personal funcionario por los mismos hechos[1519], siempre que nos refiramos al procedimiento disciplinario, pero cuando se trate

1516 Vid. Art. 79 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi.
1517 Vid. Art. 80 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi.
1518 Número 5 del artículo 87 redactado por Ley [PAIS VASCO] 1/1992, 28 enero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma del País Vasco para el ejercicio 1992 («B.O.P.V.» 13 febrero). Número 6 del artículo 87 derogado por Ley [PAIS VASCO] 1/1992, 28 enero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma del País Vasco para el ejercicio 1992 («B.O.P.V.» 13 febrero).
1519 Vid. Artículo 88 redactado por Ley [PAIS VASCO] 16/1997, 7 noviembre, de modificación de la Ley de la Función Pública Vasca («B.O.P.V.» 18 noviembre).

de aplicar la *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social,* prevé el art. 3 de esta disposición que *no podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento, y que en los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones. De no haberse estimado la existencia de ilícito penal, o en el caso de haberse dictado resolución de otro tipo que ponga fin al procedimiento penal, la Administración continuará el expediente sancionador en base a los hechos que los Tribunales hayan considerado probados.*

Dispone el art. 13 del *Real Decreto 796/2005, de 1 de julio, por el que se aprueba el Reglamento general de régimen disciplinario del personal al servicio de la Administración de Justicia que las faltas muy graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de tres años y un día hasta seis años, con traslado forzoso fuera del municipio o con separación del servicio, y que los funcionarios a los que se sancione con traslado forzoso no podrán obtener nuevo destino en el municipio de origen durante tres años cuando hubiera correspondido a la comisión de una falta muy grave. Dichos plazos se computarán desde la fecha de toma de posesión en el destino al que hayan sido trasladados.*

Subcapítulo IV. Procedimiento disciplinario

El ejercicio de la potestad disciplinaria de las AAPP se regirá por su normativa específica. Para imponer sanciones por faltas graves o muy graves es preciso instruir expediente al efecto, con arreglo al RRD cuyas fases son: **ordenación,** en la que el proceso se impulsará de oficio en todos sus trámites; **iniciación,** en la que por acuerdo del órgano competente, que ordenará la incoación de expediente disciplinario con el nombramiento de instructor y secretario, en su caso, siendo de aplicación las normas relativas a abstención y recusación; iniciado el procedimiento podrán adoptarse medidas cautelares, siendo la más importante la suspensión provisional; **desarrollo,** en la que el instructor formulará antes de un mes el pliego de cargos que podrá ser contestado en un plazo de diez días, acordará la práctica de pruebas que juzgue oportunas en el plazo de un mes, dando vista del expediente al inculpado para que alegue en un plazo de diez días; el instructor formulará propuesta de resolución, que notificará al interesado para alegaciones en diez días, remitiéndolo posteriormente al órgano competente para que proceda a dictar la decisión; y **terminación,** en la que en la resolución deberá determinarse la falta cometida, el funcionario/a responsable y la sanción impuesta.

En cualquier momento del procedimiento en que el instructor aprecie que la presunta falta puede ser constitutiva de delito, lo pondrá en conocimiento de la autoridad para su oportuna comunicación al Ministerio Fiscal.

En el ámbito específico de la ITOHM se regula en la **LIE** un plazo de prescripción tanto para las infracciones como para las sanciones, de forma que *las **infracciones** administrativas prescribirán: las muy graves, a los dos años; las graves, a los doce meses, y las leves, a los seis meses, todos ellos contados a partir de la comisión del hecho infractor, mientras que el plazo de prescripción de las **sanciones** impuestas al amparo de la presente ley será el siguiente: en las muy graves, un año; en las graves, seis meses, y en las leves, tres meses, todos ellos contados a partir del día siguiente a aquel en el que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción*[1520].

Cuando proceda la aplicación de la *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, las infracciones en el orden social prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción, salvo las infracciones en materia de Seguridad Social que prescribirán a los cuatro años, contados desde la fecha de la infracción*[1521]*, o en materia de prevención de riesgos laborales, en cuyo caso las infracciones prescribirán: al año las leves, a los tres años las graves y a los cinco años las muy graves, contados desde la fecha de la infracción*[1522].

El **art. 11.bis** de la LEC, introducido por la Disposición Adicional Quinta de la LOI prevé que *para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también **legitimados** los **sindicatos** y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente. Cuando los afectados sean una **pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación,** la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal*[1523].

La directora o director de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer será el órgano competente para la imposición de sanciones por infracciones leves, y el Consejo de Gobierno para la imposición de sanciones por infracciones graves y muy graves[1524].

Se regula en esta ley también que *el procedimiento sancionador se ha de ajustar a los principios establecidos en la **LRJAPPAC,** y en la Ley **2**/1998, de 20 de febrero, de la Potestad Sancionadora de las Administraciones Públi-*

1520 Vid. Art. 81 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi.

1521 Vid. Número 2 del artículo 4 redactado por el artículo 25 de la Ley 14/2000, 29 diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social («B.O.E.» 30 diciembre). Vigencia: 1 enero 2001.

1522 Vid. art. 4 de la Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

1523 La misma previsión se contiene en la letra i) del apartado 1) del art. 19 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, añadido por la Disposición Adicional Sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1524 Vid. Art. 82 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi.

cas de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En materia de **prescripción,** debo de aplicar el régimen general aplicable al PAP previsto en el art. 97 del **EBEP,** a tenor del cual, *las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.*

A tenor del art. 89 de la **LFPV** *las faltas muy graves prescribirán a los seis años, las graves a los dos y las leves al mes, y las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis años, por graves a los dos y por leves al mes.*

Para imponer una *sanción por la comisión de faltas* **muy graves o graves** *será necesario* tramitar el procedimiento previamente establecido al efecto, pero para la imposición de sanciones por ***faltas leves*** *se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.*

Prevé el **EBEP** también que el *procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los* ***principios*** *de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable,* siendo necesario que en el procedimiento se adopte la *debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.*

La ***suspensión provisional*** *como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo. El personal afectado por la suspensión provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.*

Cuando la ***suspensión*** *provisional se eleve a* ***definitiva,*** *el funcionario/a deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.*

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión[1525]*.*

A tenor del art. 15 del *Real Decreto 796/2005, de 1 de julio, por el que se aprueba el Reglamento general de régimen disciplinario del personal al servicio de la Administración de Justicia serán órganos competentes para la imposición de las sanciones disciplinarias: a) El Ministro de Justicia para imponer la sanción de separación del servicio en todo caso. b) El Ministerio de Justicia, a través del titular de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia, y los órganos que se determinen por las comunidades autónomas que hayan recibido los traspasos de medios personales para el funcionamiento de la Administración de Justicia, en relación con los funcionarios destinados en sus respectivos ámbitos de competencia, para la imposición de las sanciones de apercibimiento, suspensión de empleo y sueldo y traslado forzoso fuera del municipio de destino.*

No obstante, cuando la sanción de traslado forzoso suponga la movilidad del territorio de una comunidad autónoma al de otra con competencias asumidas, será competente para acordarla el Ministro de Justicia, previo informe favorable de la comunidad autónoma a cuyo territorio se traslada al funcionario sancionado.

1525 Vid. art. 98 del Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Su art. 18 dispone que las faltas muy graves, como las relativas a la contravención del principio de ITOHM y en materia de acoso sexual, prescriben en el plazo de un año, y sus sanciones, en dos años[1526].

1526 Vid. art. 19 del Real Decreto 796/2005, de 1 de julio, por el que se aprueba el Reglamento general de régimen disciplinario del personal al servicio de la Administración de Justicia.

CAPÍTULO XIV. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

La pérdida de la condición de funcionario/a[1527] no supone la pérdida de los derechos pasivos que se hubieran consolidado. Se produce por alguno de los supuestos siguientes: renuncia (es voluntaria, no impide volver a acceder a la Administración y debe ser aceptada por la SEAP); pérdida de la nacionalidad española, o en su caso, de otro país miembro de la UE; sanción disciplinaria de separación del servicio: impide volver a la admón.; pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta: afecta a cualquier cargo o función pública que desarrolle el interesado. La impone el juez, aunque también se dicta un acto administrativo; pena principal o accesoria de inhabilitación especial en el ejercicio de las funciones correspondientes al puesto de trabajo o empleo.: sólo si lo especifica la sentencia; jubilación (forzosa por edad o incapacidad permanente; voluntaria y voluntaria incentivada; especial anticipada, creada para los funcionario/as afectados por el proceso de transferencias, aunque no está claro que continúe en vigor, salvo, tal y como ha mantenido el Tribunal Constitucional, se utilice esta medida para promover el rejuvenecimiento de la plantilla.

La **Rehabilitación de la condición de funcionario/a,** supone la recuperación de la condición de funcionario/a sin necesidad de superar unas nuevas pruebas selectivas y en el Cuerpo o Escala al que pertenecía con anterioridad a la pérdida de la misma. Se puede producir por pérdida de la nacionalidad (si se recupera la nacionalidad española u otra que permita acceder al Cuerpo o Escala al que pertenecía el funcionario/a); por incapacidad permanente: si se recupera la capacidad para el trabajo; por condena a pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial: si se ha extinguido la responsabilidad penal y civil.

Podrán ser rehabilitados/as: *a)los funcionarios/as que hubiesen perdido la condición de tales como consecuencia de la incapacidad permanente para el servicio, una vez desaparecida la causa objetiva que la motivó; b) los funcionarios/as que hubiesen perdido la condición de tales como consecuencia de la pérdida de la nacionalidad española, una vez recuperada ésta o adquirida otra que permita la rehabilitación; c) quienes hubiesen perdido la condición de funcionario a consecuencia de la imposición con carácter firme de inhabilitación absoluta o especial como pena principal o accesoria o por condena a pena privativa de libertad superior a tres años, por razón de delito doloso, una vez extinguidas sus responsabilidades civiles y penales y, en su caso, cancelados los antecedentes penales. Asimismo podrán ser rehabilitados los funcionarios/as que hayan sido separados del servicio como consecuencia de sanción disciplinaria*[1528].

*Será **órgano competente** para resolver los expedientes de rehabilitación el Ministro de Justicia, correspondiendo su instrucción a la Secretaría de Estado de Justicia a través del titular de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia*[1529].

Actualmente, después de las últimas reformas del mercado laboral debo mencionar también la posibilidad de recurrir al ***despido por causas económicas*** en el caso del ***personal laboral*** que presta sus servicios en esta AJE[1530].

Debo recordar que a tenor del artículo 92 del EBEP se le aplicarán cualquiera de las causas de extinción previstas en la normativa laboral, es decir, todas las del artículo 49 del ***ET.***

El artículo 96 del EBEP menciona el ***despido disciplinario***[1531] del personal laboral *en el caso de faltas muy graves*[1532] *y que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares*

1527 Vid. PI dos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013.

1528 Vid. artículos 56-60 del Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales, en el caso de los/as Secretarios/as Judiciales.

1529 Vid. artículos 76-81 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005).

1530 Vid. STSJ de Castilla y León, de 20 de noviembre de 2013, en la que, con ocasión de la utilización del despido en dos Entidades Públicas, tras un proceso de fusión, se entiende de lícito y procedente por causas económicas al reducirse de forma importante una subvención de una Fundación Pública que constituía un medio esencial de financiación y debido a causas organizativas, ya que algunas de las funciones desempeñadas en esos puestos de trabajo has sido externalizadas. Vid. también PI dos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, págs. 54 y siguientes.

1531 Siguiendo el procedimiento previsto en el artículo 98 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

1532 Las faltas muy graves se regulan en el artículo 95 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y 54 del ET.

a las desempeñadas.

Ya hemos visto como una ***falta muy grave*** *es toda actuación que suponga* ***discriminación*** *por razón de sexo así como el acoso moral, sexual y por razón de sexo; así como el acoso laboral.*

El trabajador/a puede impugnar judicialmente el despido pudiendo la sentencia declararlo ***procedente*** (extinción sin derecho a indemnización ni salarios de tramitación); ***nulo,*** por incurrir en una causa discriminatoria o vulnerando un derecho fundamental o libertad pública (con obligatoria readmisión y cobro de salarios de tramitación, e incluso una indemnización adicional[1533]); ***improcedente,*** cuando hay un incumplimiento de forma o no se acredita suficientemente la gravedad o culpabilidad del incumplimiento.

En el caso del despido ***improcedente,*** existe una peculiaridad en la Administración Pública, diferenciándose si afecta a personal laboral ***temporal,*** en cuyo caso, se optará entre la readmisión o la indemnización de 33 días de salario por año de servicio[1534], con un máximo de 24 mensualidades, o si afecta a personal laboral ***fijo,*** en cuyo caso sólo se admitirá la readmisión[1535], entendiendo parte de la doctrina que de otro modo, supondría admitir la legalidad de un acto de arbitrariedad[1536], que si bien puede no ocasionar reparo en la entidad empleadora privada, sin embargo, se prohíbe en la Administración Pública, ex artículo 9.3 de la Constitución Española.

Por último, me gustaría comentar que a este personal también tenemos que aplicar las garantías previstas en el Derecho Antidiscriminatorio que provocan una ***inversión de la carga de la prueba*** en aquellos casos en los que la Entidad empleadora despida o extinga su contrato con una trabajador/a que esté embarazada o disfrutando de cualquiera de las medidas[1537] de corresponsabilidad conectadas con la maternidad[1538], si bien es cierto que en los últimos tiempos he encontrado alguna sentencia, si bien de Tribunales inferiores, que parece querer forzar un retroceso en esta materia al entender que *"no existe discriminación por razón de maternidad ni vulneración de derechos fundamentales y lesivos de la trabajador/a cuando ésta no ha podido acreditar indicios de tal lesión en ninguna de las medidas adoptadas por la entidad empleadora[1539]".*

No obstante, debo mantener que no ha perdido su vigencia el nuevo apartado 5 al artículo 217 de la ***LEC[1540],*** a tenor del cual, *«de acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, pudiendo el órgano judicial, a instancia de parte, recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes»,* y en el mismo sentido, y con una redacción similar, el apartado 7 del art. 60 de la ***LJCA,*** añadido por la Disposición Adicional Sexta de la LOI.

Además, con la entrada en vigor de la LOI se tipifican ***nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones del contrato de trabajo,*** así en los artículos 108 y 122 de la R.D. LEG. 2/1995, 7 ABRIL, DEROGADO POR LA DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA DE LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL («B.O.E.» 11 OCTUBRE), EL 11 DE DICIEMBRE DE 2011.[1541], o art. 53 y 55.5 del ET, y tanto si se trata del despido disciplinario como en caso de extinción por causas objetivas[1542], como los siguientes: durante el periodo de suspensión contractual previsto en el artículo 45.1.d) del ET, por riesgo durante la lactancia natural, enfer-

1533 Ex artículo 183 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

1534 Sobre el abaratamiento de la indemnización por despido improcedente, Vid. PI dos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, págs. 43 y siguientes.

1535 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014. Pág. 61.

1536 La arbitrariedad es ilegal en la Administración Pública, mientras que no lo es la discrecionalidad.

1537 Vid. los artículos 108.2.b) y 122.2.d) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que determinan la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas, desde el inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión por maternidad, y el de los trabajadores/as que hayan solicitado uno de los permisos previstos en los apartados 4, 4.bis) y 5 del artículo 37 del ET, o estén disfrutándolos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3, y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por ejercer los derechos de reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos previstos en el ET. Vid. FARALDO CABANA, P., "El derecho a la reducción de jornada laboral o a la reordenación del tiempo de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género", Revista Aranzadi Doctrinal, núm. 6, 2011, pág. 4.

1538 Vid. Art. 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no aplicable en los procesos penales.

1539 Vid. STSJ de Cataluña de 21 de octubre de 2013.

1540 Añadido por la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1541 Vid. artículos 120 y siguientes de la LJS.

1542 Vid. Disposición Adicional 13ª L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007) que se incorpora a la redacción de los artículos 108.2 y 122 de la Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la R.D. Leg. 2/1995, 7 abril, derogado por la disposición derogatoria única de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social («B.O.E.» 11 octubre), el 11 de diciembre de 2011.

medades causadas por embarazo, parto o lactancia natural[1543] o paternidad[1544]; el de trabajadores/as/as que has solicitado uno de los permisos regulados en el artículo 37.4.bis del ET (nacimiento de hijos/as prematuros/as o que deban permanecer hospitalizados después del parto) o la excedencia prevista en el artículo 46.3 del ET (permiso de lactancia y reducción de jornada) o el de las víctima de violencia de género cuando disfruten de reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión contractual; el de trabajadores/as/as que se han reincorporado al puesto de trabajo después de disfrutar de un permiso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento siempre que no hayan transcurrido más de nueves meses desde el nacimiento, adopción o acogimiento; la de las trabajador/as embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores/as que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajador/as víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

En cualquier caso, *cuando la decisión extintiva del sujeto empleador tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador/a, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio[1545].*

En estos casos se producirá la ***inversión de la carga de la prueba,*** presumiéndose "iuris tantum" la nulidad de la decisión extintiva salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente[1546].

En el ámbito procesal, nos hemos encontrado con problemas a la hora de aplicar a todos estos supuestos de nulidad la consabida ***inversión de la carga de la prueba*** típica del derecho antidiscriminatorio, en función de la cuál toda trabajador/a embarazada, por ejemplo, que sea despedida, cuando demande por despido a la entidad empleadora en los tribunales no tendría que probar que el despido ha sido por el embarazo, sino que sería la entidad empleadora la que tendría que probar que obedecía a otra causa ajena a la situación de embarazo. Sin embargo, en el año 2006, el ***Tribunal Supremo,*** entendió que era la demandante la que tenía que hacer uso de la prueba indiciaria y que por lo tanto si la entidad empleadora desconocía su situación de embarazo no se podía considerar despido discriminatorio y por lo tanto *nulo*[1547]. Posteriormente, ante el caos generado tuvo que pronunciarse el ***Tribunal Constitucional,*** en su STC 92/2008, de 21 de julio, donde se otorga el amparo por vulneración del artículo 24.1 Constitución Española en relación al artículo 14 Constitución Española, defendiendo la nulidad de la decisión extintiva independientemente del conocimiento de la entidad empleadora de la situación del embarazo[1548]. Ello hizo recapacitar al Tribunal Supremo, que se pronunciará en el mismo sentido en su STS de 17 de enero de 2009.

A estos efectos resulta ilustrativo el art. 53 del ET que también dispone que la *calificación por la autoridad*

1543 Vid. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia de 24 Oct. 2014, Rec. 1998/2014, en la que se declara nulo de trabajadora en permiso por maternidad que acude con sus hijas lactantes a ayudar a sus padres en la cafetería que regentan. Y sin embargo, se ha mantenido que no es discriminatorio el desistimiento comunicado a la empleada del hogar en el día que se reincorpora de su baja maternal, en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia de 7 Oct. 2014, Rec. 2838/2014. Y en el mismo sentido, la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Terrassa/Tarrasa, Sentencia de 1 Oct. 2014, Rec. 600/2014, que entiende que la necesidad de respeto a la intimidad familiar da lugar a que la nulidad del despido por embarazo de la empleada de hogar no obligue a la readmisión.

1544 Vid. FERNÁNDEZ ARDAVÍN, L., "La protección frente al despido", en AAVV (GARCÍA MURCIA, J.), Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajador/as, Oviedo (Gobierno del Principado de Asturias, Consejería de Trabajo y Promoción del Empleo), 2001.

1545 Vid. art. 53.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajador/aes.

1546 Vid. art. 53.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajador/aes. Penúltimo párrafo del número 4 del artículo 53 redactado por el número seis del artículo 18 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio).

1547 Vid. STS de 19 de julio de 2006 (REDUCCIÓN DE JORNADA 6653).

1548 Vid. ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote; UGUINA, Jesús Rafael Mercader. La consolidación por el Tribunal Constitucional del principio de nulidad objetiva de los Despidos durante el embarazo aunque la entidad empleadora ignore el estado de la trabajadora. Justicia laboral: revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2008, no 35, p. 5-11.

judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones: a) en caso de **procedencia,** el trabajador/a tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1 de este artículo, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable; b) si la extinción se declara **improcedente,** y el sujeto empleador procede a la readmisión, el trabajador/a habrá de reintegrarle la indemnización percibida, en caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de ésta el importe de dicha indemnización.

Se considera también en el caso del personal laboral como un incumplimiento contractual justificativo del recurso al ***despido disciplinario*** el acoso sexual o por razón de sexo al sujeto empleador o a las personas que trabajan en la entidad empleadora[1549].

Por lo tanto, la **extinción del contrato de trabajo** se rige en la Administración pública por las reglas previstas en la legislación laboral (arts. 49 ss. ET), con las limitaciones, exclusiones o efectos especiales procedentes de la legislación sobre empleados públicos. En general cabe decir que rige el principio de **restricción o circunscripción de las facultades de apreciación discrecional** a la hora de hacer valer cualesquiera causas de extinción por parte de la Administración pública, especialmente en relación con el **mutuo acuerdo,** el **desistimiento en periodo de prueba[1550]** o todos aquellos supuestos en los que la voluntad o decisión de la entidad empleadora sea determinante o imprescindible. En sentido contrario, la concurrencia de causa de extinción que afecte al interés general (indisciplina, por ejemplo) deberá ser atendida por la Administración adecuadamente. En particular se restringe la facultad de **opción entre indemnización y readmisión** en los casos de personal laboral fijo (art. 96.2 EBEP).

La jurisprudencia ha sostenido que las Administraciones públicas tienen la opción entre readmitir o indemnizar a los afectados en los mismos términos que las entidad empleadoras privadas (STS 26-11-1993 [RJ 1993, 9079] ; STS 26-7-1995 [RJ 1995, 6723] y STS 3-6-2004 [RJ 2004, 5386]). Se admite que por convenio colectivo se otorgue al trabajador/a, ya sea fijo laboral o indefinido, el derecho a optar entre la indemnización o la readmisión, sin que ello vulnere el mandato del art. 96.2 del EBEP, relativo a que «procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario» ya que se trata de una regla general «que puede quedar sin efecto cuando un convenio colectivo disponga lo contrario, al remitirse el art. 7 del EBEP a la legislación laboral en general» (STS 18-9-2009 [RJ 2009, 5651]).

Una problemática especial ha generado tradicionalmente la aplicación a las Administraciones públicas de las causas de extinción del contrato de trabajo que guardan mayor conexión con el funcionamiento del mercado, con el sistema productivo o con las disponibilidades financieras, como es el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En los años noventa se previó como causa específica de despido la situación de **insuficiencia presupuestaria** [art. 52 e) ET][1551], actualmente limitada a entidades sin ánimo de lucro que ejecuten planes o programas públicos con cargo a consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias de naturaleza pública y con carácter no permanente. Con la reforma laboral de 2012 —a partir del RDL 3/2012 (RCL 2012, 147)[1552] y con las precisiones de la Ley 3/2012 (RCL 2012, 945) — se declara expresamente la aplicación del **despido por causas económicas, técnicas, organizativas[1553] y de producción** [a través de las vías previstas en los arts. 51 y 52.c) ET] al conjunto del sector público «en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones públicas» (DA 20ª ET, añadida por DA 2ª RDL 3/2012 y revisada por DA 2ª Ley 3/2012).

Según doctrina judicial, la aplicación de estas causas se justifica por razones de interés general en la reducción o supresión de servicios no rentables o deficitarios (STSJ de Cataluña de 9 de marzo de 1999 [AS 1999, 384]). En

1549 Letra g) del número 2 del artículo 54 redactada por el apartado trece de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).

1550 Vid. STS, de 20 de enero de 2014, en la que se plantea la licitud de la extinción por no superar el periodo de prueba, aunque la trabajador/a había superado un concurso-oposición, en cuyas bases ya se preveía dicho periodo. Vid. también la STC, Pleno, Sentencia 119/2014 de 16 Jul. 2014, Rec. 5603/2012, que avala el periodo de prueba de un año establecido en la Ley de Reforma Laboral.

1551 Vid. PI dos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, págs. 66 y siguientes.

1552 Vid. ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote. La nueva regulación sustantiva y procesal de la extinción del contrato de trabajo en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: puntos críticos. Actualidad laboral, 2012, no 9, p. 1.

1553 Vid. sobre el despido por causas técnica y organizativas, PI dos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, págs. 73 y siguientes.

el ámbito de la Unión Europea la Directiva 1998/59/CE (LCEur 1998, 2531), procedente de la codificación de la Directiva 75/129/CEE (LCEur 1975, 40) con sus reformas posteriores, proporciona una **definición de despido colectivo** (por motivos «ni inherentes a la persona de los trabajadores/as» y por encima de determinados umbrales numéricos[1554]), declara la **exclusión** de su **ámbito de aplicación** las Administraciones públicas, entidades de derecho público y entidades equivalentes, así como las tripulaciones de buques marítimos, impone al entidad empleadora la obligación de abrir un **periodo de consultas** con los representantes de los trabajadores/as, exige **comunicación escrita a la autoridad pública** competente de «cualquier proyecto de despido colectivo», y establece un **plazo mínimo** de treinta días desde dicha notificación hasta la efectividad del despido. Dado que las fuerzas armadas forman parte de una Administración pública o entidad equivalente, está comprendido en esa exclusión el personal civil de una base militar (TJUE 18-10-2012 [JUR 2012, 332834] Caso Nolan).

La aplicación de esta vía de extinción de los contratos de trabajo en el ámbito estricto de las **Administraciones públicas y entidades de naturaleza pública** (en el sentido del art. 3.2 RDLeg.3/2011, de 14 de noviembre que aprueba el *Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público*) tiene en todo caso algunas **particularidades** respecto de su aplicación al ámbito privado e incluso respecto de su aplicación al resto del sector público (entidad empleadoras públicas). Así, la **causa económica** se entiende concurrente cuando se produce **insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente** para la financiación de los servicios públicos, acontecimiento que se da por producido, por ejemplo, cuando se mantiene tal situación durante **tres trimestres consecutivos**; la **causa técnica** se entiende existente cuando se producen cambios, entre otros, en los medios o instrumentos de la prestación de servicio público de que se trate, y la **causa organizativa** cuando se producen cambios, entre otros, en los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público. A diferencia de las anteriores, la **causa relativa a la producción** no cuenta aquí con explicación propia y específica, aunque la referencia general a los arts. 51 y 52.c) ET no excluye su aplicación. Una **particularidad añadida** se refiere al orden de los despidos, pues en tales casos se da **prioridad de permanencia al personal laboral fijo** que haya accedido a sus puestos de trabajo a través de procedimientos selectivos de ingreso en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito o capacidad, siempre que así lo establezcan las entidades públicas afectadas.

Reglamentariamente se ha precisado que se entenderá que concurre la circunstancia de **insuficiencia presupuestaria**[1555] que actúa como **causa económica** en este ámbito estricto administrativo del sector público (el diseñado en el art. 3.2 de la Ley de Contratos del Sector Público) cuando en el ejercicio anterior la Administración Pública en la que se integra el Departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario, y al mismo tiempo los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5 por ciento en el ejercicio corriente o en un 7 por ciento en los dos ejercicios anteriores, teniendo en cuenta a estos efectos tanto las minoraciones efectuadas en el presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria (art. 35.3 RD 1483/2012).

El ***Tribunal Supremo*** ha entendido que no será suficiente que se alegue en el Presupuesto una *insuficiencia presupuestaria,* para justificar la utilización del despido objetivo o despido colectivo[1556] por causas económicas[1557], sino que habrá que valorar si se trata sólo de un problema de tesorería o de una mala gestión de los Servicios Públicos que lo podría haber evitado, no reduciendo tanto los tributos, o aplicando reducciones salariales que afecten a todo el personal, personal funcionario y personal laboral, u otras vías[1558].

El art. 3.2 de la Ley de Contratos del Sector Público (RDLeg. 3/2011) se refiere a los siguientes entes públicos: Administración General del Estado, Administración de las Comunidades Autónomas, Entidades que integran la Administración Local, entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, organismos autónomos, Universidades públicas, **entidades de derecho público** dotadas de independencia funcional o con una especial autonomía legalmente reconocida que ejerzan funciones de regulación o control de carácter externo sobre un determinado sector o actividad, **entidades de derecho público vinculadas** a una o varias Administraciones públi-

1554 Vid. PI dos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, págs. 84 y siguientes.
1555 Vid. PI dos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, págs. 139 y siguientes.
1556 Vid. ROYO, Miguel Carlos Rodríguez-PI ñero. El despido colectivo en el sector público. En Estudios en torno a la reforma laboral de 2012. 2013. p. 219-253.
1557 Vid. para el despido objetivo y colectivo por causas económicas, FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 61 y siguientes.
1558 Vid. SSTS 18 de febrero de 2014, rec. 59/2013; de 26 de marzo de 2014, rec. 138/2013; de 15 de abril de 2014, rec. 188/2013; SAN de 28 de marzo de 2014.

cas o dependientes de las mismas cuya actividad principal no consista en la producción en régimen de mercado de bienes y servicios, que efectúen operaciones de redistribución de la renta y de la riqueza nacional sin ánimo de lucro o que no se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida a la entrega de bienes o a la prestación de servicios (con exclusión de las entidades públicas empresariales y los organismos asimilados dependientes de Comunidades Autónomas o Entidades locales), órganos competentes de determinadas instituciones del Estado o de las Comunidades Autónomas (Congreso de los Diputados, Senado, Consejo general del poder Judicial, Tribunal Constitucional, Tribunal de Cuentas, Defensor del Pueblo, Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas e instituciones análogas al Tribunal de Cuentas y Defensor del Pueblo) en lo que se refiere a su actividad de contratación, y **Diputaciones Forales y Juntas Generales de los Territorios Históricos del País Vasco** también en lo que se refiere a su actividad de contratación.

En relación a la **suspensión o régimen jurídico por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción,** antes de la reforma del 2012, la Administración Pública podía, para racionalizar las plantillas, utilizar el despido individual de personal laboral fijo y seguir manteniendo simultáneamente a personal contratado temporalmente[1559], pero el *Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma laboral, y la Ley 3/2012,* vetan o dificultan su utilización, excluyendo la aplicación del art. 47 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014) en la Administración Pública[1560], y para delimitar el concepto de Administración Pública a estos efectos, debo acudir, no a el EBEP, sino al art. de la *Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas.*

En realidad, detrás subyace la idea de la obsesión por limitar el gasto público de forma "definitiva", y no mediante estas medidas temporales[1561], de ahí que al mismo tiempo facilite el despido colectivo en las Administraciones Públicas. De hecho, parte de la doctrina entiende que genera una discriminación o trato desigual no justificado objetivamente, ni razonable[1562], entre el personal de las entidades empleadoras privadas y el de la Administración Pública, contraria al art. 14 de la Constitución española de 1978.

La jurisprudencia ha puesto de relieve otros aspectos particulares de la extinción del contrato de trabajo en la Administración pública. Acepta la validez de la extinción de los contratos de trabajo realizados a su amparo por causa de **anulación por sentencia firme** del correspondiente concurso, al considerar que la nulidad del acto originario comporta la nulidad de sus consecuencias (STS 29-3-1994 [RJ 1994, 2656 ; STS 5-10-1994 [RJ 1994, 7748]), si bien para llevar a efecto tal extinción la Administración debe acudir a alguno de los procedimientos extintivos previstos en el art. 49 del ET, como son la extinción por fuerza mayor y el despido objetivo por causas económicas (STS 10-3-1999 [RJ 1999, 2124] y STS 5-7-2000 [RJ 2000, 6897]). También ha declarado que la suscripción de un contrato de interinidad por vacante no elimina las facultades de la Administración de modificar o suprimir los puestos de trabajo (STS 14-3-2002 [RJ 2002, 5205]), que el **despido nulo** comportar siempre la obligación de readmitir al trabajador/a, abonándole los salarios de tramitación, sin que ello vulnere lo dispuesto en el art. 103 CE (STS 27-7-1992 [RJ 1992, 5663] ; STS 19-1-1993 [RJ 1993, 100] ; STS 7-10-1996 [RJ 1996, 7492]), y que la extinción por vencimiento de **contratos temporales realizados en fraude de ley** se debe declarar como despido improcedente, no nulo (STS 2-6-1995 [RJ 1995, 4749]), salvo en los supuestos de ceses injustificados del personal estatutario, no vinculado por una relación jurídica de naturaleza laboral (STS 11-5-1999 [RJ 1999, 4723] ; STS 14-10-1996 [RJ 1996, 7624]).

Según doctrina judicial, la **amortización de plazas cubiertas por interinos,** mediante su supresión de las correspondientes plazas en las RPTs, no constituye despido, sino válida extinción del contrato de trabajo, ya que la eficacia del contrato de interinidad dependerá de la pervivencia objetiva del puesto de trabajo (STSJ Castilla y León 23-3-1998 [Valladolid] [AS 1998, 5837] ; STSJ Burgos 10-5-1999 [AS 1999, 2596]).

Se ha mantenido también por el Tribunal Supremo que para extinguir los contratos de interinidad y los indefi-

1559 Vid. STSJ, Social, Madrid, de 22 de febrero de 2010.

1560 Salvo las que se financien mayoritariamente, en más del 50 %, con ingresos obtenidos de sus operaciones realizadas en los mercados (Vid. Disposición Adicional 21ª del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014)).

1561 Vid. GARCÍA-PERROTE,I., "La nueva regulación sustantiva y procesal de la extinción del contrato de trabajo en el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero: puntos críticos", Actualidad Laboral, núm. 9, 2012, pág. 1051; LÓPEZ GÓMEZ, J.M., "La relación laboral especial de empleo público. Estudio de su régimen jurídico tras el Estatuto Básico del Empleado Público", Ed. Civitas, Madrid, 2009.

1562 Vid. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, pág. 165; PURCALLA BONILLA, M.A. y PRECIADO DOMÉNECH, C.H., "Extinción del contrato de trabajo versus suspensión y reducción de jornada en el Real Decreto Ley 3/2012", Aranzadi Social, núm. 2, 2012, pág. 9.

nidos[1563], no fijos, se requiere el cumplimiento de los trámites previstos en los artículos 51 y 52 del ET[1564].

No obstante, debo resaltar el hecho de que en el *IV Acuerdo Regulador de la Equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de Implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT, de 7 de mayo de 2010,* en su art. 57, se disponga *"el objetivo de la reducción en un 80% de la interinidad en la Administración de Justicia en Euskadi para lo cual, la AJE, se comprometió a que durante la vigencia del acuerdo el 90% de las plazas vacantes, así como el 100% de las plazas estructurales que se consolidasen fuesen ofrecidas a concursos de traslados, e igualmente, a que el 100% de las plazas que en los concursos de traslados se declarasen desiertas fuesen ofertadas anualmente a la OPE, así como a favorecer el sistema del concurso-oposición"[1565].*

Por otra parte, no puedo concluir este apartado sin recordar que el próximo PI del PAJE podría regular la ***extinción*** del vínculo laboral, debido a que el artículo 46.2 de la LOI, dispone el contenido mínimo que debe regular el Plan de Igualdad, *"entre otras"* materias[1566], y entre esas otras materias, podría encontrarse la extinción o el despido, pudiendo concretarse, por ejemplo, cuando el despido se considerará ***nulo por discriminatorio,*** aunque también es cierto, que tengo mis dudas acerca de si la negociación colectiva está legitimada, por encima de los órganos judiciales, no sólo para calificar este despido como nulo, sino además, desarrollar el ordenamiento jurídico, hasta el punto de configurar nuevas causas de nulidad por discriminación por soluciones lineales e indiscriminadas, pues tal y como se ha dicho en la doctrina de forma muy atinada, *"siempre sobran funcionarios para cuadrar las cuentas y siempre faltan para dar servicios públicos adecuados"[1567].*

Pero si admitimos que no en todos los casos se verá comprometido necesariamente el *interés público* sería plausible que el PI pudiese regular esas otras materias, que en materia de despido, puede traducirse en adoptar medidas o estrategias para evitar que éste sea ***discriminatorio por razón de género;*** así por ejemplo, regular el derecho de la trabajo a solicitar que sea oída con carácter previo al despido la representación unitaria, o por ejemplo, establecer la presunción "iuris tantum" de presumir que el despido siempre que afecte a una mujer es discriminatorio siendo la entidad empleadora la que tenga que probar que no es así, etc...[1568]

Igualmente, me parece sumamente grave, y por ello preciso, la intervención de la Negociación Colectiva o el Plan de Igualdad, la situación que después de la última reforma se puede generar en función de la cual la Administración Pública podría proceder a "despedir", incluso colectivamente, al personal, para luego "recuperarlo a bajo coste", acudiendo, en el caso de la Comunidad Autónoma del País Vasco, a Lanbide, cuando este personal esté cobrando la prestación de desempleo, para reclamarlo y ocuparlo a través de la vía de los ***"trabajos de colaboración social",*** que implicará tener que abonarles exclusivamente la parte de salario necesaria para cubrir el que se les reconoce por convenio colectivo, o en su defecto, por Ley, una vez descontado el importe de la prestación de desempleo[1569] que cobrarán simultáneamente[1570], y no olvidemos además que por la realización de este trabajo este personal no devengará una nueva prestación por desempleo[1571].

Es cierto que no debería utilizarse esta figura más que para trabajos excepcionales[1572] o marginales, pero algunas sentencias los han admitido para la actividad habitual de la Administración Pública[1573].

1563 Vid. MORÓN PRIETO R., "La extinción del contrato indefinido no fijo de plantilla: supuestos, procedimiento y efectos", Revista de Derecho Social, Número 14 - Página 195 - Año 2001 - Análisis de Jurisprudencia de TSJ.

1564 Vid.STS, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 15 Jul. 2014, Rec. 2047/2013.

1565 Vid. Art. 57 del IV Acuerdo Regulador de la Equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de Implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT, de 7 de mayo de 2010.

1566 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial", Ed. Bomarzo, 2009, págs. 71 y siguientes.

1567 Vid. OLÍAS DE LIMA GETE, B., "Cara y cruz de la externalización", en AA.VV., (ORTEGA ÁLVAREZ, L., Dir.), Crisis y externalización en el sector público: ¿solución o problema?, INAP, Madrid, 2012, Pág. 62.

1568 Vid. FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial", Ed. Bomarzo, 2009, pág. 72.

1569 Vid. art. 213.3 de la Ley General de Seguridad Social.

1570 Vid. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, págs. 167 y siguientes.

1571 Vid. MARTÍNEZ ABASCAL, V., "Derecho al trabajo y políticas de Empleo", en AA.VV., (SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R., Dirs.), El modelo social de la Constitución española, MTAS, Madrid, 2003, pág. 1360.

1572 Vid. LÓPEZ LÓPEZ, J., "Utilización abusiva de trabajadores en régimen de colaboración social por las Administraciones Públicas", Información Laboral. Legislación y Convenios Colectivos, núm. 21, 2001; CASTAÑEIRA FERNÁNDEZ, J., "Los trabajos de colaboración social", en AA.VV., (CRUZ VILLALÓN, J., Coord.), Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al Profesor José Cabrera Bazán, Ed. Tecnos, Madrid, 1999.

1573 Vid. Sentencia del Tribunal Supremo, Social, de 9 de mayo de 2011.

CAPÍTULO XV. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO[1574] QUE PRESTAN SERVICIOS[1575] EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

A nivel de Derecho Comparado[1576] se puede observar algunas diferencias entre los diversos Estados a la hora de articular medidas de prevención y atención en la lucha contra la violencia de género.

Se pueden distinguir ***tres modelos:*** por un lado, el de una situación de práctica ***ausencia*** de medidas penales específicas y de legislación para garantizar los derechos de las mujeres víctimas de este tipo de violencia. Sería un modelo con un número mínimo de denuncias y solo una reducidísima parte de las mujeres que las presentan sigue el procedimiento penal y alcanza una sentencia condenatoria o alguna medida que garantice sus derechos y su seguridad (v.gr. Rumanía); un segundo modelo, (Inglaterra y España), se corresponde con países que cuentan con ***medidas específicas,*** como órdenes de protección, delitos específicos y tribunales especializados y donde los niveles de impunidad son menores pero no siempre se garantiza la seguridad de las víctimas ni tampoco se satisfacen adecuadamente sus demandas de justicia; y, por último, modelos como el de Italia, donde se han adoptado ***medidas*** pero **no una legislación penal** específica y donde solo una tercera parte de los casos denunciados es llevada a juicio y menos del 10% acaba con una condena al agresor.

Se trata de países que manifiestan, aunque con diferente intensidad, diferentes dificultades para entender su papel frente a las violencias patriarcales, así como para vincularlas con la desigualdad estructural que padecen las mujeres en nuestras sociedades[1577].

En **Europa,** el **Parlamento Europeo** subrayó que entre las prioridades clave para abordar la violencia contra las mujeres y las niñas debe ser la eliminación de las actitudes socioculturales discriminatorios que refuerzan la subordinación de la mujer en la sociedad y el resultado en la tolerancia de la violencia contra las mujeres y las niñas en las esferas privada y pública, en el hogar y en los lugares de trabajo e instituciones educativas; en este contexto, se esperaba que se acelerará el progreso en el desarrollo de normas legales, normas y políticas internacionales que mejoren los servicios y protección a las víctimas, a crear conciencia con el fin de cambiar el comportamiento y las actitudes, y, sobre todo, garantizar la suficiente y consistente aplicación en todas las partes del mundo; así pidió a la UE, que apoyase el lanzamiento de una campaña mundial de promoción para la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas y la violencia de género, con el fin de adoptar nuevas medidas para hacer que nuestras comunidades y países segura y respetar plenamente los derechos humanos de mujeres y niñas en todo el mundo y ha mantenido que esta campaña debería basarse en las asociaciones existentes entre los Estados y otros actores pertinentes, incluida la sociedad civil y organizaciones de mujeres[1578].

A tenor del art. 50 de la LIE, *se considera violencia contra las mujeres cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada[1579].*

1574 Vid. CUESTA AGUADO y PÉREZ DEL RÍO, T. (Coords.), "Violencia de género en el trabajo. Respuestas jurídicas a problemas sociales", Ed. Mergablu, Sevilla, 2004.

1575 Vid. SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L., "Incidencia en el ámbito laboral de la violencia de género", en AA.VV., (DE HOYOS SANCHO, M., Dir.), "Tutela jurisdiccional frente a la violencia de género. Aspectos procesales, civiles, penales y laborales", Ed. Lex Nova, Valladolid, 2009, págs. 785 y siguientes.

1576 Vid. BODELÓN Encarna, Violencia de género y las respuestas de los sistemas penales, Ed. Didot, 2013.

1577 Vid. La legislación rumana prácticamente no vincula la violencia machista con la desigualdad estructural entre hombres y mujeres en la sociedad; la italiana lo hace de un modo insuficiente y las legislaciones de Inglaterra y España, que sí la vinculan, tienen algunas dificultades en su aplicación. Así, por ejemplo, en algunos tribunales de España, se está exigiendo la manifestación de "machismo manifiesto" en la conducta del agresor como requisito del tipo penal. Algunos tribunales se han inventado este elemento subjetivo (que no recoge la legislación) para no aplicar los tipos específicos de violencia de género, lo que evidencia que algunos órganos judiciales aún no han entendido que la desigualdad entre hombres y mujeres es la causa de la violencia machista y que la norma prohíbe la subordinación y la discriminación social de las mujeres, cualquiera sea la intensidad con la que se ejerza"

1578 Vid. Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, sobre el 57° periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas: Eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas (2012/2922(RSP)).

1579 Véase D [PAÍS VASCO] 148/2007, 11 septiembre, regulador de los recursos de acogida para mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico («B.O.P.V.» 27 septiembre).

Subcapítulo I. La Violencia de Género y su valoración en el acceso a puestos de trabajo

En el art. 60.2 de la ***LIE*** se dispone que *el Gobierno Vasco ha de promover la contratación laboral de las víctimas de maltrato doméstico así como su constitución como trabajador/as autónomas o como socias cooperativistas, en las condiciones que se determinen reglamentariamente.*

En la *Resolución de 10 de noviembre de 2009, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se regula el procedimiento para la provisión en comisión de servicios, adscripción provisional o sustitución de puestos de trabajo en la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco,* se dispone que en el caso de ser varias las personas interesadas en acceder a un puesto de trabajo a través de una comisión de servicios, se aplicará un criterio de antigüedad en el escalafón correspondiente, pero modulado por otros criterios adicionales, entre los que ocupa el primer lugar el de ser *Funcionaria víctima de violencia sobre la mujer que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral*[1580]*, siempre que se acredite debidamente*[1581]*.*

1580 Vid. Art. 3 de la Resolución de 10 de noviembre de 2009, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se regula el procedimiento para la provisión en comisión de servicios, adscripción provisional o sustitución de puestos de trabajo en la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

1581 Vid. QUINTANILLA NAVARRO, B., "Violencia de género y derechos socio laborales: la LO 1/2004, de 8 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género", TL, núm. 80, 2005, pág. 31.

Subcapítulo II. La VIOLENCIA DE GÉNERO como causa de suspensión[1582] o novación de la relación de prestación de servicios[1583]

En la ***LVG***[1584] se regulaban algunos derechos[1585] reconocidos a las víctimas de violencia de género para adaptar sus condiciones laborales a la nueva situación[1586]; así el derecho a reducir o reordenar su jornada de trabajo, lo cual se debería precisar a través de la negociación colectiva[1587]; pueden solicitar un cambio de centro de trabajo[1588]; y pueden acceder a una suspensión[1589] contractual durante 6 meses[1590].

En la *ORDEN de 16 de septiembre de 2010, de la Con¬sejera de Justicia y Administración Pública, sobre selección, propuesta y nombramiento del personal funcionario interino para cubrir puestos de traba¬jo de los Cuerpos de Médicos Forenses, Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial se regula que no quedarán excluidos de la bolsa de trabajo para acceder como funcionariado interino el funcionariado que lo solicite una víctima de violencia de género,* cuando impida a la víctima el desempeño del puesto de trabajo para el cual ha si¬do llamada por razones de seguridad personal u otras relacionadas con la amenaza o ejercicio de dicha vio¬lencia, que ha debido de ser suficientemente acreditada[1591].

En relación al personal laboral es aplicable el artículo 74 del DECRETO 83/2010, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos que dispone que las empleadas públicas víctimas de la violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección a una reducción de la jornada de trabajo *con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección, de acuerdo con los criterios que se determinen; a una reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, aplicación de la flexibilidad de horario u otros sistemas alternativos que se pudieran establecer, de acuerdo con los criterios que se determinen; y cuando las empleadas públicas víctimas de la violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determine la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género; y también tienen derecho a un traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes; igualmente, a una situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea de aplicación los plazos de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable ese periodo a efecto de ascensos, trienios y derechos pasivos, pudiendo prorrogar por periodos de tres meses, cuando de las actuaciones de tutela judicial que la efectividad del derecho a la protección de la víctima lo exigiere.*

*En el caso del **personal laboral**, se prevé en la normativa[1592] que las empleadas públicas víctimas de la **violencia de género** tendrán reconocidos por su parte los siguientes derechos[1593] para garantizar su protección: a) **una***

1582 Vid. MARTÍNEZ, Silvia Fernández. "Violencia de Género y Derecho del Trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos", volumen dirigido por Lourdes Mella Méndez. Una reseña. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 2013.

1583 Vid. VILA TIERNO, F., "Medidas de mantenimiento de Empleo para las trabajadoras víctimas de violencia de género", Ed. Comarés, Granada, 2009.

1584 Vid. art. 45.1.n) del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014).

1585 Vid. ZAPI RAIN, Juan Pablo Landa. Aspectos problemáticos de las medidas de protección social previstas a favor de las mujeres objeto de situaciones de violencia de género por la LO 1/2004, de 28 de diciembre. Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral, 2007, no 196, p. 13-19.

1586 Vid. SEMPERE NAVARRO, A.V., "Aspectos socio laborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre", en AA.VV., (MUERZA ESPARZA, J., Coord.), Comentario a la Ley Orgánica de Protección Integral contra la Violencia de Género, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2005, págs. 87 y siguientes.

1587 Vid. artículo 37.4 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajador/aes.

1588 Vid. artículo 40 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajador/aes.

1589 Vid. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y VELASCO PORTERO, T., "La suspensión del contrato de trabajo de las víctimas de violencia de género como medida de protección integral. Mucho ruido y pocas nueces", Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF), núm. 271, 2005, pág. 9; MARTÍN VALVERDE, A., "Disposiciones laborales y sociales de la Ley de protección integral contra la violencia de género", TS, núm. 174, 2005, págs. 56 y siguientes; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., "La dimensión laboral de la violencia de género", Ed. Bomarzo, Albacete, 2005, pág. 23.

1590 Vid. artículo 48 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajador/aes.

1591 Vid. C-483/09 - Gueye y Salmerón Sánchez: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 15/09/2011: Cuestiones prejudiciales en relación con la protección de las víctimas de violencia. Delitos cometidos en el ámbito familiar: Obligación de imponer una pena accesoria de alejamiento que prohíba al condenado aproximarse a su víctima. Determinación de las clases de penas y su graduación. Compatibilidad con los artículos 2, 3 y 8 de la Decisión marco 2001/220/JAI. Disposición nacional que excluye la mediación penal. Compatibilidad con el artículo 10 de la citada Decisión marco.

1592 Vid. Art. 84 de la RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612).

1593 Vid. SELMA PENALVA, A., "Incidencia de la violencia de género sobre las normas laborales", AL, 2011, Tomo I, pág. 1045; DE LA PUEBLA PI NILLA, A., "Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión", en AA.VV., Comentarios al Estatuto de los Trabajadores, ob.cit. pág. 459.

reducción de la jornada de trabajo *con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección, de acuerdo con los criterios que se determinen; b) una reordenación del tiempo de trabajo, mediante* ***la adaptación del horario,*** *aplicación de la flexibilidad de horario u otros sistemas alternativos que se pudieran establecer, de acuerdo con los criterios que se determinen; c) cuando las empleadas públicas víctimas de la violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas* ***faltas de asistencia,*** *totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determine la dirección de atención a las víctimas de la violencia de género*[1594]*; d) el* ***traslado*** *del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes; e) la situación de* ***excedencia*** *sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea de aplicación los plazos de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable ese periodo a efecto de ascensos, trienios y derechos pasivos.*

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial que la efectividad del derecho a la protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el periodo que de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Al mismo tiempo no debo olvidar otras medidas complementarias como las previstas en relación al reconocimiento de la prestación por desempleo, o la necesidad de atemperar el "compromiso de actividad" en la misma[1595]. Y en el caso de que tenga que solicitarla de nuevo una vez reincorporada al puesto de trabajo, excepcionalmente se le permitirá computar las mismas cotizaciones que se utilizaron para el reconocimiento de la prestación por desempleo anterior, y el periodo de suspensión además tendrá la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y desempleo[1596], permitiendo la contratación interina para sustituirla con coste cero de cotización para la entidad empleadora[1597].

1594 Vid. BLASCO JOVER, C., "La protección de la trabajadora víctima de maltrato en la L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género", Revista Relaciones Laborales, núm. 21, 2005, pág. 104.

1595 Vid. art. 208.1.2 LGSS.

1596 Vid. art. 124.5 de la LGSS.

1597 Vid. VILA TIERNO, F., "Medidas de mantenimiento del Empleo para las trabajadoras víctimas de violencia de género", en AA.VV., (QUESADA SEGURA, R., Dir.), Perspectiva laboral de la protección contra la violencia de género, Ed. Comarés, Granada, 2009, pág. 274.

Subcapítulo III. La VIOLENCIA DE GÉNERO y su valoración en la extinción de la relación de prestación de servicios

Como consecuencia de la entrada en vigor de la ***LVG,*** el artículo 52.d) del ET prevé que no se computarán como ***ausencias reiteradas*** al trabajo para justificar un despido por causas objetivas las motivadas por situación física o psicológica generada por la violencia de género, acreditada por los Servicios Sociales o los Servicios de Salud[1598].

Es interesante destacar en este punto, que la normativa se muestra más generosa que en otros ámbitos al no condicionar estos derechos a la interposición de una denuncia previa por violencia de género.

Igualmente, la ***LVG*** incorporó una letra mujer) al art. 49 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014) para regular la extinción contractual por *"decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género",* en cuyo caso, ante la urgencia de estas situaciones, no será preciso cumplir plazo de preaviso alguno y se considerará que estamos en presencia de una situación legal de desempleo a efectos de cobrar la prestación correspondiente[1599].

La ***LOI*** por su parte, clarifica que para el cálculo de la indemnización por despido cuando la trabajadora ha reducido previamente su jornada por ser víctima de violencia de género, se tendrá en cuenta la retribución de la misma en el momento anterior a esta situación[1600].

Por otra parte, en el caso de sufrir represalias o sanciones por parte de la entidad empleadora como consecuencia de la utilización de las medidas previstas para las víctimas de violencia de género en la ***LVG,*** aplicaremos la ***garantía de indemnidad*** a favor de las víctimas de violencia de género, que debería probar por ejemplo la rectitud, procedencia y legalidad de la extinción contractual[1601], y lo mismo en el caso de utilizar otro tipo de sanciones, incurriendo además en discriminación por razón de género, al ser sólo las mujeres titulares de estos derechos[1602]. Pero no olvidemos, que este despido se calificará como "nulo", "salvo que se demuestre su procedencia"[1603].

En relación al ***personal laboral,*** nuevamente debo recordar la aplicación del artículo 92 del EBEP en función del cual serán aplicables todas las causas de extinción previstas en el artículo 49 del ***ET,*** y entre ellas se menciona la *decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.*

Estimo que nuevamente se debería aprovechar el *PI del PAJE* para evitar que aquellas víctimas de violencia de género que no utilicen las medidas laborales habilitadas y vean sin embargo, reducida su productividad, debido a la gran tensión emocional que soportan, no se vean afectadas por sanciones o represalias por parte de la entidad empleadora[1604].

Igualmente, el PI podría prever que la entidad empleadora no pudiese descontar la parte proporcional de salario correspondiente a las faltas de asistencia justificadas al trabajo de víctima de violencia de género, habida cuenta que la Ley solo prevé que no se podrán utilizar para utilizar la extinción contractual, pero no impide este descuento de remuneraciones proporcional.

1598 Vid. GARCÍA NINET, J.I., "Medidas laborales previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (II)", TS, núm. 170, 2005, pág. 9.

1599 Vid. art. 208.1.1.e) de la Ley General de Seguridad Social. Vid. QUIRÓS HIDALGO, J.G., "La dimisión sui generis de la trabajadora víctima de violencia de género", AL, núm. 11, 2008, págs. 1324 y siguientes.

1600 Vid. Disposición Adicional 18ª del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014).

1601 Vid. ARAMENDI SÁNCHEZ, P., "Los aspectos laborales de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género", Revista de Derecho Social, núm. 30, 2005, pág. 68.

1602 Vid. MOLINA NAVARRETE, C., "Las dimensiones socio-laborales de la lucha contra la violencia de género. A propósito de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género", Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF), núm. 264, pág. 38.

1603 Vid. art. 55 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014).

1604 De forma similar a como lo hace el art. 20.3 del ET (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014) para los trabajadores/as minusválidos/as.

VIII. CONCLUSIONES

A continuación, procederé a exponer las conclusiones y propuestas de lege ferenda a las que he llegado después de concluir el presente trabajo de investigación.

1.

En el **diagnóstico,** lamento la ausencia de estudios monográficos específicos sobre el uso del tiempo desagregado por sexo, sobre la comunicación e imagen corporativa desde la perspectiva de género, sobre la desigualdad retributiva, sobre los obstáculos subjetivos y objetivos que dificultan la utilización de las medidas de corresponsabilidad de forma igualitaria por hombres y mujeres.

Sería extremadamente útil elaborar un **diagnóstico** óptimo en el que se identificasen las necesidades de la plantilla en materia de corresponsabilidad.

Actualmente, por lo tanto, son las mujeres las que siguen teniendo más problemas para equilibrar su dedicación o presencia en el ámbito laboral y familiar, y es por ello, que la "conciliación de la vida familiar y laboral" se sigue considerando por la sociedad un problema o lucha de, por y para las "mujeres".

Por ello, si queremos conseguir el objetivo de la corresponsabilidad, será necesario no adoptar medidas estándar, sino ***adaptarlas*** mediante el recurso a la negociación colectiva y el PI al ámbito concreto en que deben ser aplicadas, para lo cual se deberá efectuar un ***diagnóstico*** previo en el que se detecten cuáles son las necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral del personal, de forma que puedan satisfacerse en el PI que se diseñe. Sin embargo, la experiencia práctica en el ámbito privado ha demostrado que en la negociación colectiva se le ha otorgado una importancia secundaria o residual.

2.

El PI del PAJE debería planificar una estrategia en función de los ***objetivos*** a lograr, objetivos que sugiero secuencializen y categoricen por prioridad, de forma que entendamos que lo importante en un PI es garantizar su viabilidad y que sea operativo, porque sino se concebirá como una simple declaración de intenciones pero que no sirve para revertir la situación y operar cambios significativos, con lo que perderá legitimación y credibilidad por parte de la plantilla, que no utilizará los mecanismos y medidas previstos en el mismo ante su escepticismo hacia los mismos. Para ello, no deberíamos afanarnos en elaborar lista exhaustivas o excesivamente extensas de objetivos a alcanzar con la aplicación del Plan de Igualdad, porque, por mi experiencia en el diseño y aplicación de Planes de Igualdad, he llegado a la conclusión de que lo importante es elaborar un diagnóstico óptimo que retrate de forma adecuada la situación con enfoque de género y a partir de ahí diseñar un PI en el que determinemos cuales serían los ***objetivos*** a alcanzar, en función de las irregularidades detectadas, al efecto de realizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres entre el PAJE. La elaboración del PI del PAJE no debe ser muy exhaustivo o excesivamente ambicioso en cuanto a la determinación de los objetivos a alcanzar, de forma que seleccione los prioritarios a realizar en una primera fase, de forma que en su evaluación se pueda observar algún cambio estructural importante.

3.

A pesar de que en este PI se diseñan algunas acciones, como crítica me gustaría comentar que uno de los principales problemas operativos de este PI es la falta de un marco de **ejecución** preciso; calendario o cronograma, priorización de objetivos, agentes responsables de las acciones…

Sería conveniente que el número de ***acciones*** que integren el próximo PI no sea excesivo, y que se formulen con la menor ambigüedad y mayor precisión posible, de forma que después su falta de concreción no dificulte el análisis de su grado de consecución.

4.

Para la evaluación del PI del PAJE será también esencial una adecuada elección de los ***indicadores,*** que son los que nos permitirán efectuar de forma coherente y estricta el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, ya que de otro modo nos veremos obligados a concluir siempre que se está "cumpliendo" el Plan de Igualdad, en la medida en que cualquier avance positivo supondrá una mejora suficiente para ello. Pero la crítica más obvia que hago a este Plan de Igualdad, es que adolece de ***indicadores*** adecuados de seguimiento.

5.

Será necesario en su caso, para poder implementar algunas de las propuestas de lege ferenda que voy a sugerir, hacer un **seguimiento y evaluación** apropiados del PI del PAJE, con el fin de determinar en qué medida lo podemos enmarcar dentro de una dinámica proactiva de consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres al tiempo que suponga la materialización de los objetivos previstos en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2013-2015, para lo cual habrá que analizar sus **fortalezas y debilidades** para garantizar la igualdad de acceso y desarrollo de su carrera profesional entre hombres y mujeres.

Para hacer un adecuado ***seguimiento,*** sería conveniente que los órganos responsables de ejecutar las medidas o acciones documenten de forma sistemática todo lo relativo al proceso, como plazos, grado de cumplimiento, problemas detectados…

La AJE debe promover la ***evaluación continua*** del PI y de las Políticas de Igualdad en el ámbito de la Administración de Justicia de Euskadi.

6.

Concibo como ***puntos positivos o fortalezas*** del mismo, el que le ha permitido a la AJE profundizar en su conocimiento sobre el diagnóstico y situación de hombres y mujeres en la misma, al tiempo que supone asumir un compromiso institucional de velar por el derecho fundamental a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en sentido formal (Vid. artículo 14 Constitución Española), como material (Vid. artículo 9.2 Constitución Española), lo cual se ha visto favorecido por el reforzamiento o incentivación de la adopción de medidas de corresponsabilidad y así como potenciando la implantación de un lenguaje no sexista en este ámbito administrativo.

7.

Considero que sus ***puntos débiles*** consisten en la dificultad de su evaluación y seguimiento al no contener criterios claros relativos a la misma, así como la necesidad de reforzar su legitimación a través de la mayor participación de la representación del personal en su seguimiento o redacción posterior del mismo, habida cuenta de que este Plan ha sido elaborado e impulsado por la propia Dirección de la Oficina Judicial de AJE, limitándose el papel de esta representación a su convalidación.

8.

Me parece extremadamente relevante el tema del ***lenguaje,*** habida cuenta de que la mayoría de los verbos se expresan en infinitivo, y no en imperativo, con una intencionalidad claramente voluntarista, lo que dificultará su control judicial, ante un eventual incumplimiento del Plan.

9.

Me gustaría sugerir, a modo de "lege ferenda" algunas propuestas para mejorar el futuro desarrollo o creación ex novo del siguiente PI para el PAJE.

Estimo que sería sumamente interesante desde el punto de vista de la corresponsabilidad, que no sólo se regulen licencias, permisos, reducciones de jornada u horarios flexibles en la normativa y en los Convenios Colectivos, sino que se incentive, y si es necesario, mediante el recurso a la utilización de medidas de ***acción positiva,*** el disfrute mayoritario de estas medidas por parte de los ***hombres***, de forma que se actúe proactivamente para cambiar las estructuras mentales, sociales y culturales, que tienden a considerar que se trata sólo de facilitar a las mujeres el equilibrio entre el tiempo que dedican a su vida laboral y familiar o personal, y que por lo tanto, es una lucha y reivindicación exclusivamente femenina, para que interioricemos la filosofía de la ***corresponsabilidad***, de forma que hombres y mujeres nos beneficiemos y asumamos la responsabilidad del trabajo reproductivo, y de esta forma contribuyamos a generar sociedades, familias, entidades públicas y privadas, y en definitiva, comunidades, ***corresponsables.***

Para todo ello, sería útil, siguiendo el espíritu de la normativa comunitaria, que considerásemos que el bien jurídico protegido fuesen las "responsabilidades familiares" en sentido amplio, y no la maternidad, al tiempo que se constituyesen derechos de uso "obligatorio" para hombres y mujeres, por las casusas previstas en el ***PI del PAJE,*** de forma que desaparezca el miedo a represalias por su disfrute.

10.

Estimo que una vía apropiada para viabilizar la cuestión de la corresponsabilidad sería implementar ***nuevas vías de organización del trabajo,*** tal y como se está haciendo en los últimos tiempos en muchas entidades empleadoras privadas y en varias Administraciones Públicas, y tanto de forma presencial, como de forma remota, vía ***teletrabajo,*** con todas las manifestaciones y modalidades posibles que éste nos brinda.

Y tenemos que ser conscientes de que no necesariamente se debe conseguir a través de la reducción del tiempo dedicado al trabajo productivo, sino que igual sería más recomendable modificar los sistemas o formas de ***organizar el trabajo,*** u optar por la jornada continuada frente a la jornada partida, de forma que al conseguir un mejor clima laboral, los trabajadores/as estarán más satisfechos, más realizados y más predispuestos a cumplir y agotar de forma estricta su horario laboral, así como a incrementar su productividad, con lo que se contribuirá a mejorar la calidad y eficiencia del Servicio Público de la Administración de Justicia.

Mediante el recurso a la negociación colectiva se podría incidir también en las ***nuevas formas de organizar el trabajo*** para favorecer la corresponsabilidad, introduciendo el ***teletrabajo*** por ejemplo, basado en la consecución de objetivos y no en la disponibilidad horaria, lo cual sería coherente con la modernización de la Nueva Oficina Judicial y digitalización masiva de sus procedimientos y gestión.

11.

Entiendo que al implementar estas medidas, deberemos evaluar con carácter previo el ***impacto de género*** que tendrán cuando se materialicen, de forma que seamos capaces de predecir si existe algún tipo de vinculación entre el tipo de jornada o el hecho de acceder al disfrute de las medidas de corresponsabilidad y la mejor posición para lograr una promoción profesional o retributiva.

12.

Postulo que debiéramos intentar, mediante el recurso a la concertación social y la negociación colectiva, superar las **limitaciones** anacrónicas de la normativa, cuando por ejemplo, impide al padre disfrutar del permiso por maternidad y el cobro del subsidio correspondiente en el caso de que la madre no trabaje, habida cuenta que dichas limitaciones obedecen a la filosofía de la *conciliación de la vida familiar y laboral* que se debe entender superada hoy en día por la de la ***corresponsabilidad,*** y para conseguirlo, quizás se deberían también poner en marcha adecuadas campañas de sensibilización y formación, en las que se informe a todo el personal sobre las modificaciones operadas en el ET y en la LOI y que afecten a este tipo de medidas. Todo ello debería ir acompañado de un giro en la Política gubernamental, que en vez de favorecer que las mujeres se liberen o se les facilite la compatibilización de su vida laboral con el cuidado de personas dependientes, sin embargo, ha procedido a eliminar o endurecer los requisitos de acceso de las prestaciones de dependencia.

Se debería garantizar el acceso a las mismas a toda la plantilla, siendo irrelevante su sexo, modalidad contractual o tipo de jornada.

Se podría dar preferencia de acceso a la ***formación continua*** a aquellas personas (y más a los hombres que a las mujeres) que hayan disfrutado de medidas de corresponsabilidad como permisos de maternidad, paternidad, excedencias por cuidado de personas dependientes…, y si se detecta que la formación impartida fuera del horario laboral, coloca en peor situación a las mujeres para promocionarse profesionalmente al dificultarles su acceso a los mismos, quizás sería conveniente impartirlo vía tele formación o de forma semi-presencial.

En todas estas cuestiones la ***negociación colectiva*** está llamada a jugar un papel fundamental, liderando la elaboración de Planes de Igualdad, y sobre todo, para conseguir que finalmente el PI del PAJE que se elabore resulte operativo y viable en la realización de su objetivo de garantizar la igualdad material en el PAJE, y en la medida en que su trabajo se proyecta sobre la sociedad, en tanto que Servicio Público, actuar como revulsivo o mecanismo de tracción sobre la misma, habida cuenta que uno de los principales desafíos y retos que tendrá que abordar será el de conseguir que el disfrute de estas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral así como todo el planteamiento global del marco de igualdad por razón de género que se trata de plasmar en el Plan de Igualdad, no es una "cuestión de mujeres", sino que es una cuestión que nos afecta a todas/os, ***mujeres y hombres,*** en la que amos debo participar, y debo conseguir concienciar a los hombres, que son el colectivo más deficitario o infrarrepresentado en el disfrute de estas medidas que su rentabilidad social a medio o largo plazo, para lo cual habrá que recurrir, si es preciso, a la adopción de ***medidas de acción positiva*** en la negociación colectiva y en el Plan de Igualdad, de forma que consigamos que su disfrute resulte más atractivo a los hombres, lo mismo que su mayor implicación en el trabajo reproductivo.

13.

Concibo necesario operar un cambio de enfoque. Tradicionalmente, la regulación de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral se ha planteado como una condición que solo reporta beneficios para las trabajadoras y no para la entidad empleadora, siendo necesario en los nuevos planteamientos o estrategias a seguir en el PI del PAJE y en la negociación colectiva, cambiar este enfoque de forma que adquiramos conciencia de las ventajas que tiene también para la contraparte, es decir, ***para la entidad empleadora,*** que beneficiará también de ellas con un incremento de la productividad (repercutiendo en un aumento de la cantidad y sobre todo, de la "calidad" del servicio a prestar por su personal), ahorro de costes (reduciendo los costes derivados de la rotación y bajas laborales, así como los de control de las personas, implantando una política de trabajo por objetivos), reducción del absentismo laboral, mejorando también la calidad de vida del personal, mejorando el clima laboral, y su propio rendimiento y compromiso con el trabajo.

14.

No podemos olvidar las singularidades de la entidad empleadora, la ***AJE,*** que en la medida en que es una Administración Pública, debe servir y ser instrumento en la garantía del interés público, proyectándose sobre la sociedad a la que sirve, y en la cual puede actuar como revulsivo, dando ejemplo de entidad empleadora socialmente corresponsable, y contribuyendo así a la conformación de una ***sociedad corresponsable.***

15.

Entiendo que el PI del PAJE, lo mismo que debería hacer la legislación en esta materia debería de tener cuidado al establecer medidas excesivamente paternalistas o protectoras, porque no debo olvidar el riesgo del ***efecto boomerang*** que una normativa de este tipo podría tener, al seguir perpetuando los roles y estereotipos permitiendo que el disfrute de estas medidas siga feminizado y se siga así considerando a las mujeres como trabajadoras de segunda categoría o que se implican menos en la entidad empleadora, y por lo tanto no resulta tan rentable invertir en ellas. Por ello, si bien el PI del PAJE debe de incidir en la regulación de las licencias, permisos y excedencias previstas en la ***LOI*** y en el ***EBEP,*** lo debe hacer en el sentido de establecer otras adicionales o incentivar su disfrute por parte de los hombres.

16.

Preciso que el PI del PAJE o negociación colectiva debería ser sumamente cuidadoso a la hora de intentar mejorar las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral previstas legalmente, porque a veces no somos conscientes de que cuando incrementamos por ejemplo, la duración de los permisos o excedencias, teniendo en cuenta que una proporción de los mismos se corresponderá con ausencias laborales no remuneradas y por lo tanto, salvo algunos casos, no cotizadas, y recordando nuevamente que son las mujeres las que las disfrutan mayoritariamente, se estará generando una ***discriminación indirecta*** en materia de protección de Seguridad Social, al presentar una peor vida laboral o de cotización, por lo que recibirán menos protección o acceso a prestaciones de ***Seguridad Social,*** y aun cuando accedan, seguramente, será notablemente inferior la cuantía de las pensiones o prestaciones que puedan cobrar, además, que en muchos casos, sobre todo a determinadas edades, muchas de estas mujeres, tras un periodo tan largo de ausencia al trabajo, optan por no volverse a reincorporar, lo que se traducirá en su retirada definitiva del mundo laboral.

17.

La AJE dentro de su estrategia debería acometer la elaboración de un código orientado a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en las condiciones laborales, y en las prácticas, consensuadas o no, que se vienen desarrollando desde hace años en estos centros de trabajo, y en esta estrategia, debe ser clave la prevención y reparación de la **violencia de género,** y dentro de ella, el a**coso por razón de sexo** y el **acoso sexual,** que tenga como víctimas a las mujeres.

Para ello, debería insistir en la difusión de los contenidos del Plan de Igualdad, así como crear un Observatorio de Igualdad, fomentar la utilización del lenguaje inclusivo; crear y difundir materiales de información, formación y sensibilización en materia de género; implementar un ***protocolo*** frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, tal y como ordena el art. 43 de la LIE, que yo sugeriría que en el caso de las mujeres, se desarrollase de forma diferenciada de los protocolos de prevención de riesgos laborales, bien mediante el recurso a de protocolos específicos de ***acoso sexual y acoso por razón de sexo*** o bien dentro de protocolos específicos de ***violencia de género,*** pero que en cualquier caso, identificasen estas agresiones como una manifestación más de la violencia de género, de forma que transcendiese la esfera individual y las concibamos como un problema de dimensión social o colectiva. Pero todo ello, sólo será posible con campañas previas informativas y formativas sobre lo que significa la violencia de género, de forma que las mujeres que las sufran, puedan adquirir conciencia de lo que significa este tipo de violencia, así como los hombres y mujeres que la presencien o tengan conocimiento de la misma, porque me he encontrado en reiteradas ocasiones que viene siendo habitual que se confunda la violencia de género con otro tipo de violencia o agresiones, por lo que quizás fuese conveniente informar que se trata de una violencia "ejercida contra las mujeres por hombres", y esa es la razón por la que no se puede aplicar la LVG frente a agresiones sufridas por hombres o en relaciones de homosexualidad o lesbianismo, debido a que se trata de combatir una violencia generada por el sistema patriarcal que coloca a las mujeres en situación de subordinación frente a los hombres, y por eso no utilizamos actualmente términos como los de *violencia doméstica,* aunque sí sería admisible el de *violencia machista.*

18.

En relación a los **protocolos de acoso con sesgo de género,** considero que el objetivo esencial de la elaboración de estos protocolos debería ser *preventivo,* pero también el de dotar de procedimientos específicos claros que eviten la indemnidad de los agresores y garanticen la protección efectiva de las víctimas, es decir, también un objetivo reparador.

Estimo personalmente que lo más útil y proactivo sería regularlo directamente en un "auténtico" PI (entendiendo por tal únicamente el que cumple todos los requisitos exigidos por la LOI, que se asumiese por la negociación colectiva, pero que además se desarrollasen dos Protocolos específicos: un **Protocolo de acoso,** que incluyese el acoso laboral genérico (mobbing y bossing), así como el acoso sexual y acoso por razón de sexo sin sesgo de género, y que dejase de regularse en Protocolos de Prevención de Riesgos Laborales; y otro **Protocolo de violencia de género,** en el que además de regular otros supuestos de violencia de género, se acometiese la normativización del acoso sexual y acoso por razón de sexo con sesgo de género, cuando se dirige contra las

mujeres por parte de hombres, en cuyo caso se considere un supuesto de discriminación por razón de género y una manifestación más de la violencia de género. Puede haber otros tipos de violencia o acosos sufridos también por hombres pero que no son "violencia de género", de forma similar a como se diferencia lo que viene a ser la "violencia doméstica" y la "violencia de género".

19.

En materia de ***acoso sexual*** y ***acoso por razón de sexo*** la negociación colectiva en este ámbito debería superar la regulación legal, desarrollando una ***función punitiva,*** en el caso del Convenio Colectivo con eficacia erga omnes, en la que tipifique y delimite positiva y negativamente este acoso ampliando el ámbito de protección, no limitándose a los hostigamientos físicos o verbales, sino también a los realizados a través de redes sociales o mediante la comunicación vía internet, como podría ser el envío de correos electrónicos de contenido sexual. En segundo lugar, una ***función preventiva,*** estableciendo mecanismos de tutela para tramitar las reclamaciones o denuncias, para lo cual he encontrado dos grandes modelos; uno en el que se trata la cuestión desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales a través de sus organismos especializados, y otro a través de un procedimiento de investigación por parte de la entidad empleadora o con la participación de la representación legal del personal. Yo entiendo que sería este último el más adecuado para aplicar al PAJE.

En la experiencia de la negociación colectiva, la mayoría de los Convenios Colectivos se han centrado en desarrollar los aspectos disciplinarios del acoso, descuidando la regulación de los aspectos "preventivos" relativos a códigos de conducta, procedimientos de investigación que garanticen la confidencialidad e indemnidad de la víctima y de los testigos.

20.

Deseo aclarar que si bien es cierto, que entiendo que hubiera sido también interesante analizar como articula la movilidad de las trabajadoras, tanto geográfica como funcional, en los casos de ser víctimas de ***violencia de género,*** y también las posibilidades de utilizar la vía negocial para emular otras regulaciones convencionales más ambiciosas, en las que se articulan ayudas económicas a favor de la trabajadoras víctimas de violencia de género, permisos para realizar algunas gestiones relacionadas (para cambiar de residencia, etc), o anticipación o postergación de las vacaciones, lo cierto es que me he visto obligada a concluir el presente trabajo de investigación de alguna forma, aun siendo consciente de que aún quedan numerosas cuestiones que sería conveniente seguir analizando en un futuro próximo.

21.

Para trabajar el ***empoderamiento*** y la ***visibilización,*** es extremadamente importante formar al PAJE en la utilización de un lenguaje de forma que así podamos favorecer la normativización y normalización del lenguaje inclusivo en la documentación administrativa. Para ello, se deberá revisar la nomenclatura de todos los Servicios, Unidades y Estructuras, así como, en la elaboración estadística, hacer un seguimiento, y en caso de detectar alguna omisión de la desagregación por sexo, corregirla y cuestionar su procedencia.

La AJE debe trabajar el ***empoderamiento y cambio de valores,*** abordando la cuestión en los programas de formación; organizando talleres de empoderamiento; impulsando servicios de proximidad; impulsando la coeducación.

22.

En materia ***retributiva,*** he constatado que se producen asimetrías entre hombres y mujeres en gratificaciones extraordinarias o en la retribución total, vía complementos, y si además, que esas diferencias tienen repercusión en una infra protección social cuando éstas acceden al cobro de subsidios durante el disfrute de bajas por enfermedad, etc… Habida cuenta de que el importe de los mismos suele calcularse aplicando un porcentaje a una base reguladora que se integra con las bases de cotización correspondientes a un periodo anterior y que en las bases de cotización tienen una repercusión directa con la remuneración salarial, pero no con la extra-salarial.

Por otra parte, tiene la representación legal del personal derecho a recibir información anual sobre la situación y aplicación de medidas de Igualdad de Género en la entidad empleadora, vía a través de la cual podrá sugerir propuestas para introducir elementos correctores que contribuyan a eliminar las ***diferencias salariales*** vía complementos que coloquen en peor situación retributiva a las mujeres, por ser complementos que tienden a premiar su mayor presencia o dedicación de tiempo al trabajo productivo, lo que a veces las coloca en peor situación para competir con sus compañeros hombres debido a su mayor protagonismo en el trabajo reproductivo.

23.

Entiendo que se debería generar la simbiosis del PI para el PAJE y la ***negociación colectiva.*** Tal y como se indica en la LOI, el PI no puede ser un producto elaborado desde y por la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal o por el Departamento de Justicia del Gobierno Vasco, sino que tiene que ser consensuado con la representación legal del personal, sindical o unitaria, de forma que se incluya en los procesos de negociación colectiva, como una claúsula convencional más. Para ello sería conveniente regular en el próximo PI la forma de actuación en el caso de incumplimiento por la parte de la entidad empleadora o la representación legal del personal de la obligación de negociar el Plan de Igualdad.

Admito que esta solución no es pacífica en la doctrina, en la que hay quien entiende que la Ley no impone *la obligación de negociar el Plan de Igualdad,* de forma que si no se consigue llegar a un acuerdo colectivo sobre la materia, siempre que se haya mantenido la buena fe negocial, la entidad empleadora podría imponer unilateralmente su plan, pero yo estimo personalmente, tal y como he fundamentado jurídica, jurisprudencial y doctrinalmente en el presente trabajo de investigación, que debo de concluir, que el PI no puede ser impuesto unilateralmente por la Administración Pública, sino que debe ser negociado y permitir la participación en todas las fases del mismo del personal, directamente o a través de su representación legal del personal. Pero yo diría más, a la luz de la filosofía de la LOI, el PAJE ***debería de incluirse "de forma negociada" en la negociación colectiva, como una cláusula convencional adicional.***

No obstante, es cierto que en la actualidad, me inquieta la posibilidad introducida por el "Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad"[1615] de ***suspender la vigencia o modificar la aplicación de un Convenio Colectivo cuando así se considere necesario por la coyuntura económica*** concurrente por parte del Gobierno, porque si esta previsión se aplica en el marco que estoy analizando, en el que sugiero incluir el Plan de Igualdad dentro de la negociación colectiva, dejaríamos el PI expuesto y más vulnerable a condicionar su vigencia y aplicación en función de las vicisitudes económicas vigentes, en cuyo caso, nos tendríamos que replantear nuestra posición, y con el objeto de salvaguardar y anteponer la defensa de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres materializada en el Plan de Igualdad, tendríamos que abogar por articularlo de forma autónoma e independiente de la negociación colectiva para que no se viese afectado por las vicisitudes de ésta, es decir, por su pérdida de vigencia en base a la aplicación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad o en base a la no aplicación de la ultractividad del mismo.

24.

Ante la dicotomía entre la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo (que es el órgano que resuelve los problemas de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo) y la ***Comisión de Igualdad,*** que debería de configurarse como el órgano que resuelva los problemas de interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, al ser el PI una clausula convencional más, la Comisión Paritaria no es el órgano más adecuado para resolver sus problemas interpretativos y aplicativos, vía que no recomiendo, porque los miembros integrantes de la misma no tienen por qué tener información y formación previa en cuestiones de género que les haga competentes para resolver ese tipo de conflictos, por lo que el Convenio Colectivo debería legitimar a la Comisión de Igualdad para resolverlas, o incluso, colaborar con la Comisión Paritaria cuando se planteen problemas aplicativos del resto de las clausulas convencionales cuando éstos tengan algún sesgo de género.

1615 Vid. artículos 7 y 8 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Para posteriores evaluaciones, propongo elaborar un breve informe de las actuaciones llevadas a cabo por la Unidad de Igualdad instando a la implementación de las medidas del Plan.

25.

Se debe dotar a la ***negociación colectiva*** de un papel protagonista en todo el proceso, siendo decisiva la regulación en ella contenida para la realización de ciertos derechos laborales muy vinculados con la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres; así los relacionados con la corresponsabilidad; en materia de acosos y acoso por razón de sexo la entidad empleadora está obligada a articular de forma *negociada* medidas de prevención y sanción; dentro de la legislación promocional se sugiere a la negociación colectiva la adopción de adopción de medidas de acción positiva, y también otras materias no encargadas expresamente por la legislación a la negociación colectiva pero que ésta podrá regular.

26.

En el ámbito de ***salud laboral,*** la AJE debe evaluar y regular la prevención y atención de los riesgos físicos y psicosociales atendiendo a las diferencias biológicas y socio-culturales entre mujeres y hombres.

Es un hecho constatado que las mujeres tienen una mayor predisposición a contraer enfermedades psíquicas (estrés, ansiedad, depresión…), debido a la "doble o triple jornada" como consecuencia de tener que repartir su tiempo personal entre el trabajo reproductivo y trabajo reproductivo.

Tradicionalmente, debido a la segregación horizontal del mercado de trabajo, los hombres han estado más expuestos a riesgos laborales relacionados con la ***seguridad e higiene*** en el trabajo, que han monopolizado la regulación legal y convencional, mientras que las mujeres se ven más afectadas por los ***riesgos psicosociales*** relacionados con la organización del trabajo y la ergonomía. Estos riesgos laborales además encontrarán su caldo de cultivo en discriminaciones y situaciones de acoso sexual y acoso psicológico por razón de género, que afectarán mayoritariamente a las mujeres.

La negociación colectiva debería asumir por lo tanto, en un futuro inmediato, un papel clave a la hora de conseguir la ***transversalización del género*** en la regulación de la seguridad y salud laboral, lo cual recomiendo que se canalizase mediante el recurso al diseño del PI del PAJE.

Para ello, será necesario integrar el principio de igualdad por razón de sexo en la Prevención de Riesgos Laborales, promoviendo la igualdad real de las mujeres en la seguridad y salud laboral a través de la incorporación de una ***concepción integral de la salud laboral,*** que transciende nuestra función reproductiva, así como, mediante una adecuada evaluación de los puestos de trabajo, detectar los factores de riesgo que afectan mayoritariamente a las mujeres en el PAJE, en atención a sus singularidades físicas y biológicas, pero también socio-laborales, siendo conveniente que se integre la perspectiva de género en los exámenes médicos, que deberían de ser diferentes para hombres y para mujeres, debiendo también de profundizar en el tratamiento de los ***riesgos psicosociales,*** con enfoque de género, particularmente en el tema del acoso moral como del estrés en el trabajo.

27.

La AJE debe reforzar la cobertura de la ***indemnidad por represalias,*** de forma que no olvidemos que se puede considerar discriminación por razón de sexo el ser objeto de represalias, sanciones, trato adverso o efecto negativo por haber presentado una reclamación o queja, denuncia, demanda o recurso destinados a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

28.

Se impone la necesidad de que la AJE acometa la ***transversalización de la Igualdad de Género,*** de forma organizativa, a nivel horizontal y vertical, a través de una perfecta coordinación inter e intradepartamental. Para ello, debe ***organizar*** mesas de trabajo sectoriales en todas las áreas, ante programas de actuación concretos, así como adoptar o consolidar lo que se ha venido a considerar como ***"buenas prácticas de la Administración Pública a favor de la transversalización de la Igualdad de Género",*** como utilizar estadísticas desagregadas por

sexo; formar y sensibilizar al personal; utilizar estas medidas en los procesos de selección y promoción interna; proveer de asistencia técnica para estos procesos de transversalización; promover y visibilizar el ejercicio de las medidas de corresponsabilidad por parte de los hombres, o incentivar la utilización de un lenguaje no sexista en normativa y documentación administrativa.

Pero para concluir con este estudio, creo que no debo obviar que, si queremos ser realistas, y habida cuenta de que para operar todas estas transformaciones sociales, culturales, y económicas, no será suficiente con impulsar desarrollos normativos, sino que será básico el impulsar programas de sensibilización, información y formación en Igualdad de Género, articular servicios de proximidad, adoptar medidas de acción positiva de carácter sectorial, así como junto con los Planes de Igualdad, impulsar unas Políticas Públicas presididas por la idea de la transversalización del enfoque de género, al tiempo que dotar a la Administración, en general, y a la Administración de Justicia, en particular, de ***Políticas Públicas*** de calidad y capaces de soportar un examen o evaluación desde el punto de vista de la Igualdad de Género cuyo resultado sea satisfactorio, para ello, para poder materializar el principio de igualdad formal previsto en el artículo 14 de la Constitución Española, y conseguir así que la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres sea real y efectiva, los Poderes Públicos deberán remover los obstáculos que lo impidan, pero asumir también un papel ***proactivo,*** para lo cual será necesario disponer de los medios humanos, pero también materiales que permitan que el PAJE desarrolle sus funciones en un mejor clima laboral, aumentando su eficiencia y compromiso, identificándose con un proyecto de ***corresponsabilidad*** que vincula a su entidad empleadora y a la sociedad en la que desarrollan sus dimensiones como trabajadores/as pero también como ciudadanía con una vida familiar y personal.

29.

Se debe exigir a la AJE que disponga de un ***Presupuesto*** específico y diferenciado para la Igualdad de Género. Para ello es imprescindible la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, así como los autonómicos, con perspectiva de género, porque ***"todo gasto tiene impacto de género".*** Es cierto que resulta más fácil detectar dicho impacto en aquellos programas de gasto que inciden directamente sobre las personas, pero también se pueden evaluar con enfoque de género los que no presentan un impacto visible.

En el momento actual, todo ello se debería ver facilitado por dos circunstancias; por la introducción de la ***transversalidad*** de género en las políticas públicas de una forma cada vez más notable, y por la cada vez mayor colaboración entre las/os especialistas presupuestarios y las/os de igualdad en todo el proceso de elaboración, con una cada vez mayor implicación y conocimiento.

30.

Desde un punto de vista INTERNO, son "debilidades" del PI del PAJE, un *diagnóstico incorrecto,* no tanto por su contenido, sino por el hecho de no ser consensuado, e impuesto por la Dirección de la entidad empleadora, en cuyo caso puede quedar en una mera formalidad, sin eficacia real; *una comisión de seguimiento ineficaz,* cuya función es esencial para garantizar la eficacia de lo pactado; en relación a su *contenido,* que regule exclusiva o preferentemente, medidas de corresponsabilidad, de acoso o de violencia de género, olvidando las materias laborales propiamente dichas, como el acceso, promoción, retribución…, que son las que hay que redefinir con enfoque de género, al ser la vía masiva de generación de discriminaciones indirectas, y que veo que se regulan de forma muy genérica, por los que puedo afirmar que parte empleadora y trabajadora han cumplido estrictamente con la obligación legal de elaborar un Plan de Igualdad, pero no con la prevista en el artículo 9.2 de la Constitución Española de materialización, de forma real y efectiva, de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, prevista formalmente en el artículo 14 de la Constitución Española; la ausencia de estrategias transversales para la aplicación de las políticas de igualdad; notables dificultades para la consignación de datos desagregados por sexos; insuficiencia de oferta formativa en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres dirigida al personal del Ayuntamiento; porcentaje muy escaso de personal que ejercita sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en especial los hombres; insuficiencia de campañas informativas y de promoción del uso de los mecanismos legales de conciliación y de fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las obligaciones familiares, dirigidas al personal; que no se arbitren procedimientos específicos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluido el moral, en la Organización: campañas informativas, divulgativas, de sensibilización, etc.; uso de un lenguaje sexista tanto en las comunicaciones

internas como en las externas; inexistencia de recursos que guíen en el uso y tratamiento no sexista del lenguaje y de las imágenes [información y comunicación] y la escasa dotación presupuestaria para promover actuaciones en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

31.

Considero que son ***fortalezas*** del ámbito propio del PAJE desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades para facilitar la materialización de la igualdad de oportunidades, la existencia de un compromiso político con la igualdad entre mujeres y hombres; la existencia de un área de responsabilidad que asume los temas relacionados con la igualdad y la promoción de las mujeres; el equilibrio generalizado en la participación de mujeres y de hombres en la estructura orgánico-ejecutiva y orgánico legislativa de la Entidad; el equilibrio en la participación de mujeres y de hombres en la plantilla; equilibrio en la participación de mujeres y de hombres en puestos de responsabilidad; la tendencia al equilibrio en las incorporaciones de personal femenino y masculino, e impulso y organización de actividades formativas (que he impartido personalmente durante dos años en los juzgados de los tres Territorios Históricos), dirigidas al PAJE en las que se les informaba sobre sus derechos laborales con enfoque de género.

32.

En el ámbito EXTERNO, yo veo como ***oportunidades*** para viabilizar la igualdad de oportunidades en el PAJE la incorporación de la igualdad en la agenda política del Departamento; la existencia de Legislación estatal y autonómica en materia de igualdad; la promoción de las políticas de igualdad desde el Gobierno Vasco a través del VI PAPME; la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y apoyo financiero desde diferentes organismos públicos para desarrollar acciones de formación, sensibilización, investigación, etc. [internacionales, europeas, estatales y autonómicas]; la participación creciente de las mujeres en el mercado laboral, y sobre todo, en el empleo público; la generalización de la conciencia de que la igualdad contribuye a mejorar el clima de las relaciones profesionales e interpersonales; la importancia creciente de valores relacionados con la igualdad efectiva de mujeres y hombres; que la población vasca manifieste, en la participación de mujeres y de hombres, un porcentaje muy cercano a la paridad; una mayor visualización y visibilización de los temas de igualdad en los medios de comunicación; una comunicación igualitaria y no sexista en el estilo y en la imagen de la Administración de Justicia Vasca en algunas ocasiones, que la hace más atractivo y cercano a la ciudadanía, mostrándola como una institución concienciada, comprometida e innovadora, en materia de igualdad, en sus políticas, proyectos, actividades, intenciones y valores; una mayor visualización de los temas de igualdad en los medios de comunicación; el desarrollo de programas de formación en centros educativos y la colaboración con los servicios de orientación escolar, es una herramienta eficaz para transmitir valores igualitarios y no discriminatorios y para fomentar la ruptura de estereotipos sexistas desde los niveles educativos más básicos; incorporar como criterio para la adjudicación de contratas y subcontratas de la obligación de cumplir con la LOI y de tener implementado un Plan de Igualdad, es un instrumento idóneo para promover la incorporación de la igualdad entre todas las entidades empleadoras comprometidas en la prestación de este Servicio Público; el desarrollo de actos culturales y de ocio, cuyo objetivo es, principalmente, la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la antidiscriminación, la visibilización de las mujeres, etc.; ante la violencia de género, una acción coordinada entre los diferentes agentes involucrados en la erradicación, persecución, atención, acciones de acompañamiento a las víctimas, asesoramiento jurídico, etc. resulta imprescindible para contribuir activa y eficazmente a su eliminación; disponer de un Servicio de Asistencia a la Víctima con formación especializada en tratamiento de situaciones de violencia de género.

33.

En el ámbito EXTERNO, identifico como ***amenazas,*** las dificultades para disponer de datos desagregados por sexos; la falta de visibilización de la utilidad o rentabilidad de la implementación de un PI; la visión externa, resignada y conformista, ante las desigualdades entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos que afectan a la vida de la ciudadanía; la pervivencia de comportamientos y conductas sociales y laborales estereotipadas que no sitúan a mujeres y a hombres en condiciones de igualdad; la socialización diferenciada de mujeres y hombres perpetúa los estereotipos de género, dificultando la participación de manera igualitaria en los distintos ámbitos de la vida de las personas [sociales, laborales, culturales, etc.]; una estructura orgánica y funcional con sesgos

de género dificulta la incorporación de una perspectiva global, ajustada a la realidad social, en el desarrollo de la misión de la Administración de Justicia como institución al servicio de la ciudadanía obligatoriamente involucrada en la consecución de la justicia social y los principios democráticos; la feminización del envejecimiento; los problemas de salud derivados del desigual reparto de cargas que soportan las mujeres; la persistencia de barreras invisibles para el empoderamiento de las mujeres; desigualdades estructurales en las condiciones laborales entre hombres y mujeres; el enfoque a veces sexista de las Políticas de corresponsabilidad; desigualdad en la asunción de las cargas familiares y tareas domésticas y escaso grado de desarrollo del concepto de corresponsabilidad que refuerza el perfil femenino de la red informal de apoyo familiar que limita las oportunidades de las mujeres; la disminución considerable de la natalidad en los últimos años puede ser un indicativo de la existencia de dificultades económicas y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y que no conocer las características socio demográficas de las mujeres que han sido víctimas de violencia de género [edad, nacionalidad, empleo, vinculación con el agresor, etc.] dificulta la acción preventiva y represora.

34.

La coyuntura económica actual de crisis económica y de crisis en el replanteamiento hermenéutico y ontológico de la concepción actual procedente de la Administración Pública y de los Servicios Públicos, como el de la Administración de Justicia, no puede justificar, alegando como excusa la apremiante necesidad de contener y racionalizar el gasto en el Sector Público, que se condicione y limite la potencialidad operativa del PI del PAJE y demás medidas de igualdad de oportunidades previstas en la Negociación Colectiva para este personal, por la Ley de Presupuestos Generales del Estado o Autonómica, habida cuenta de que se estaría violentando un derecho fundamental constitucional, que no un principio orientador de las políticas públicas, y todo ello, a través de una Ley ordinaria.

35.

Afirmo que uno de los mayores problemas para conseguir la viabilización operativa de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el PAJE es el relativo a las dificultades prácticas de interpretación y aplicación con las que se encuentran los/as operadores/as jurídicos/as de las fuentes aplicables, ante la ausencia de una sistematización coherente y organizada de cada una de las fuentes aplicables a los diversos tipos de personal, lo que se complica ante la falta de clarificación doctrinal y jurisprudencial sobre la delimitación competencial o autonómica para intervenir en algunas de estas materias que afectan directamente a las cuestiones de "corresponsabilidad", lo que incide igualmente en las mesas de negociación, que se canalizan además por vías diferentes cuando se trata de personal laboral, sometido al convenio colectivo aplicable al personal de la Administración Pública de Euskadi, o al personal funcionarial del PAJE, sometido a otro convenio colectivo diferente, de forma que he llegado a la conclusión o propuesta de "lege ferenda" de que lo conveniente es homogeneizar la regulación del mayor número de condiciones laborales posibles, a través de una única mesa de negociación sectorial.

36.

Entiendo que por muchas disposiciones normativa y convencionales que se desarrollen en esta materia, la clave para conseguir esa revolución de enfoque, incluso sin modificar la normativa vigente, reside en la información, sensibilización, formación, pero sobre todo "empoderamiento" de las mujeres, y trabajo de las "masculinidades" en los hombres, lo cual ya fue anticipado por **Tolstoi,** cuando afirmó *"todos piensan en cambiar el mundo, pero nadie piensa en cambiarse a sí mismo/a",* y en ambos casos será extremadamente útil desarrollar nuestra inteligencia emocional, que según **GOLEMAN**[1616] implicará el desarrollo de cinco habilidades emocionales y sociales básicas; el conocimiento de nosotras/os mismas/os, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales.

1616 Vid. GOLEMAN, D., "La inteligencia emocional", Ed. Kairón, Madrid, 1998, y GOLEMAN, D., "La inteligencia emocional en la práctica", Ed. Kairós, Madrid, 1999.

IX. ANEXOS (Bibliografía, normativa, sentencias, recursos de internet)

ANEXO I. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV., "Los aspectos laborales de la Ley de Igualdad", Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.
- AA.VV., "Los aspectos laborales de la Ley de Igualdad", Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.
- AA.VV., "Comentario a la STSJ de Galicia, de 29 de abril de 2005", Actualidad Laboral, núm. 12, 2005.
- AA.VV., "Informe de Impacto de Género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2015", Ed. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y Ministerio de Igualdad y Asuntos Sociales, 2014
- AA.VV., "Mujeres y Hombres en España", 2014, Ed. Instituto Nacional de Estadística (INE) en colaboración con el Instituto de la Mujer, http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout).
- AA.VV., Método Istas21 – CoPsoQ – Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Istas (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de CC.OO.).
- AA.VV., (GARCÍA NINET I., Dir.), "Comentarios a la Ley de Igualdad", CISS, Bilbao, 2007;
- AA.VV., (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN I. y MERCADER UGUINA J., Coords.), "La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en las empresas", Ed. Lex Nova, Valladolid, 2007;
- AA.VV., (MERCADER UGUINA J., Coord.), "Comentarios Laborales a la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2007;
- AA.VV., (MORA CABELLO DE ALBA, L., Dir. y Edición), "Trabajar en femenino, trabajar en masculino", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 142.
- AA.VV., (MORA CABELLO DE ALBA, L., Dir. y Edición), "Trabajar en femenino, trabajar en masculino", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 142.
- AA.VV., (MORA CABELLO DE ALBA, L., Dir. y Edición), "Trabajar en femenino, trabajar en masculino", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 148.
- AA.VV., "Administración Instrumental", Libro –Homenaje al Profesor D. Manuel Clavero Arévalo, Ed. Civitas, 1994.
- AA.VV., "Administración Instrumental", Libro –Homenaje al Profesor D. Manuel Clavero Arévalo, Ed. Civitas, 1994.
- AA.VV., "Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora", Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2009.
- AA.VV., "Annual report on equality between women and men of the European Commission [COM (2009) 694 final {and statistical annex: SEC (2009) 1706.
- AA.VV., "Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo", en Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia, 2ª Edición, La Ley, 2007, pág. 468.
- AA.VV., "Buenas prácticas de las Administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de Género", Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2007.
- AA.VV., "Comentarios a la Ley de Igualdad", Tribuna Social, núm. 200-201, número monográfico dedicado a la materia;

- AA.VV., "Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea", Comisión Europea y Dirección General de Justicia, 2014.
- AA.VV., "Comparative Labor Law Dossier. Modification of working conditions", Revista Iuslabor 3/2014 (http://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2014-03/CLLD_MODIFICATION_OF_WORKING_CONDITIONS.pdf);
- AA.VV., "Conciliación de la vida familiar y laboral; situación actual, necesidades y demandas", Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2005.
- AA.VV., "De la conciliación a la corresponsabilidad; buenas prácticas y recomendaciones", Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2008, pags. 50 y siguientes.
- AA.VV., "De la conciliación a la corresponsabilidad; buenas prácticas y recomendaciones", Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2008.
- AA.VV., "Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, págs. 19-23.
- AA.VV., "Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, págs. 19-23.
- AA.VV., "Estrategias para la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos públicos", Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2009.
- AA.VV., "Estudios interdisciplinares sobre igualdad", Iustel, Madrid, 2009.
- AA.VV., "Guía Europa perspectiva de género". Carrefour Europeo. "Palabras para la Igualdad". Biblioteca Básica Vecinal. http://www.nodo50.org/mujeresred/vocabulario.html
- AA.VV., "Indicadores laborales básicos de la situación de la mujer en España y sus regiones", Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2004.
- AA.VV., "Informe de Impacto de Género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2015", Ed. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y Ministerio de Igualdad y Asuntos Sociales, 2014
- AA.VV., "Informe de Impacto de Género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2015", Ed. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y Ministerio de Igualdad y Asuntos Sociales, 2014.
- AA.VV., "La aplicación de los convenios de la OIT por los jueces nacionales: el caso español desde una perspectiva comparada", Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 19.
- AA.VV., "La Igualdad de Género como eje del trabajo decente", Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª reunión, 2009.
- AA.VV., "La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres", Colección Informes CES, Madrid, 2003, pág. 27;
- AA.VV., "La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social", Aranzadi, Pamplona, 2009.
- AA.VV., "Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en los países europeos", Revista internacional del trabajo, ISSN 0378-5548, Vol. 133, Nº 2, 2014 , págs. 325-343.
- AA.VV., "Libro Blanco del Poder Judicial (Libro Blanco de la Justicia)", epígrafe 6º.
- AA.VV., "Libro Blanco del Poder Judicial (Libro Blanco de la Justicia)", epígrafe 6º.
- AA.VV., "Los aspectos laborales de la Ley de Igualdad", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2007; AA.VV., "Todo Social 2007 (separata de la Ley de Igualdad)", CISS, Madrid, 2007;

- AA.VV., "Los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva", Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2009.
- AA.VV., "Memento Experto Francis Lefebvre. Reforma de la Negociación Colectiva", Ed. Francis Lefebvre, Madrid, 2011, pág. 93;
- AA.VV., "Memento Experto Francis Lefebvre. Reforma de la Negociación Colectiva", Ed. Francis Lefebvre, Madrid, 2011, pág. 93;
- AA.VV., "Mujeres en cifras", Boletín estadístico núm. 5, 20013, Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). (http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/boletinEstadistico/docs/numero5Mayo2013.pdf).
- AA.VV., "Recomendaciones para la negociación colectiva de los Planes de Igualdad", Consell de Relacions Laborals de Catalunya (Comisió d'Igualtat i del Temps de Treball), 2013.
- AA.VV., "Sistema estatal de indicadores de género", Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2010.
- AA.VV., Encuesta de Empleo del Tiempo. Instituto Nacional de Estadística. Más información en: http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fe447&file=inebase&L=0
- AA.VV., Encuesta Nacional de Salud correspondiente por ejemplo al año 2012, http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/boletinEstadistico/docs/numero_4_Abril_2013.pdf).
- AA.VV., Estudio nº 64 de la Fundación 1º de Mayo Desigualdad y Estado Social en España, disponible en http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Estudio64.pdf.
- AA.VV., Informe de abril de 2006 realizado en España por Inmark S. A. a instancia del Instituto de la Mujer titulado "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados
- AA.VV., Informe de la Fundación 1º de Mayo, "Debates en relación con la conciliación, ¿conciliación o Igualdad?", núm. 37, mayo, 2011.
- AA.VV., Diferencia de retribución entre hombres y mujeres. http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=es
- AA.VV.,, "Estrategias para la prevención y control del acoso sexual en el empleo", Junta de Castilla y León, Valladolid, 2009, pág. 24.
- AA.VV., "Mujer y mercado de trabajo", Secretaría General de Empleo, MITIN, 2009; "Reconciliation berween work, prívate and family life in the European Union", Eurostat, European Comission, 2009 edidition;
- AA.VV., "Mujeres en cifras", Boletín estadístico núm. 3, 2013 (http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/boletinEstadistico/docs/Boletin3Marzo2013.pdf)
- AA.VV., "Segregación ocupacional por género en España ¿exclusión o confinamiento?", Revista internacional del trabajo, ISSN 0378-5548, Vol. 133, Nº 2, 2014
- AA.VV., Informe de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, "Las cuestiones de género en relación la Seguridad y Salud en el trabajo", COM (2006), 92 final. Bruselas, 1 de marzo de 2006 (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/209/en/view)
- AA.VV., Informe sobre igualdad salarial de UGT, de 2011. (hhtp://www.ugt.es/Mujer/InformeIGUALDADSALARIAL2011_UGT.pdf
- AAVV (Coord. QUESADA SEGURA R.), Lecciones de Derecho del Trabajo, Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 1994, págs. 809 y ss.

- AAVV (Coord. QUESADA SEGURA R.), Lecciones de Derecho del Trabajo, Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 1994, págs. 809 y ss.
- AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pág.26.
- AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pags. 76 y siguientes.
- AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pág.107.
- AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pág.109.
- AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pág. 111.
- AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pág. 118.
- AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pág. 125.
- AAVV (LOUSADA AROCHENA, J.F., Coord.), "El principio de igualdad en la negociación colectiva", Madrid, 2008, (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), 2008.
- AAVV, "Sobre la ultra-actividad de los convenios colectivos en la reforma del 2012"- , Revista de Derecho Social, núm. 61, 2013.
- AAVV, "Aclarando algunas dudas sobre los Planes de Igualdad", Ed. Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO, Madrid, 2011.
- AAVV, "Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral", Ed. Universidad de Granada, 2014.
- AAVV, "El Empleo en España; su evolución desde 1996 a 2003 y los efectos de las reformas laborales", Cuadernos de Información Sindical, Confederación Sindical de CC.OO., Madrid, 2004.
- AAVV, "Estudio comparativo de los Planes de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres autonómicos y nacional", MTAS, Secretaría para la Igualdad de Oportunidades e Instituto de la Mujer, Madrid, 2005.
- AAVV, "Indicadores de género. Guía práctica", Instituto andaluz de la Mujer; Junta de Andalucía. Sevilla, 2004.
- AAVV, "Indicadores de igualdad para las empresas; resumen de indicadores para la elaboración de Planes de Igualdad", Ed. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya, 2010.
- AAVV, "Indicadores de igualdad para las empresas; resumen de indicadores para la elaboración de Planes de Igualdad", Ed. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya, 2010.
- AAVV, "La Ley de igualdad y contrato de trabajo", Ed. Lefebvre, 2007.
- AAVV, "Prevención de riesgos con enfoque de género", Ed. Ibermutuamur. Vid. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el T. Información sobre mujeres y trabajo. (http://gender.osha.eu.int).
- AAVV, "Regulación de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo: panorama comparado de modelos y experiencias en Europa y América", Ed. Bomarzo, 2011.

- AAVV, "The global gender gap report, 2012", en http://www.astrid-online.it/Le-pari-op/Studi--ric/WEF_Global-gender-gap-report-2012.pdf .
- AAVV, Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas, Ed. Consejo General del Poder Judicial, Generalitat de Catalunya Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013, pág.20.
- AAVV, Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas, Ed. Consejo General del Poder Judicial, Generalitat de Catalunya Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013, pág. 264.
- AAVV, Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas, Ed. Consejo General del Poder Judicial, Generalitat de Catalunya Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013.
- AAVV, Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas, Ed. Consejo General del Poder Judicial, Generalitat de Catalunya Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013, págs.126 y siguientes.
- AAVV, La Administración de Justicia en España en el siglo XXI, Ed. Asociación Española de Empresas de Consultoría,2013.inde
- AAVV, La Administración de Justicia en España en el siglo XXI, Ed. Asociación Española de Empresas de Consultoría,2013.inde
- AAVV, Las relaciones laborales de carácter especial, Documentación Laboral, nº monográfico, Ed. ACARL, 1985, págs. 119 y ss.
- AAVV, Las relaciones laborales de carácter especial, Documentación Laboral, nº monográfico, Ed. ACARL, 1985, págs. 119 y ss.
- ABELLEIRA, Francisco Javier Gómez. La reforma del contrato de trabajo a tiempo parcial. En Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero. 2014. p. 109-134.
- AGENCIA ESTATAL DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS (2010), Fundamentos de evaluación de políticas públicas. Ministerio de Política Territorial y Administración Pública. Versión electrónica.
- AGUIAR DE LUQUE, L: "Poder Judicial y reforma de los Estatutos de autonomía. La justicia ante la reforma de los Estatutos de autonomía", Centro de Estudios Jurídicos-Aranzadi, Pamplona, 2005, pág. 32.
- AGUIAR DE LUQUE, L: "Poder Judicial y reforma de los Estatutos de autonomía. La justicia ante la reforma de los Estatutos de autonomía", Centro de Estudios Jurídicos-Aranzadi, Pamplona, 2005, pág. 32.
- AGUILERA IZQUIERDO, R., "Políticas sociolaborales y conciliación de la vida personal, familiar y laboral"
- ALBA MONTERO R., "El Congreso aprueba sendas iniciativas para modificar la normativa que regula las empresas de trabajo temporal", La Ley, nº 4762, 1999, págs. 15 y ss.
- ALBA MONTERO R., "El Congreso aprueba sendas iniciativas para modificar la normativa que regula las empresas de trabajo temporal", La Ley, nº 4762, 1999, págs. 15 y ss.
- ALBIOL MONTESINOS, I., "Aspectos laborales de la Ley de Igualdad", Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.
- ALCAÑIZ, M., "Conciliación entre las esferas públicas y privada: ¿hacia un nuevo modelo en el sistema de género?", en Sociología, problemas y prácticas, núm. 44, 2004.
- ALEGRE AVILA J.M., "La Función Pública y los interinos y los contratados (La sentencia del Tribunal

Constitucional 67/1989, de 18 de abril. Una reflexión sobre los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad)", REALA, nº 243, págs. 663 y ss.

- ALEGRE AVILA J.M., "La Función Pública y los interinos y los contratados (La sentencia del Tribunal Constitucional 67/1989, de 18 de abril. Una reflexión sobre los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad)", REALA, nº 243, págs. 663 y ss.
- ALEGRET BURGUÉS, María Eugenia. Los órganos de Gobierno interno del Poder Judicial en la nueva Oficina Judicial, Curso monográfico: "La implantación de la nueva oficina judicial" En: Cuadernos Digitales de Formación nº 25-2009. -- Madrid: CGPJ, 2010. -- 18 p.
- ALEGRET BURGUÉS, María Eugenia. Los órganos de Gobierno interno del Poder Judicial en la nueva Oficina Judicial, Curso monográfico: "La implantación de la nueva oficina judicial" En: Cuadernos Digitales de Formación nº 25-2009. -- Madrid: CGPJ, 2010. -- 18 p.
- ALFONSO MELLADO C., "La Negociación en Materia de Planes de Igualdad: Estudio Analítico", Ediciones Cinca 2013.
- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 28.
- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 29.
- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 31.
- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 11.
- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 66 y siguientes.
- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 17.
- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 18.
- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 14.
- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 14.
- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 22;
- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007. Pág. 23.
- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 12.
- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 13.
- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 13.

- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 37.
- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 39 y siguientes.
- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 42.
- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 68.
- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 50.
- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 61.
- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 66.
- ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad en la Administración Pública", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 61.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 16.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 18.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pags. 43 y siguientes.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 38.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 37.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 39.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, 2008.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 29.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 90.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pags. 90 y siguientes.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 83.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Bomarzo, Albacete, 2007.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo,

Albacete, 2007, pags. 59 y siguientes.

- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 17.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pags. 92 y siguientes.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 68.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pags. 79 y siguientes.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pags. 64 y siguientes.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 66.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 67.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 72.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 70.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pags. 53 y siguientes.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Bomarzo, Albacete, 2007.
- ALFONSO MELLADO C.L., "Igualdad entre mujeres y hombres en la Función Pública", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 93.
- ALFONSO MELLADO C.L., "La Ley de Igualdad en la Función Pública", en AA.VV., Los aspectos laborales de la Ley de Igualdad, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, pags. 143 y siguientes.
- ALFONSO MELLADO C.L., "La suspensión del cumplimiento de los pactos y acuerdos en la negociación colectiva funcionarial conforme al art. 38.10 EBEP", Revista de Derecho Social, núm. 56, 2011, pags. 37-38.
- ALFONSO MELLADO C.L., "La suspensión del cumplimiento de los pactos y acuerdos en la negociación colectiva funcionarial conforme al art. 38.10 EBEP", Revista de Derecho Social, núm. 56, 2011, pags. 37-38.
- ALFONSO MELLADO, C.L., "El tiempo de trabajo en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", en SALA FRANCO, T., y otros (SALA FRANCO, T., Coord.), Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, La Ley, Madrid, 2008, pág. 425.
- ALKORTA, Aitor Bengoetxea. La estructura de la negociación colectiva funcionarial en las administraciones públicas de la comunidad Autónoma Vasca. En La negociación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio de las administraciones públicas vascas. Dykinson, 2003. p. 73-87.
- ALKORTA, Aitor Bengoetxea. La estructura de la negociación colectiva funcionarial en las administraciones públicas de la comunidad Autónoma Vasca. En La negociación de las condiciones de trabajo de los

empleados públicos al servicio de las administraciones públicas vascas. Dykinson, 2003. p. 73-87.

- ALLEN, R. y CRANSNOW, R., "Family rights at work. A guide to Employment Law", Jordan Publishing Limited, 2012, págs. 15 y siguientes.
- ALLEN, R. y CRANSNOW, R., "Family rights at work. A guide to Employment Law", Jordan Publishing Limited, 2012, págs. 241 y siguientes.
- ALLEN, R. y CRANSNOW, R., "Family rights at work. A guide to Employment Law", Jordan Publishing Limited, 2012, págs. 170 y siguientes.
- ALLEN, R. y CRANSNOW, R., "Family rights at work. A guide to Employment Law", Jordan Publishing Limited, 2012, págs. 153 y siguientes.
- ALLEN, R. y CRANSNOW, R., "Family rights at work. A guide to Employment Law", Jordan Publishing Limited, 2012, págs. 1-15.
- ALLEN, R. y CRANSNOW, R., "Family rights at work. A guide to Employment Law", Jordan Publishing Limited, 2012, págs. 73 y siguientes.
- ALLEN, R. y CRANSNOW, R., "Family rights at work. A guide to Employment Law", Jordan Publishing Limited, 2012, págs. 195 y siguientes.
- ALLEN, R. y CRANSNOW, R., "Family rights at work. A guide to Employment Law", Jordan Publishing Limited, 2012, págs. 57 y siguientes.
- ALONSO OLEA M. y CASAS BAAMONDE M.E., Derecho del Trabajo, Ed. 12ª, Ed. Universidad de Madrid, Madrid, 1991, págs. 65 y ss.
- ALONSO OLEA M. y CASAS BAAMONDE M.E., Derecho del Trabajo, Ed. 12ª, Ed. Universidad de Madrid, Madrid, 1991, págs. 65 y ss.
- ÁLVAREZ CONDE, E: "El ámbito competencial del Consejo General del Poder Judicial y las Comunidades autónomas", Revista del Centro de Estudios Constitucionales, nº 16, Madrid. 1993.
- ÁLVAREZ CONDE, E: "El ámbito competencial del Consejo General del Poder Judicial y las Comunidades autónomas", Revista del Centro de Estudios Constitucionales, nº 16, Madrid. 1993.
- ALVAREZ, Alberto Llorente. La Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial: reformas recientes. En Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero. 2014. p. 135-165.
- ALZAGA RUIZ, I., "El absentismo del trabajador como causa del despido objetivo", Ed. Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 150, 2011, pags. 387 y siguientes.
- ÁNGELA FIGUERUELO BURRIEZA, MARÍA LUIA MARTÍN HERNÁNDEZ, "Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013.
- ARAGÓN GÓMEZ C., "La tutela judicial del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en el orden social", en AA.VV., (Coord. MERCADER UGUINA J.R.), Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, pags. 716-764.
- ARAMENDI SÁNCHEZ, P., "Los aspectos laborales de la Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género", Revista de Derecho Social, núm. 30, 2005, pág. 65.
- ARAMENDI SÁNCHEZ, P., "Los aspectos laborales de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género", Revista de Derecho Social, núm. 30, 2005, pág. 68.
- ARENAS VIRUEZ, M., "La acumulación de las horas de lactancia en un mes de permiso: una opción del trabajador (SAN de 29 de marzo de 2004)", TL, nm 78, 2005, págs. 203 y siguientes;

- ARESTEI SAHUN, M.L., "Relación laboral y avances en materia de corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres", Actualidad Laboral, núm. 1, 2008.
- ARGÜELLES, Mª ANTONIA CASTRO; CARDO, Iván Antonio Rodríguez. Infracciones y sanciones en materia de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008, no 78, p. 255-294.
- ARIAS DOMÍNGUEZ, A., "El despido objetivo por causas atinentes al trabajador (ineptitud, falta de adaptación y absentismo)", Aranzadi, Pamplona, 2005, págs. 113 y siguientes.
- AROCHENA, José Fernando Lousada. LA PRUEBA DE LA DISCRIMINACIÓN Y DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL EN EL PROCESO LABORAL. 2010.
- AROCHENA, José Fernando Lousada. LA PRUEBA DE LA DISCRIMINACIÓN Y DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL EN EL PROCESO LABORAL. 2010.
- ARRANZ, F., (Ed.), "Las Políticas Públicas a favor de las mujeres", Asociación Cultural Al Mudayna, 2000; Vid. ASTELARRA, J., "Veinte años de Políticas de igualdad", Ed. Cátedra Feminismos, Madrid, 2005.
- ARRIBAS LÓPEZ E., "Problemática de aplicación del nuevo régimen retributivo de la situación de incapacidad temporal", Actualidad administrativa, ISSN 1130-9946, Nº 11, 2014 , pág. 1,
- ARRIETA HERAS, Tomás "el diálogo social como eje del sistema de relaciones laborales en "Boletín de Estadios Económicos, (Asociación de Licenciados Universidad Comercial de Deusto, Abril 2009, nº 196. pág. 61.
- ARRIETA T., "Balance aplicativo de las leyes de igualdad", Congreso celebrado en el Colegio de Abogados de Bilbao, los días 4 y 5 de febrero de 2010.
- ASENCIO MELLADO, J.M. La ley 13/2009. Una reforma compleja. En: Práctica de tribunales (marzo 2010), núm. 69.
- ASENCIO MELLADO, J.M. La ley 13/2009. Una reforma compleja. En: Práctica de tribunales (marzo 2010), núm. 69.
- ATIENZA RODRÍGUEZ J., "Un comentario al caso Kalanke", Cuadernos de filosofía del derecho, núm. 19/1996.
- AZAGRA SOLANO, M., "El conflicto de la conciliación de la vida laboral y familiar; especial atención a la reducción de jornada por cuidado de un hijo menor", Revista Aranzadi Doctrinal, núm. 1, 2010, BIB 2010\269, pags. 13 y siguientes.
- BALAGUER CALLEJÓN M.L., "Mujer y Constitución: la construcción jurídica del género", Ed. Cátedra, Madrid, 2005.
- BALAGUER CALLEJÓN M.L., "Mujer y derechos constitucionales. La construcción jurídica del género", en AA.VV., , Género, Constitución y Estatutos de Autonomía, INAP, Madrid, 2005;
- BALAGUER CALLEJÓN, F: "Poder Judicial y Comunidades autónomas", Revista de Derecho Político, nº 47. Madrid, 2000;
- BALAGUER CALLEJÓN, F: "Poder Judicial y Comunidades autónomas", Revista de Derecho Político, nº 47. Madrid, 2000;
- BALAGUER M.L., "Género y lenguaje. Presupuestos para un lenguaje jurídico igualitario", UNED, Revista de Derecho Político, nº 73, septiembre-diciembre 2008, pags. 71-100.
- BALAGUER M.L., "Mujer y Constitución. La construcción jurídica del género", Ed. Cátedra (Grupo Anaya, S.A.), 2005;

- BALBÍN TORRES E.,"Unilateralismo y negociación colectiva en la Administración Pública", Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, 2005.
- BALBÍN TORRES E.,"Unilateralismo y negociación colectiva en la Administración Pública", Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, 2005.
- BALLESTER PASTOR M.A., "La flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo; jornada y distribución del tiempo de trabajo", Revista de Derecho Social, núm. 62, 2013, pág. 86.
- BALLESTER PASTOR, M.A., "Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea; rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la corresponsabilidad", Revista de Derecho Social, Ed. Bomarzo, Albacete, núm. 51, 2010, pags. 49 y siguientes.
- BALLESTER PASTOR, M.A., "Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea; rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la "corresponsabilidad"", Revista de Derecho Social, núm. 52, 2010, págs. 43-46.
- BALLESTER PASTOR, M.A., "Contradicciones y desatinos de la regulación del trabajo a tiempo parcial en España", en Mujeres en la crisis: mercado de trabajo, Revista de la Fundación 1 de mayo, Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad, núm. Marzo, 2013, pág. 22;
- BALLESTER PASTOR, M.A., "De cómo la reforma operada por el Real Decreto Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades", Revista de Derecho Social, núm. 57, págs. 112-113.
- BALLESTER PASTOR, M.A., "De cómo la reforma operada por el Real Decreto-Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades", Revista de Derecho Social, núm. 57, 2012, pág. 113.
- BALLESTER PASTOR, M.A., "Discriminación por razón de sexo y negociación colectiva", en CARLVO ESCARTÍN, P. (Coord.), Discriminación de género en la negociación colectiva del País Valencià, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.
- BALLESTER PASTOR, M.A., "Evolución del principio antidiscriminatorio comunitario; un análisis crítico preliminar", en AA.VV., La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010, págs. 38-39.
- BALLESTER PASTOR, M.A., "La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, pág. 66.
- BALLESTER PASTOS, M.A., "De nuevo sobre la naturaleza de la excedencia por cuidado de hijos y familiares", AS, nm 38, 2011, BIB 2011/1163.
- BANACLOCHE PALAO. Julio. I: Estudio preliminar de las reformas introducidas por la Ley 0rgánica 1/2009 y la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de implantación de la nueva oficina judicial. En: GUÍA práctica de la nueva oficina judicial / Julio Banacloche Palao, coord. -- Las Rozas (Madrid): La Ley, 2010 -- 620 p.; 24 cm -- (La Ley, Temas) -- D.L. M 26162-2010. -- ISBN 978-84-8126-491-3
- BANACLOCHE PALAO. Julio. I: Estudio preliminar de las reformas introducidas por la Ley 0rgánica 1/2009 y la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de implantación de la nueva oficina judicial. En: GUÍA práctica de la nueva oficina judicial / Julio Banacloche Palao, coord. -- Las Rozas (Madrid): La Ley, 2010 -- 620 p.; 24 cm -- (La Ley, Temas) -- D.L. M 26162-2010. -- ISBN 978-84-8126-491-3
- BARBERA, M., "Léccezione e la regola, ovvero L'egualianza come apología dello status quo", en AAVV, Donne interpretación quota, Feltrinelli, Milano, 1999, pág. 128.
- BARCELÓN COBEDO, S. y QUINTERO LIMA, G., "El impacto de la Ley de Igualdad en el marco de la normativa de Seguridad Social", Temas Laborales, núm. 91, 2007.

- BARCELÓN COBEDO, S., "Igualdad y proyección de la contingencia de maternidad", en AA.VV., (MERCADER UGUINA, J.R., Coord.), Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2007, págs. 485-487.
- BARDAJÍ SALINAS L., "El choque entre el despido objetivo por ineptitud sobrevenida y la protección del trabajador especialmente sensible. Cómo aplican los Tribunales los artículos 25 LRPL y 52.1.a) E.T.", Revista Iuslabor 3/2014.
- BARNEZ VAZQUEZ J., La Comunidad Europea, la instancia regional y la organización administrativa de los Estados Miembros, Madrid, 1993, págs. 509 y ss.
- BARNEZ VAZQUEZ J., La Comunidad Europea, la instancia regional y la organización administrativa de los Estados Miembros, Madrid, 1993, págs. 509 y ss.
- BARRÉRE UNZUETA M.A., "Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva a favor de las mujeres", Civitas, Madrid, 1997.
- BARRETO, Dulce María Cairós. Seguridad y salud de la trabajadora embarazada, de parto reciente o en período de lactancia. Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales, 2012, no 23.
- BARRIGA MARTÍN L.A., "La financiación pública de la dependencia en el marco del objetivo de reducción del déficit. Una aproximación al coste de oportunidad", Documentación laboral, ISSN 0211-8556, Nº 102, 2014 , págs. 195-212;
- BARRIOS BAUDOR, G.L., MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., "La protección social en la Unión Europea: de la Constitución Europea al Tratado de Lisboa", RMTI, núm. 92, 2011;
- BAVIERA PUIG, I., "Instrumentos para la conciliación de las responsabilidades familiares y el Empleo en el Derecho Canadiense", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 67 y siguientes.
- BAYLOS GRAU A. y TRILLO PÁRRAGA F.J., "El impacto de las medidas anti-crisis y la situación social y laboral: España", Comité Económico y Social Europeo, 2013.
- BAYLOS GRAU A. y TRILLO PÁRRAGA F.J., "El impacto de las medidas anti-crisis y la situación social y laboral: España", Comité Económico y Social Europeo, 2013.
- BAYLOS GRAU A., "El Derecho del Trabajo; modelo para armar", Trotta, Madrid, 1991, pág. 92; RODRÍGUEZ SAÑUDO, F., "La participación de los trabajadores en la empresa", Revista de Política Social, núm. 121, 1979, pág. 420 y siguientes.
- BAYLOS GRAU, A. y PÉREZ REY, J., "Sobre el Libro Verde: Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI", Cuadernos de la Fundación Sindical de Estudios, núm. 5, 2006.
- BAZ TEJEDOR, J.A., "La reconducción hacia el despido estratégico", Revista de Derecho Social, núm. 56, 2011, pág. 83.
- BELADÍEZ ROJO M., "La vinculación de la Administración al derecho", Revista de Administración Pública, núm. 153, 2000.
- BELANDO GARIN, B., "Situaciones administrativas y protección social", en Derecho de Empleo Público, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, pág. 68.
- BENVENUTI, M., MOTTA, S., ZANUSO, L., "El tiempo parcial? Por lo menos son tres", en AA.VV., El doble sí, horas y HORAS, 2008, Madrid, pág. 57.
- BEUVOIR, S., "El segundo sexo", Ed. Siglo XXI, Buenos Aires, 1981.
- BILBAO ZAPIRAIN, A., La negociación colectiva de los funcionarios y de los colectivos laborales en el

ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco. En La negociación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio de las administraciones públicas vascas. Dykinson, 2003. p. 107-132.

- BILBAO ZAPIRAIN, A., La negociación colectiva de los funcionarios y de los colectivos laborales en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco. En La negociación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio de las administraciones públicas vascas. Dykinson, 2003. p. 107-132.
- BIURRUN G., Ponencia "Los instrumentos de tutela de la igualdad y no discriminación en el trabajo: avances legales y resistencias en la experiencia práctica. Situación de la protección de las mujeres embarazadas y el azote de las carreras profesionales", Jornadas sobre el Balance Aplicativo de las Leyes para la Igualdad", celebradas en el Colegio de Abogados de Bilbao, los días 4 y 5 de febrero de 2010.
- BIURRUN G., Ponencia "Los instrumentos de tutela de la igualdad y no discriminación en el trabajo: avances legales y resistencias en la experiencia práctica. Situación de la protección de las mujeres embarazadas y el azote de las carreras profesionales", Jornadas sobre el Balance Aplicativo de las Leyes para la Igualdad", celebradas en el Colegio de Abogados de Bilbao, los días 4 y 5 de febrero de 2010.
- BLASCO JOVER, C., "La protección de la trabajadora víctima de maltrato en la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género", Revista Relaciones Laborales, núm. 21, 2005, pág. 105;
- BLASCO JOVER, C., "La protección de la trabajadora víctima de maltrato en la L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género", Revista Relaciones Laborales, núm. 21, 2005, pág. 104.
- BLASCO LAHOZ, J.F., "La acción protectora del Régimen de Clases Pasivas del Estado y del Régimen especial de funcionarios civiles del Estado. Pensiones por jubilación o retiro. Prestaciones de Incapacidad Temporal", en AA.VV., Derecho de Empleo Público, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013.
- BLASCO LAHOZ, J.F., "La protección por incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural de los funcionarios y funcionarias", Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF), núm. 324, 2010.
- BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., "Formación para el Empleo y nuevas tecnologías", ob.cit., págs. 102 y 103.
- BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., "Políticas públicas para la Igualdad. Los programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres", en AA.VV., Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2007, pág. 297. Vid. también Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).
- BLÁZQUEZ CUESTA M. y MORAL CARCEDO J., "El empleo a tiempo parcial femenino"Flexirriesgo" en cinco países europeos", Revista internacional del trabajo, ISSN 0378-5548, Vol. 133, Nº 2, 2014 , págs. 299-324
- BLÁZQUEZ MARTÍN, R., "El papel de los secretarios judiciales en la Unidad Procesal de Apoyo Directo y las reformas procesales" y ORTIZ BERENGUER, A., "El Secretario Judicial en la Unidad de Apoyo Directo", La nueva Oficina Judicial, Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial, 2007.
- BLÁZQUEZ MARTÍN, R., "El papel de los secretarios judiciales en la Unidad Procesal de Apoyo Directo y las reformas procesales" y ORTIZ BERENGUER, A., "El Secretario Judicial en la Unidad de Apoyo Directo", La nueva Oficina Judicial, Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial, 2007.
- BODAS MARTÍN, R., "Incidencia de la Ley 35/2010, de 18 de septiembre, en las relaciones laborales de las Administraciones Públicas", Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 57.
- BODAS MARTÍN, R., "Incidencia de la Ley 35/2010, de 18 de septiembre, en las relaciones laborales de las Administraciones Públicas", Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 57.

- BODELÓN Encarna, Violencia de género y las respuestas de los sistemas penales, Ed. Didot, 2013.
- BOLTAINA BOCH X., "Jornada de trabajo, permisos y vacaciones de los empleados públicos en el Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. La problemática del personal laboral", en AA.VV., El Estatuto Básico del Empleado Público, XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTI, Madrid, 2009.
- BOLTAINA BOCH X., "Jornada de trabajo, permisos y vacaciones de los empleados públicos en el EBEP. La problemática del personal laboral", en AA.VV., El Esstatuto Básico del Empleado Público, XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTI, 2009, pág. 120.
- BONILLA CORREA, Jesús Ángel. El Secretario Judicial y la reforma de la Oficina judicial como expresión de política pública en el sector de la justicia. La Ley. -- N. 7404- mayo 2010 -- p. [1]-8
- BONILLA CORREA, Jesús Ángel. El Secretario Judicial y la reforma de la Oficina judicial como expresión de política pública en el sector de la justicia. La Ley. -- N. 7404- mayo 2010 -- p. [1]-8
- BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C.; y TORNS, T. (2011): El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas. CIP-Ecosocial y Los Libros de la Catarata.
- BORRAJO DACRUZ E., Altos cargos laborales, Ed. Edersa, 1984, pág. 67;
- BORRAJO DACRUZ E., Altos cargos laborales, Ed. Edersa, 1984, pág. 67;
- BUENDÍA JIMÉNEZ, J.A., "La conciliación de la vida laboral y familiar y la corresponsabilidad; un camino por recorrer", en AA.VV., Sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, AS, núm. 1, 2010, BIB 2011\425, pág. 4.
- BURGOS GINER, M.A., "Aspectos importantes en materia laboral y de Seguridad Social contenidos en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2011", Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Iustel), núm. 24, 2011, pág. 20.
- BURRI S. y AUNE H., "Sex discrimination in relation to part-time and fixed-term work", Ed. Comisión Europea y Dirección General de Justicia, 2013 (http://bookshop.europa.eu/es/sex-discrimination-in-relation-to-part-time-and-fixed-term-work-pbDS0313436/?CatalogCategoryID=WpIKABst.SMAAAEjGJEY4e5L).
- BUSTELO, M., "La Evaluación de las Políticas de género en España", Ed. Catarata, Madrid, 2004; CAMPILLO IBORRA, N. (Coord.), "Género, ciudadanía y sujeto político. (En torno a las Políticas de Igualdad)", Institut Universitari d' Estudis de la Dona, Universidad de Valencia, 2000.
- CABEZA PEREIRO J. y FERNÁNDEZ DOCAMPO B., "Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones", en AA.VV., (Dirs. MONEREO, MOLINA OLARTE y RIVAS), El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario sistemático de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Ed. Comarés, Granada, 2008, pág. 493.
- CABEZA PEREIRO J. y FERNÁNDEZ DOCAMPO B., "Derecho a la jornada de trabajo. Permisos y vacaciones", en AA.VV., (Dirs. MONEREO, MOLINA, OLARTE y RIVAS), El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario sistemático de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Ed. Comarés, Granada, 2008.
- CABEZA PEREIRO J., "Conciliación de la vida privada y laboral", Temas laborales, núm. 103, 2010, pags. 44-53.
- CABEZA PEREIRO J., "Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comares, Granada, 2012, pags. 10 y siguientes.
- CABEZA PEREIRO J., "Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comares, Granada,

2012, pág. 28.

- CABEZA PEREIRO J., "Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comares, Granada, 2012, pags. 1 y siguientes.
- CABEZA PEREIRO J., "Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comares, Granada, 2012, pág. 20.
- CABEZA PEREIRO J., "Los Planes de Igualdad y la negociación colectiva", Derecho Español, (http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=12&cad=rja&uact=8&ved=0CCYQFjABOAo&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2510500.pdf&ei=fb9tVayuKqHmywPBnoLwCQ&usg=AFQjCNG00aX_KMlRCiiuA20LkwtHCVWeRA&sig2=XetCrgxSm2-BvhaXF-qs2g&bvm=bv.94455598,d.ZGU).
- CABEZA PEREIRO, J. "Las Políticas de conciliación al servicio de la igualdad entre mujeres y hombres", en AA.VV., Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pags. 81 y siguientes.
- CABEZA PEREIRO, J. y BALLESTER PASTOR, M.A., "La estrategia europea para el Empleo 2020 y su repercusiones en el ámbito jurídico laboral español", MTI, Madrid, 2010.
- CABEZA PEREIRO, J. y BALLESTER PASTOR, M.A., "La estrategia europea para el empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico laboral español", Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2011.
- CABEZA PEREIRO, J. y BALLESTER PASTOR, M.A., "La Estrategia Europea para el Empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico laboral español", MITIN, Madrid, 2010, pags. 22 y siguientes.
- CABEZA PEREIRO, J. y BALLESTER PASTOR, M.A., "Lecciones para el futuro del Empleo en la estrategia post-Lisboa a partir de 2010", RMTI, núm. Extraordinario, 2010;
- CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., "Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones", en AA.VV., El estatuto básico del empleado público, comentario sistemático de la Ley 7/2007, de 12 de abril de 2008, Ed. Comarés, Granada, 2008, pág. 470.
- CABEZA PEREIRO, J., "¿En qué debe cambiar el Derecho español para adaptarse al Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental?, AS, núm. 6, 2010.
- CABEZA PEREIRO, J., "¿En qué debe cambiar el Derecho Español para adaptarse al Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental?", Aranzadi Social, núm. 6, 2010, (BIB 2010/1242), Pág. 8.
- CABEZA PEREIRO, J., "Conciliación de vida privada y laboral", TL, núm. 103, 2010, pág. 47.
- CABEZA PEREIRO, J., "Derechos de conciliación", en AA.VV., Ley de igualdad y contrato de trabajo , Francis Lefebvre, Madrid, 2007, pág. 124;
- CABEZA PEREIRO, J., "Derechos de conciliación", en LOUSADA AROCHENA, J.F., (Coord.), Ley de Igualdad y contrato de trabajo, Francis Lefebvre, Madrid, 2007, pág. 138;
- CABEZA PEREIRO, J., "Estrategia europea, Estado Autonómico y política de Empleo", en AA.VV., XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2007;
- CABEZA PEREIRO, J., "Las políticas de conciliación al servicio de la Igualdad entre hombres y mujeres", en AA.VV., (CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., Dir.), Conciliación de la vida familiar y laboral y "corresponsabilidad" entre sexos, Tirant Lo Blanch, Valencia, Valencia, 2011, págs. 81 y siguientes;

- CABEZA PEREIRO, J., "Las políticas de conciliación al servicio de la Igualdad entre hombres y mujeres", en AA.VV., Conciliación de la vida familiar y laboral y "corresponsabilidad" entre sexos, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 93.
- CABEZA PEREIRO, J., "Las políticas de conciliación al servicio de la Igualdad entre hombres y mujeres", en AA.VV., Conciliación de la vida familiar y laboral y "corresponsabilidad" entre sexos, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011.
- CABEZA PEREIRO, J., "Las Políticas de conciliación al servicio de la igualdad entre hombres y mujeres", en AA.VV., (CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., Dirs.), Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 85.
- CABEZA PEREIRO, J., "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras", en AA.VV., El principio de Igualdad en la Negociación Colectiva, MTIN, Madrid, 2008, págs. 215 y siguientes;
- CABEZA PEREIRO, J., "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras", en AA.VV., El principio de Igualdad en la Negociación Colectiva, MTIN, Madrid, 2008, págs. 215-216;
- CABEZA PEREIRO, J., "Nuevos interrogantes en torno al contrato a tiempo parcial", Aranzadi Social, núm. 2, vol. 5, 2012, pág. 4.
- CABRERA VALLET A., "El acoso moral o mobbing y el informe psicológico forense", Diario La Ley, ISSN 1138-9907, Nº 8445, 2014, donde se analizan diversas vías para demostrar la existencia del acoso padecido.
- CALATRAVA GARCÍA M.J., "Acoso sexual en la relaciones de trabajo", http://hdl.handle.net/10835/2687, 2014.
- CALLEJO, J., VIEDMA, A. (2005) Proyectos y estrategias de investigación social: la perspectiva de la intervención. MacGraw - Hill, Interamericana de España, S.A
- CAMPO MORENO, J.C., El estado autonómico también en justicia, Tirant lo Blanch, 2005.
- CAMPO MORENO, J.C., El estado autonómico también en justicia, Tirant lo Blanch, 2005.
- CAMPS RUIZ L.M., La contratación laboral temporal, 2ª Ed., Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 1998- .
- CAMPS RUIZ L.M., La contratación laboral temporal, 2ª Ed., Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 1998- .
- CANCIO FERNÁNDEZ, R.C., "La Prevención de Riesgos Laborales de los empleados públicos. En especial la Administración de Justicia", Ed. Bosch, Barcelona, 2006.
- CANO GALÁN, Y., "La formación profesional en España y la cláusulas de formación en la Negociación Colectiva", Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Colección Informes y Estudios, 2010, págs. 406-408.
- CANTERO MARTÍNEZ, J., "Las medidas de racionalización de plantillas en el Empleo público local y en un contexto de contención fiscal", Cuadernos de Derecho Local, núm. 28, 2012, pág. 16.
- CANTERO MARTÍNEZ, J., "Las medidas de racionalización de plantillas en el Empleo público local y en un contexto de contención fiscal", Cuadernos de Derecho Local, núm. 28, 2012, pág. 16.
- CARACCIOLO DI TORELLA, E. y MASSELOT, A., "Reconciling Work and Family Life in EU Law and Policy", Ed. Palgrave-Macmillan, London, 2010, págs. 118 y siguientes.
- CARACCIOLO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA TORELLA, E. y MASSELOT, A., "Reconciling Work and Family Life interpretación EU Law and Policy", Palgrave-Macmillan, London, 2010, págs. 118 y siguientes.
- CARMENA, Manuela, MÚGICA, Enrique, GALLARDO, Cristina. La nueva oficina judicial es una exigencia

muy antigua , En: Iuris, núm. 156, 2011, págs. 10-15

- CARMENA, Manuela, MÚGICA, Enrique, GALLARDO, Cristina. La nueva oficina judicial es una exigencia muy antigua, En: Iuris, núm. 156, 2011, págs. 10-15
- CARMENA, Manuela, MÚGICA, Enrique, GALLARDO, Cristina. La nueva oficina judicial es una exigencia muy antigua , En: Iuris, núm. 156, 2011, págs. 10-15
- CARMENA, Manuela, MÚGICA, Enrique, GALLARDO, Cristina. La nueva oficina judicial es una exigencia muy antigua, En: Iuris, núm. 156, 2011, págs. 10-15
- CARRASCI RASTRILLA L.F., "Como elaborar el Plan de Igualdad de la empresa", FC Editorial, 2014.
- CARRASCO BENGOA, C., "¿Conciliación" No, gracias. Hacia una nueva organización social", en AMOROSO MIRANDA, M.I.; BOSCH PARERAS, A.; CARRASCO BENGOA, C.; FERNÁNDEZ MEDRANO, H.; MORENO SAENZ, N., Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos, Ed. Icaria, Barcelona, 2002, pags. 27-51;
- CARRASCO BERMEJO, D., "La reforma del despido individual en el Real Decreto Ley 3/2012", Actum Social, núm. 61, 2012, pág. 51.
- CARRILLO FUILLERAT, Dionisio A. Sistemática de la implantación de la nueva oficina judicial. En: Diario La Ley, Núm. 7629, 2011
- CARRILLO FUILLERAT, Dionisio A. Sistemática de la implantación de la nueva oficina judicial. En: Diario La Ley, Núm. 7629, 2011
- CASAS BAAMONDE, M.E., RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y BRAVO-FERRER, VALDÉS DAL-RÉ, F.,"El agotamiento de la ultraactividad del convenio colectivo", Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, ISSN 0213-0556, Nº 9, 2013 , págs. 1-13.
- CASTAÑEIRA FERNÁNDEZ, J., "Los trabajos de colaboración social", en AA.VV., (CRUZ VILLALÓN, J., Coord.), Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al Profesor José Cabrera Bazán, Ed. Tecnos, Madrid, 1999.
- CASTELLANO BURGUILLO E., "Acercamiento a la metodología para proponer medidas para la conciliación de vida personal y profesional desde el Derecho Comparado: adaptabilidad al ámbito español", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 53 y siguientes.
- CASTELLANO BURGUILLO E., "Acercamiento a la metodología para proponer medidas para la conciliación de vida personal y profesional desde el Derecho Comparado: adaptabilidad al ámbito español", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 60.
- CASTILLO BLANCO F.A., "Acceso a la Función Pública Local", Ed. Comarés, Granada, 1993, pág. 204 y ss.
- CASTILLO BLANCO F.A., "Acceso a la Función Pública Local", Ed. Comarés, Granada, 1993, pág. 204 y ss.
- CASTILLO BLANCO F.A., Acceso a la Función Pública Local (Políticas selectivas y control jurisdiccional), Ed. Comarés, Granada, 1993, pág. 96.
- CASTILLO BLANCO F.A., Acceso a la Función Pública Local (Políticas selectivas y control jurisdiccional), Ed. Comarés, Granada, 1993, pág. 96.
- CASTILLO BLANCO F.A., Acceso a la Función Pública Local, Ed. Comarés, 1993, pág. 31)
- CASTILLO BLANCO F.A., Acceso a la Función Pública Local, Ed. Comarés, 1993, pág. 27)
- CASTILLO BLANCO F.A., Acceso a la Función Pública Local, Ed. Comarés, Granada, 1993, págs. 50 y ss.
- CASTILLO BLANCO F.A., Acceso a la Función Pública Local, Ed. Comarés, 1993, pág. 31)

- CASTILLO BLANCO F.A., Acceso a la Función Pública Local, Ed. Comarés, 1993, pág. 27)
- CASTILLO BLANCO F.A., Acceso a la Función Pública Local, Ed. Comarés, Granada, 1993, págs. 50 y ss.
- CASTILLO BLANCO, F.A., "Jornada, permisos y vacaciones", en AA.VV., (SÁNCHEZ MORÓN, M., Dir.), Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Ed. Lex Nova, Valladolid, 2007, pág. 346.
- CASTILLO, María del Mar Ruiz. IV. ¿«DISCRIMINACIÓN POSITIVA» DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO? EFECTOS PERVERSOS. Mujeres, trabajos y empleos en tiempos de globalización, 2008, vol. 282, p. 115.
- CASTRO ARGÜELLES, M.A. y ÁLVAREZ ALONSO, D. "La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo", Aranzadi, Cizur Menor, 2007, pág. 159;
- CASTRO ARGUELLES, M.A. y ÁLVAREZ ALONSO, D., "la igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo", Thomson, Civitas, Pamplona, 2007.
- CASTRO ARGÜELLES, M.A. y ÁLVAREZ ALONSO, D., "La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la L.O. 3/2007 de 22 de marzo", Civitas, 2007, pág. 108.
- CAVAS MARTÍNEZ E., "Leyes de Presupuestos e intervencionismo estatal en la negociación colectiva del sector público", Revista de Trabajo y Seguridad Social, núm. 16, 1992, pags. 15-16.
- CAVAS MARTÍNEZ E., "Leyes de Presupuestos e intervencionismo estatal en la negociación colectiva del sector público", Revista de Trabajo y Seguridad Social, núm. 16, 1992, pags. 15-16.
- CAVAS MARTÍNEZ E., "Leyes de Presupuestos e intervencionismo estatal en la negociación colectiva del sector público", Revista de Trabajo y Seguridad Social, núm. 16, 1992, pags. 15-16.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., "Legislación laboral y responsabilidades familiares del trabajador (y II). Algunas reflexiones sobre el Proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras", Aranzadi Social, 1999, Tomo Vid., págs. 104-105.
- CCOO, "Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y Planes de Igualdad", Ed. Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, 2007, pág. 136.
- CCOO, "Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y Planes de Igualdad", Ed. Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, 2007, pág. 159.
- CEDESC, "La índole de las obligaciones de los Estados", (Observatorio General Nº3), Ginebra, Naciones Unidas, 1990, párrafo 10º.
- CENTENERA SANCHEZ SECO, Fernando. El alcance práctico del lenguaje no sexista solicitado desde el plano normativo:¿ una cuestión resuelta?. Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, 2011, no 24, p. 37-64.
- CES, Datos CES: "El acoso sexual en el trabajo", núm.41, 2005).
- CHACARTEGUI JÁVEGA Consuelo, "Dignidad de los trabajador/aes y derechos humanos del trabajo según la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos", Colección Básicos de Derecho Social, Ed. Bomarzo, 2014.
- CHACARTEGUI JÁVEGA C., "Austerity Measures and the Regression of Social Rights: The Recessionary Effect in the Right to Dignity", paper presentado en Labor Law Research Network, Barcelona, 13 de junio de 2013.
- CHACARTEGUI JÁVEGA C., "Dignidad de los trabajadores y derechos humanos del trabajo según la Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013.
- CHARRO BAENA, P., "Incidencia de la maternidad en el derecho a vacaciones. Especial referencia al a

STJCE de 18 de marzo de 2004, asunto C-342/2001, Merino Gómez/Continental Industrias del Caucho", en AA.VV., (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.), La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades, Aranzadi, Pamplona, 2008, pags. 183 y siguientes.

- COBO OLVERA, Tomás, "El régimen jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común. Ley 30/1992, de 26 de noviembre. Análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial" , edición nº 3, Editorial LA LEY, Madrid, 2008.
- Comisión Europea el 3 de marzo de 2010, en el documento "Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador", COM (2010) 2020.
- Comisión Europea, Informe de la Comisión Europea, "E-learning, concebir la educación del futuro" (27 de mayo de 2007).
- Comisión parlamentaria de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, "Informe sobre la aplicación del principio de Igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras por un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor", de 10 de mayo de 2012
- Comisión, por encargo del Consejo de Europa, "Libro Verde. Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI", COM/200/0366 final.
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, "Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres, 2006-2010", Bruselas, 1 de marzo de 2003, COM (2006) 92 final.
- CONSEJO DE EUROPA, "Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)", Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie Documentos, núm. 28, 1999.
- Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres organizada por la Asamblea General de Naciones Unidas. (Diciembre de 1979).
- CORDERO GORDILLO, V., "La concreción horaria de la reducción de jornada por motivos familiares", AS, núm. 65, 2010, BIB 2009\2055, núm. 17, pág. 7.
- COSCULLUELA MONTANER L., "Manual de Derecho Administrativo ", 9ª Ed., Ed. Civitas, Madrid, 1998, pp. 46 y ss.
- COSCULLUELA MONTANER L., "Manual de Derecho Administrativo ", 9ª Ed., Ed. Civitas, Madrid, 1998, pp. 46 y ss.
- COSCULLUELA MONTANER Luís, "Manual de Derecho Administrativo", Ed. Civitas, Madrid, 1998, pp. 37-40.
- COSCULLUELA MONTANER Luís, "Manual de Derecho Administrativo", Ed. Civitas, Madrid, 1998, pp. 37-40.
- COULLAUT ARIÑO G., Contrato de trabajo común y relaciones de trabajo especiales, Biblioteca del Consejo General del Poder Judicial, pág. 1;
- COULLAUT ARIÑO G., Contrato de trabajo común y relaciones de trabajo especiales, Biblioteca del Consejo General del Poder Judicial, pág. 1;
- CRESPO GARRIDO M. y MORETÓN SANZ M.F., "Conciliación de trabajo y familia. Las claves del éxito: eficiencia empresarial e implicación masculina", Colex, Madrid, 2010, pág. 40.
- CRESPO GARRIDO M. y MORETÓN SANZ M.F., "Conciliación de trabajo y familia. Las claves del éxito: eficiencia empresarial e implicación masculina", Colex, Madrid, 2010, pág. 40.

- CRISTÓBAL RONCERO, R.; AGUILERA IZQUIERDO, R. y GARCÍA PIÑEIRO, N., "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el Estatuto Básico del Empleado Público", en AA.VV., MONEREO PÉREZ, J.L.;
- CRUZ VILLALÓN J. y RODRIGUEZ-RAMOS VELASCO P., "Problemática laboral de la privatización y externalización de los Servicios Públicos", Revista de Derecho Social, n º 3, 1998, págs. 35 y ss.
- CRUZ VILLALÓN J. y RODRIGUEZ-RAMOS VELASCO P., "Problemática laboral de la privatización y externalización de los Servicios Públicos", Revista de Derecho Social, n º 3, 1998, págs. 35 y ss.
- CRUZ VILLALÓN J., "El descuelgue de Convenios Colectivos en el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas", TL, núm. 17, 2012, pág. 39.
- CRUZ VILLALÓN J., "El descuelgue de Convenios Colectivos en el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas", TL, núm. 17, 2012, pág. 39.
- CRUZ VILLALÓN J., "El descuelgue de Convenios Colectivos en el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas", TL, núm. 17, 2012;
- CRUZ VILLALÓN J., "El descuelgue de las condiciones pactadas en Convenio Colectivo tras la reforma de 2012", Revista de Derecho Social, núm. 57, 2012, pags. 231-248.
- CRUZ VILLALÓN J., "El descuelgue de las condiciones pactadas en Convenio Colectivo tras la reforma de 2012", Revista de Derecho Social, núm. 57, 2012, pags. 231-248.
- CRUZ VILLALÓN J., "El descuelgue de las condiciones pactadas en Convenio Colectivo tras la reforma de 2012", Revista de Derecho Social, núm. 57, 2012.
- CRUZ VILLALÓN J., "Personal laboral: la inaplicación o modificación de los pactos o acuerdos y Convenios Colectivos vigentes: alternativas y opciones", Seminari sobre relacions col-lectives, Federación de Municipios de Cataluña, 2012.
- CRUZ VILLALÓN J., "Personal laboral: la inaplicación o modificación de los pactos o acuerdos y Convenios Colectivos vigentes: alternativas y opciones", Seminari sobre relacions col-lectives, Federación de Municipios de Cataluña, 2012.
- CRUZ VILLALÓN J., "Problemática laboral de la privatización y externalización de los Servicios Públicos", RDS, nº 3, 1998, pág. 10
- CRUZ VILLALÓN J., "Problemática laboral de la privatización y externalización de los Servicios Públicos", RDS, nº 3, 1998, pág. 10
- CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.), "La igualdad de trato en el Derecho Comunitario Laboral", Aranzadi, Pamplona, 1997, pags. 97-114.
- CRUZ VILLALÓN, J., "El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado (comentario a la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras)", RMTAS, núm. Extraordinario, 2000, pág. 80.
- CRUZ VILLALÓN, J., "El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado (comentario a la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras)", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. Extraordinario sobre conciliación de la vida familiar y laboral, 82, pág. 81.
- CRUZ VILLALÓN, J., "El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de Negociación Colectiva", Relaciones Laborales, núm. 23-24, 2011.
- CRUZ VILLALÓN, J., "El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de Negociación Colectiva", Relaciones Laborales, núm. 23-24, 2011.

- CRUZ VILLALÓN, J., "Hacia una nueva concepción de la Legislación laboral", Temas Laborales, núm. 115, 2012, pág. 52;
- CRUZ VILLALÓN, J., "Hacia una nueva concepción de la Legislación laboral", Temas Laborales, núm. 115, 2012, pág. 52;
- CRUZ VILLALÓN, J., "Personal laboral: la inaplicación o modificación de los pactos o acuerdos y Convenios Colectivos vigentes: alternativas y opciones", Seminari sobre relacions col-lectives, Federación de Municipios de Cataluña, 2012, Pág. 32.
- CRUZ VILLALÓN, J., "Personal laboral: la inaplicación o modificación de los pactos o acuerdos y Convenios Colectivos vigentes: alternativas y opciones", Seminari sobre relacions col-lectives, Federación de Municipios de Cataluña, 2012, Pág. 32.
- CUBERO ROMEO, V., "El permiso por lactancia y la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres; una insospechada contradicción", Aranzadi Social, núm. 3, 2011 (BIB 2011/891);
- CUESTA AGUADO y PÉREZ DEL RÍO, T. (Coords.), "Violencia de género en el trabajo. Respuestas jurídicas a problemas sociales", Ed. Mergablu, Sevilla, 2004.
- CUESTA, Maite Blázquez; CARCEDO, Julián Moral. Maternity and working life: reconsidering the effectiveness of part-time employment. 2008.
- CUEVA PUENTE M.C., "La cláusulas sobre igualdad y no discriminación en materia retributiva", en AA.VV., , "Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León", Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pags. 83 y siguientes.
- CUEVA PUENTE M.C., "Las cláusulas sobre igualdad y no discriminación en materia retributiva" en AA.VV., , "Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León", Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pags. 98 y siguientes.
- DE ATAURI, Pablo Gimeno Díaz. 4. La recuperación de las horas extraordinarias en el trabajo a tiempo parcial. En Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. 2012. p. 95-112.
- DE CASTRO, F., "Declaración unilateral de voluntad" (Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de octubre de 1975), Anuario de Derecho Civil, 1977, págs. 196 y siguientes.
- DE LA FUENTE ROBLES, Y.M., AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, Pág. 217.
- DE LA PUEBLA PINILLA A., "Dimensión Laboral de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", R.L., núm. 8, 2007, pags. 65-104;
- DE LA PUEBLA PINILLA A., "Dimensión Laboral de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", R.L., núm. 8, 2007, pags. 65-104;
- DE LA PUEBLA PINILLA, A., "Aspectos laborales y de protección social en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género", RL, núm. 6, 2005, pág. 96;
- DE LA PUEBLA PINILLA, A., "Instrumentos y garantías para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres", en AA.VV., (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Coords.), La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa, Lex Nova, Valladolid, 2007, pág. 163;
- DE LA PUEBLA PINILLA, Ana María. Instrumentos y garantías para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica 3/2007, de mujeres y hombres. En La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa. Lex Nova, 2007. p. 159-186.

- DE LA PUEBLA PINILLA, Ana María. Instrumentos y garantías para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica 3/2007, de mujeres y hombres. En La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa. Lex Nova, 2007. p. 159-186.
- DE LA VILLA GIL L.E. y GARCÍA BECEDAS G., "Limitaciones salariales y negociación colectiva", R.L., núm. 1985-I.
- DE LA VILLA GIL L.E. y GARCÍA BECEDAS G., "Limitaciones salariales y negociación colectiva", R.L., núm. 1985-I.
- DE LA VILLA GIL L.E., "El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario de urgencia a los aspectos laborales de la Ley 7/2007, de 12 de abril", RGDTSS, núm. 14, 2007;
- DE LA VILLA GIL L.E., "El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario de urgencia a los aspectos laborales de la Ley 7/2007, de 12 de abril", RGDTSS, núm. 14, 2007;
- DE LA VILLA GIL, L.E; LÓPEZ CUMBRE, L., "Adaptación de la legislación española a la Directiva 96/34/CE sobre permiso parental", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. Extraordinario sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, 1999, pág. 60.
- DE MIGUEL DE LA CALLE, P., "Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Acceso al Empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. La modificación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 42, pág. 147;
- DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, María. Restricciones normativas al encadenamiento de contratos: problemas de la contratación temporal en las administraciones públicas. En Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero. 2014. p. 69-80.
- DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, María. Restricciones normativas al encadenamiento de contratos: problemas de la contratación temporal en las administraciones públicas. En Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero. 2014. p. 69-80.
- DE SANTOS SÁNCHEZ V., "El papel de la Inspección de Trabajo como garante del derecho a la igualdad. Análisis de experiencias", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comares, Granada, 2012, pags. 201 y siguientes.
- DE SANTOS SÁNCHEZ V., "El papel de la Inspección de Trabajo como garante del derecho a la igualdad. Análisis de experiencias", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comares, Granada, 2012, pags. 220 y siguientes.
- DE SANTOS SÁNCHEZ V., "El papel de la Inspección de Trabajo como garante del derecho a la igualdad. Análisis de experiencias", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comares, Granada, 2012, pág. 234.
- DE SANTOS SÁNCHEZ V., "El papel de la Inspección de Trabajo como garante del derecho a la igualdad. Análisis de experiencias", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comares, Granada, 2012, pág. 222.
- DE VICENTE PACHÉS, F., "El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario europeo", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, número 67. Fuente: http://www.mtas.es/es/publica/revista/numeros/67/Est03.pdf
- DE VILLOTA P., JUBERO Y. y FERRARI I. (Dir. DE VILLOTA P.), "Diseño de la estrategia que permita la

integración de la perspectiva de género en los Presupuestos Públicos", Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2008.

- DEL ARARTEKO, Institución. Hacia una revisión de las políticas públicas de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal: XXIX cursos de verano de Donostia-San Sebastián: XXII cursos europeos-UPV/EHU 2010. [Vitoria-Gasteiz]: Ararteko, DL 2011., 2011.
- DEL CUVILLO, Antonio Álvarez. La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa. Lex Nova, 2007.
- DEL POZO, Ana Belen . Nueva oficina judicial: Primeras experiencias de implantación . En: Iuris, núm. 156, 2011, págs. 6-8
- DEL POZO, Ana Belen . Nueva oficina judicial: Primeras experiencias de implantación . En: Iuris, núm. 156, 2011, págs. 6-8
- DEL REY GUANTER S., "Acoso sexual y relación laboral", R.L., Tomo I, 1993, pags. 229 y siguientes.
- DEL REY GUANTER S., "Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público", La Ley , Madrid, 2008.
- DEL REY GUANTER S., "Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público", La Ley , Madrid, 2008.
- DEL RÍO, María Teresa Pérez. La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres: aproximación para el debate. Revista de derecho social, 2007, no 37, p. 223-250.
- DEL RÍO, María Teresa Pérez. La violencia de género en el trabajo. Themis: revista jurídica de igualdad de género, 2007, no 1, p. 46-61.
- DEL RÍO, María Teresa Pérez; PULITO, María Zambonino. La acción positiva y sus instrumentos: la inclusión de cláusulas sociales de género en la contratación de las Administraciones públicas. Revista de derecho social, 2008, no 43, p. 31-59.
- DEL RÍO, María Teresa Pérez; PULITO, María Zambonino. La acción positiva y sus instrumentos: la inclusión de cláusulas sociales de género en la contratación de las Administraciones públicas. Revista de derecho social, 2008, no 43, p. 31-59.
- DEL RÍO, TERESA PÉREZ. La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los Planes de Igualdad en las empresas. Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración, 2007, no 2, p. 261-278.
- DEL SAZ SILVIA, en "Nuevas perspectivas del Derecho Administrativo. Tres estudios", Ed. Civitas, Madrid, 1992, pág. 173
- DEL SAZ SILVIA, en "Nuevas perspectivas del Derecho Administrativo. Tres estudios", Ed. Civitas, Madrid, 1992, pág. 173
- DELGADO RUIZ J., "Régimen sancionador de la Ley de Igualdad", en AA.VV., (Coord. MERCADER UGUINA J.R.), Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, pags. 679 y siguientes.
- DEMA MORENO, S., "A la igualdad por la desigualdad: la acción positiva como estrategia para combatir la discriminación de las mujeres", KRK, Universidad de Oviedo, Oviedo, 2000;
- Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo .Fuente: http://dicc.hegoa.efaber.net/listar/mostrar/86
- DÍEZ PICAZO, L., "Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial Igualdad", Ed. 4ª, Madrid, 1993, pág. 390.
- DURÁN BERNARDINO M., "La prestación económica para cuidados en el entorno familiar y la protección social de los cuidadadores no profesionales tras la entrada en vigor del RD-Ley 20/2012, de 13 de julio",

Documentación laboral, ISSN 0211-8556, Nº 102, 2014 , págs. 185-194;

- DURÁN HERAS M.A., "El desafío de la dependencia en una proyección de futuro", Documentación Laboral, ISSN 0211-8556, Nº 102, 2014 , págs. 39-54;
- DURÁN LAGUNA P., "La Igualdad de Género en el contexto internacional", en Estudios interdisciplinares sobre igualdad", Iustel, Madrid, 2009.
- Eduardo Sánchez Álvarez, Disfunciones ligadas a los repartos competenciales ejecutivos en materia de justicia: estudio del régimen retributivo del personal funcionario al servicio de la administración de justicia, Actualidad Administrativa, Nº 5, Sección A Fondo, Quincena del 1 al 15 Mar. 2011, tomo 1, Editorial LA LEY.
- Eduardo Sánchez Álvarez, Disfunciones ligadas a los repartos competenciales ejecutivos en materia de justicia: estudio del régimen retributivo del personal funcionario al servicio de la administración de justicia, Actualidad Administrativa, Nº 5, Sección A Fondo, Quincena del 1 al 15 Mar. 2011, tomo 1, Editorial LA LEY.
- EMAKUNDE, "Metodología y herramientas del Programa Óptima", (Gobierno Vasco).
- ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote, et al. Ley de Igualdad: Qué, Cómo y Cuándo. Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales, 2007, no 19, p. 20-26.
- ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote. D+ I (Diversidad e Igualdad): el plan y las medidas de igualdad. Revista APD: Asociación para el Progreso de la Dirección, 2008, no 227, p. 54-55.
- ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote. Ley de igualdad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y primeras sentencias judiciales. Información laboral. Jurisprudencia, 2007, no 15, p. 2-9.
- ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote. Ley de igualdad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y primeras sentencias judiciales. Información laboral. Jurisprudencia, 2007, no 15, p. 2-9.
- ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote; RODRÍGUEZ, Sergio Ponce. Novedades en materia de flexibilidad interna: creación de los grupos profesionales, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica y otras medidas de flexibilidad interna. En Cuadernos de derecho para ingenieros. 2009. p. 11-30.
- ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote; UGUINA, Jesús Rafael Mercader. Afinidades entre la ley y la jurisprudencia: el ejemplo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Justicia laboral: revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2007, no 30, p. 5-10.
- ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote; UGUINA, Jesús Rafael Mercader. Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. 2012.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ R., "El complejo juego entre la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres; significación general y manifestaciones concretas I y II", Relaciones Laborales, núm. 8, 2007.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ R., "El complejo juego entre la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres: significación general y manifestaciones concretas", Relaciones Laborales , núm. 8, 2007, pags. 101-120;
- ESCUDERO RODRÍGUEZ R., "El complejo juego entre la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres: significación general y manifestaciones concretas", Relaciones Laborales , núm. 8, 2007, pags. 101-120;
- ESCUDERO RÓDRIGUEZ R., "El complejo juego entre la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres: significación general y manifestaciones concretas", Relaciones Laborales, núm. 8 , 2007, pág. 111.

- ESCUDERO RODRÍGUEZ R., "El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva", en AA.VV., (Coord. ESCUDERO RODRÍGUEZ R.), La negociación colectiva en las reformas de 2010, 2011 y 2012, Cinca, Madrid.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ R., "El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva", en AA.VV., (Coord. ESCUDERO RODRÍGUEZ R.), La negociación colectiva en las reformas de 2010, 2011 y 2012, Cinca, Madrid.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, " Estudio de la estructura de la negociación colectiva en la CAPV". Consejo de Relaciones Laborales, 2009.www.crl-lhk.org .
- ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "El complejo juego entre la Ley y la Negociación Colectiva en la nueva Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres; significación general y manifestaciones concretas", Relaciones Laborales, núm. 1, 2007, pags. 991-1010.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., "El complejo juego entre la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres: significación general y manifestaciones concretas"(1ª), R.L., núm. 9/2007, pág. 15;
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., "El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la Negociación Colectiva", La Negociación Colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012, Madrid (Cinca), 2012.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., "El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la Negociación Colectiva", La Negociación Colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012, Madrid (Cinca), 2012.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., "La Ley 3/1989. Una reforma promocional de la mujer con acentuados claroscuros", Revista Relaciones Laborales, nm 9, 1989, pág. 97;
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., "Planes de Igualdad en la Ley 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres II", Relaciones Laborales, núm. 9, 2007.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., "Teletrabajo", en AA.VV., Descentralización productiva y nuevas formas organizativas de trabajo,, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTAS, 2000, Madrid.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo, "Planes de Igualdad en la Ley orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres" Relaciones Laborales, nº 9, sección Negociación Colectiva y conflictividad (quincena del 8 al 23 de Mayo).
- ESCUIN PALOP, V., "Definición y clases de empleados públicos", en Derecho de Empleo Público, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, pág. 30.
- ESTEVE SEGARRA, A. "Los salarios de tramitación", Aranzadi, Cizur Menor, 2009, pág. 61.
- ESTRUCH J., Contratos, despidos, y ceses laborales, Ed. Planeta, , pág. 20
- ESTRUCH J., Contratos, despidos, y ceses laborales, Ed. Planeta, , pág. 20
- FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pags. 117 y siguientes.
- FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014
- FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 128.

- FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pags. 129 y siguientes.
- FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pags. 132 y siguientes.
- FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 112.
- FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pags. 110 y 111.
- FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 112.
- FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pags. 110 y 111.
- FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pags. 33 y siguientes.
- FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pags. 34 y siguientes.
- FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pags. 37 y siguientes.
- FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 43.
- FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 45.
- FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pags. 48 y siguientes.
- FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pags. 139 y siguientes.
- FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pags. 151 y 152.
- FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014. Pág. 61.
- FABREGAT MONFORT G., "Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pags. 61 y siguientes.
- FABREGAT MONFORT G., "La negociación colectiva de los planes de igualdad. Algunos apuntes a propósito de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", Revista de Derecho Social 37/2007 (Ed. BOMARZO) -
- FABREGAT MONFORT G., "La obligación empresarial de la tutela frente al acoso laboral en la empresa", Ed. Bomarzo, Albacete, 2011; OLMO GASCÓN, M., "La tutela frente al acoso sexista en el trabajo", Violencia contra las mujeres. Un enfoque jurídico, SEPTEM, Ovierdo, 2011.
- FABREGAT MONFORT G., "LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN COMO LÍMITE A LA LIBRE DISCRECIONALIDAD EMPRESARIAL EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL", Revista de Derecho Social, Ed. Bomarzo, Albacete, 2009, núm. 44.

- FABREGAT MONFORT G., "Las medidas de acción positiva. La posibilidad de una nueva tutela antidiscriminatoria", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, pág. 75, y 78 y siguientes.
- FABREGAT MONFORT G., "Las medidas de acción positiva. La posibilidad de una nueva tutela antidiscriminatoria", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, pags. 76 y siguientes.
- FABREGAT MONFORT G., "Las medidas de acción positiva. La posibilidad de una nueva tutela antidiscriminatoria", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, pags. 82 y siguientes.
- FABREGAT MONFORT G., "Las medidas de acción positiva. La posibilidad de una nueva tutela antidiscriminatoria", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, pags. 87 y siguientes.
- FABREGAT MONFORT G., "Las medidas de acción positiva. La posibilidad de una nueva tutela antidiscriminatoria", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, pags. 68 y siguientes.
- FABREGAT MONFORT G., "Las medidas de acción positiva. La posibilidad de una nueva tutela antidiscriminatoria", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, pags. 64 y siguientes.
- FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial", Ed. Bomarzo, 2009, págs. 17 y siguientes.
- FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial", Ed. Bomarzo, 2009, págs. 53-71.
- FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial", Ed. Bomarzo, 2009, pags. 75 y siguientes.
- FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial", Ed. Bomarzo, 2009, pags. 91 y siguientes.
- FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial", Ed. Bomarzo, 2009, pág. 92 y siguientes .
- FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial", Ed. Bomarzo, 2009, pág. 94.
- FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial", Ed. Bomarzo, 2009, pags. 76 y siguientes.
- FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial", Ed. Bomarzo, 2009, pags. 71 y siguientes.
- FABREGAT MONFORT G., "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial", Ed. Bomarzo, 2009, pág. 72.
- FABREGAT MONFORT G., "Los riesgos en la negociación e implantación de los Planes de Igualdad", Revista digital de la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO. Abril 2012, Número 17. http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/pub62484.pdf.
- FABREGAT MONFORT, G., "El derecho de conciliación en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Resumen de las novedades de la LOI en materia de conciliación", en AA.VV., , Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales, Ed. Bomarzo, Albacete, 2009, pág. 119.
- FABREGAT MONFORT, G., "La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo", Tirant lo Blanch, , Valencia, 2008.
- FABREGAT MONFORT, G., "Las medidas de acción positiva. La posibilidad de una nueva tutela antidiscriminatoria", Tirant lo Blanch, , Valencia, 2008.

- FABREGAT MONFORT, G., "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial", Bomarzo, Albacete, 2007.
- FABREGAT MONFORT, G., AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pág. 178.
- FABREGAT MONFORT, G., AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pág. 182.
- FABREGAT MONFORT, G., AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pág. 192.
- FABREGAT MONFORT, G., La negociación colectiva de los planes de igualdad. Algunos apuntes a propósito de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Revista de Derecho Social 37/2007 (Ed. BOMARZO)
- FALGUERA BARÓ M.A., "Las dobles escalas salariales en función de la fecha de ingreso del trabajador/a y el derecho a la igualdad", Ed. Bomarzo, 2007.
- FARALDO CABANA, P., "El derecho a la reducción de jornada laboral o a la reordenación del tiempo de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género", Revista Aranzadi Doctrinal, núm. 6, 2011, pág. 4.
- FERNÁNDEZ ARDAVÍN, L., "La protección frente al despido", en AAVV (GARCÍA MURCIA, J.), Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajador/as, Oviedo (Gobierno del Principado de Asturias, Consejería de Trabajo y Promoción del Empleo), 2001.
- FERNÁNDEZ DE GATTA SÁNCHEZ D., "La igualdad en la Unión Europea; un principio bien entendido y aplicado", en Diario La Ley, núm. 7207, 2009.
- FERNÁNDEZ DO CAMPO, B., "El permiso de lactancia: duración y acumulación en los supuestos de parto y adopción múltiple", en AA.VV., (CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DO CAMPO, B., Dirs.), Conciliación de la vida familiar y laboral y "corresponsabilidad" entre sexos, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, págs. 175 y siguientes.
- FERNÁNDEZ DOCAMPO B., "La participación de los trabajadores en el Derecho Social Comunitario", Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006;
- FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., "La reincorporación al trabajo tras el disfrute del permiso parental. Medidas previstas en la Directiva 2010/18, de 8 de marzo", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012.
- FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., "La reincorporación al trabajo tras el disfrute del permiso parental. Medidas previstas en la Directiva 2010/18, de 8 de marzo", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 140 y siguientes.
- FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., "La reincorporación al trabajo tras el disfrute del permiso parental. Medidas previstas en la Directiva 2010/18, de 8 de marzo", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 150.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ M.F., "La tutela jurisdiccional del derecho a la igualdad", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comares, Granada, 2012.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ M.F., "La tutela jurisdiccional del derecho a la igualdad", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comares, Granada, 2012, pags. 183 y siguientes.

- FERNÁNDEZ LÓPEZ M.F., "La tutela jurisdiccional del derecho a la igualdad", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comares, Granada, 2012, pags. 183 y siguientes.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., "Conciliación de la vida familiar y laboral; una perspectiva constitucional", en AA.VV., (CARDONA RUBERT, M.B., Coord.), Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales, Ed. Bomarzo, Albacete, 2009, pags. 239 y siguientes.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., "La dimensión laboral de la violencia de género", Ed. Bomarzo, Albacete, 2005, pág. 23.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., "La tutela laboral frente a la discriminación por razón de género", La Ley, Madrid, 2008.
- FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, Silvia , "Violencia de Género y Derecho del Trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos", volumen dirigido por Lourdes Mella Méndez. Una reseña. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 2013.
- FERNÁNDEZ PRIETO, M., "La tutela judicial del varón en el ejercicio de los derechos de conciliación para garantizar un empleo femenino de calidad", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 317.
- FERNÁNDEZ PRIETO, M., "La tutela judicial del varón en el ejercicio de los derechos de conciliación para garantizar un empleo femenino de calidad", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pags. 311 y siguientes.
- FERNÁNDEZ PROL, F., "Europa 2020; apuntes desde una óptica de género", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012;
- FERNÁNDEZ SALINERO MIGUEL, C., "El diseño de un plan de formación como estrategia de desarrollo empresarial: estructura, instrumentos y técnicas", Revista Complutense de Educación, núm. 1, 1999.
- FERRADANS CARAMES, C., "Medidas laborales de la Ley de protección contra la violencia de género y Negociación Colectiva", Revista de Derecho Social, núm. 32, 2005, pág. 111.
- FERRERO LAPATZA J.J., "Notas sobre la Agencia Estatal de la Administración Tributaria", REDF, nº 71, 1991;
- FERRERO LAPATZA J.J., "Notas sobre la Agencia Estatal de la Administración Tributaria", REDF, nº 71, 1991;
- FIGUERUELO BURRIEZA A. y LEON ALONSO M., "Las cláusulas generales sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva: perspectiva constitucional", en AA.VV., , Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011.
- FIGUERUELO BURRIEZA A., "La igualdad compleja en el constitucionalismo del siglo XX (Referencia especial a la no discriminación por razón de sexo)", en Los derechos sociales del siglo XXI, Revista Jurídica General, Boletín del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, núm. 38, 2008, pags. 35-60;
- FLAQUER, L. y ALAMEDA, E., NAVARRO-VARAS, L., "Monoparentalidad e infancia", Fundación La Caixa, Barcelona, 2006, pags. 103 y siguientes;
- FOTINOPOULOU BASUSKO, O., "El derecho del padre a disfrutar del permiso por lactancia cuando la madre es una trabajadora autónoma (A propósito de la STJUE de 30 de septiembre de 2010, Asunto c_101/09, Roca Álvarez)", Lan harremanak; Revista de relaciones laborales, núm. 23, 2010, págs. 121-136.
- FRIEDMAN M.A., "Harming Women acoso sexual a Group", en Social Theory and Practice, Vol.11, núm.

2, Summer, 1985.

- FUNCIÓN directiva y directivos públicos en la administración de justicia: en lo macro (Ministerio-Consejerias) y en lo micro (Oficina judicial y Secretarios judiciales). En: Gestión pública de la administración de justicia / Alberto Palomar Olmeda , dir. ; Josefa Cantero Martínez.. [et al.] -- Cizur Menor [Navarra] : Aranzadi, 2010 -- (Grandes Tratados Aranzadi ; 633) -- D.L. NA 2404/2010. -- ISBN 978-84-9903-631-1
- FUNCIÓN directiva y directivos públicos en la administración de justicia: en lo macro (Ministerio-Consejerias) y en lo micro (Oficina judicial y Secretarios judiciales). En: Gestión pública de la administración de justicia / Alberto Palomar Olmeda , dir. ; Josefa Cantero Martínez.. [et al.] -- Cizur Menor [Navarra] : Aranzadi, 2010 -- (Grandes Tratados Aranzadi ; 633) -- D.L. NA 2404/2010. -- ISBN 978-84-9903-631-1
- FUNDACIÓN MUJERES, "Herramientas de diagnóstico para el distintivo de calidad de género", Sevilla, (Instituto Andaluz de la Mujer), 2006.
- FUNDACIÓN MUJERES, Estudio de la Fundación Mujeres, en el marco del Proyecto: "Servicio de apoyo al diseño y ejecución de Planes de igualdad en las empresas", 2010.
- GAETA, L. y ZOPPOLI, L., "Il diritto diseguales. La legge sulle azioni positivé", Giappicychelli, Torino, 1992, pág. 10,
- GALA DURÁN C., "La conciliación de la vida laboral y familiar del personal al servicio de las entidades locales", Cemical-Estudios de relaciones laborales , núm. 2, 2007, pags. 14-15; GIL PLANA J., "El tiempo de trabajo del empleado público laboral", Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 93, 2011, pags. 241-242;
- GALA DURÁN C., "La conciliación de la vida laboral y familiar del personal al servicio de las entidades locales", Cemical-Estudios de relaciones laborales , núm. 2, 2007, pags. 14-15;
- GALA DURÁN C., "Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social: un paso atrás en el camino de la equiparación de condiciones. Comentario de la STC 156/2014, de 25 de septiembre", Revista Iuslabor 3/2104 (http://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2014-03/Gala.pdf).
- GALA DURÁN, C., "Violencia de género y Derecho del Trabajo; una aproximación a las diversas medidas previstas", Revista Relaciones Laborales, núm. 10, 2005, pág. 40.
- GALA DURÁN, C., "Violencia de género y Derecho del Trabajo; una aproximación a las diversas medidas previstas", RL, núm. 10, 2005, pág. 38.
- GALLARDO, Cristina y GONZÁLVEZ, Pilar. La puesta en marcha de la nueva oficina judicial en un momento económico tan malo la vamos a sufrir todos. En: Iuris: Actualidad y práctica del derecho, nº 163/2011, págs. 10-15
- GALLARDO, Cristina y GONZÁLVEZ, Pilar. La puesta en marcha de la nueva oficina judicial en un momento económico tan malo la vamos a sufrir todos. En: Iuris: Actualidad y práctica del derecho, nº 163/2011, págs. 10-15
- GALLEGO CÓRCOLES I., "Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones", en AA.VV., (Dir. ORTEGA ÁLVAREZ L.), Estatuto Básico del Empleado Público, La Ley , Madrid, 2007.
- GALLEGO CÓRCOLES I., "Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones", en AA.VV., , (Dir. ORTEGA ÁLVAREZ L.), Estatuto Básico del Empleado Público", La Ley, Madrid, 2007, pág. 363.
- GALLEGO CÓRCOLES I., "Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones", en AA.VV., , (Dir. ORTEGA ÁLVAREZ L.), Estatuto Básico del Empleado Público", La Ley, Madrid, 2007, pág. 363.
- GARCÍA ALEGRÍA, G., "Subsidio de maternidad por adopción del hijo del cónyuge", Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Iustel), núm. 24, 2011, pags. 1 y siguientes.

- GARCÍA BLASCO J., "La negociación colectiva en las Administraciones Públicas", en AA.VV., (Coord. GÁRATE CASTRO J.), Las relaciones laborales en las Administraciones Locales, Fundación Democracia y Gobierno Local, 2004.
- GARCÍA BLASCO J., "La negociación colectiva en las Administraciones Públicas", en AA.VV., (Coord. GÁRATE CASTRO J.), Las relaciones laborales en las Administraciones Locales, Fundación Democracia y Gobierno Local, 2004.
- GARCÍA DE ENTERRÍA E. y FERNÁNDEZ T.R., Curso de Derecho Administrativo, tomo II, IV Ed., Civitas, Madrid, 1997, pág. 18
- GARCÍA DE ENTERRÍA E. y FERNÁNDEZ T.R., Curso de Derecho Administrativo, tomo II, IV Ed., Civitas, Madrid, 1997, pág. 18
- GARCÍA JÍMENEZ M. y MOLINA NAVARRETE C., "Viejas y nuevas funciones de la negociación colectiva: de las "condiciones de trabajo" a la regulación de "mercados", de la "calidad del empleo" a la "calidad de vida"", en AA.VV., (Coord. MOLINA NAVARRETE C.), Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato, UGT, Andalucía, Sevilla, 2006.
- GARCÍA LÓPEZ R., "La contratación temporal en las Administraciones Públicas", REDT, nº44, 1990, págs. 651 y ss.
- GARCÍA LÓPEZ R., "La contratación temporal en las Administraciones Públicas", REDT, nº44, 1990, págs. 651 y ss.
- GARCÍA NAVARRETE M. y MOLINA NAVARRETE C., "la negociación colectiva y las nuevas dimensiones de la prevención de riesgos: riesgos emergentes, cuestiones de género y dimensión ambiental externa. Los acuerdos de calidad del clima y los acuerdos de gestión ambiental", en AA.VV., (Coord. MOLINA NAVARRETE C.), Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI; presente y futuro inmediato, UGT, Andalucía, Sevilla, 2006, pág. 691.
- GARCÍA NINET, J.I., "Medidas laborales previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (II)", TS, núm. 170, 2005, pág. 9.
- GARCÍA ORTIZ S. y SALÁS DARROCHA J.T., "El mobbing como delito contra la integridad moral en el ámbito laboral (art. 173.1 CP)", Revista técnico laboral, ISSN 0210-8305, Vol. 36, Nº. 141, 2014 , págs. 325-335.
- GARCÍA PERROTE, I., "Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres", Relaciones Laborales , núm. 4, 2008.
- GARCÍA PERROTE, I., "Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en la Ley de Igualdad de mujeres y hombres". Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, 2008, no 1, p. 255-281.
- GARCÍA RUBIO M.A., "Cuestiones generales", en AA.VV., Los aspectos laborales de la Ley de Igualdad , Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, pág. 11.
- GARCÍA RUBIO, M.A. "Nuevas aportaciones de la Jurisprudencia constitucional en materia de conciliación de la vida laboral y familiar; el reconocimiento de la discriminación por circunstancias familiares y disparidad de criterios respecto al derecho de adaptación de jornada", Revista Relaciones Laborales, núm. 13, 2011;
- GARCÍA RUBIO, M.A., "La reducción de jornada por motivos familiares y su incidencia sobre los derechos económicos derivados de la extinción del contrato de trabajo: el alcance de la D.A. 18ª ET", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 187;
- GARCÍA RUBIO, M.A., "La reducción de jornada por motivos familiares y su incidencia sobre los derechos económicos derivados de la extinción del contrato de trabajo: el alcance de la D.A. 18ª ET", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 191.

- GARCÍA RUBIO, M.A., "La reducción de jornada por motivos familiares y su incidencia sobre los derechos económicos derivados de la extinción del contrato de trabajo: el alcance de la D.A. 18ª ET", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 193 y siguientes;
- GARCÍA RUBIO, M.A., "La tutela del trabajador varón en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar", en AA.VV., Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pags. 347 y siguientes.
- GARCÍA TESTAL, E. y LÓPEZ BALAGUER, M., "Los derechos de conciliación en la empresa", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.
- GARCÍA TESTAL, E., "La protección de la lactancia en el ordenamiento español", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, pág. 33;
- GARCÍA TREVIJANO E., "Consideraciones en torno al derecho de igualdad en el acceso a la Función Pública", RAP, nº 121, 1990, págs. 247 y ss.;
- GARCÍA TREVIJANO E., "Consideraciones en torno al derecho de igualdad en el acceso a la Función Pública", RAP, nº 121, 1990, págs. 247 y ss.;
- GARCÍA VICUÑA J., "Análisis de la paternidad como causa de suspensión del contrato de trabajo y prestación de la Seguridad Social", T.S., núm. 200-201, 2007, pags. 24 y siguientes.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., "Afinidades entre la Ley y la Jurisprudencia: el ejemplo de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Justicia Laboral: Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social , núm. 30, 2007.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., "La reforma de la Negociación Colectiva (el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes)", en AA.VV., (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.), La reforma de la Negociación Colectiva. Real Decreto-Ley 7/2011, de 7 de junio, Ed. Lex Nova, Valladolid, 2011, pág. 6.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., "La reforma de la Negociación Colectiva (el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes)", en AA.VV., (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.), La reforma de la Negociación Colectiva. Real Decreto-Ley 7/2011, de 7 de junio, Ed. Lex Nova, Valladolid, 2011, pág. 6.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., "Los derechos colectivos en el empleo público", en AAVV, Las relaciones laborales en las Administraciones Públicas, XI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Volumen II, MTAS, Madrid, 2001, pág.21.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., "Los derechos colectivos en el empleo público", en AAVV, Las relaciones laborales en las Administraciones Públicas, XI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Volumen II, MTAS, Madrid, 2001, pág.21.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio. La nueva regulación sustantiva y procesal de la extinción del contrato de trabajo en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: puntos críticos. Actualidad laboral, 2012, no 9, p. 1.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio. Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas en el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero. En Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. 2012. p. 223-240.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio; UGUINA, Jesús Rafael Mercader. La consolidación por el Tribunal Constitucional del principio de nulidad objetiva de los despidos durante el embarazo aunque la empresa ignore el estado de la trabajadora. Justicia laboral: revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2008, no 35, p. 5-11.

- GARCÍA-PERROTE,I., "La nueva regulación sustantiva y procesal de la extinción del contrato de trabajo en el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero: puntos críticos", Actualidad Laboral, núm. 9, 2012, pág. 1051; LÓPEZ GÓMEZ, J.M., "La relación laboral especial de empleo público. Estudio de su régimen jurídico tras el Estatuto Básico del Empleado Público", Ed. Civitas, Madrid, 2009.
- GARI PÉREZ A., "Hablamos de Salud", Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2006.
- GARI PÉREZ A., "Hablamos de Salud", Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2006.
- GARRIDO CARRILLO, Francisco Javier . Funciones y posición del Secretario Judicial en la Nueva Oficina Judicial , En: Práctica de Tribunales (abril 2011), núm. 81.
- GARRIDO CARRILLO, Francisco Javier . Funciones y posición del Secretario Judicial en la Nueva Oficina Judicial , En: Práctica de Tribunales (abril 2011), núm. 81.
- GARRIGUES GIMÉNEZ, A., AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pags. 231 y siguientes.
- GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo. Evaluación de riesgos laborales y maternidad: el RD 298/2009, de 6 de marzo, o el peligroso hábito normativo de la transposición" por entregas". 2009.
- GETE ALONSO, M.C. y CALERA, "Las fuentes de las obligaciones", en AA.VV., Manual de Derecho Civil II, Ed. Marcial Pons, 1996, págs. 43 y siguientes.
- GHAI D., "Decent Work; Universality and diversity" in Decent Work: Objectives and Strategies, Edited by Dharam Ghai, ILO, Geneva, 2006.
- GIL PÉREZ M.E., "Mujer y salud laboral", en AA.VV., (Coord. RUIZ PÉREZ E.), Mujer y trabajo, Ed. Bomarzo, Albacete, 2003, pags. 129 y siguientes.
- GIL PÉREZ M.E., "Mujer y salud laboral", en AA.VV., (Coord. RUIZ PÉREZ E.), Mujer y trabajo, Ed. Bomarzo, Albacete, 2003.
- GIL PLANA J., "El tiempo de trabajo del empleado público laboral", Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 93, 2011.
- GIL PLANA J., "El tiempo de trabajo del empleado público laboral", Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 93, 2011, pags. 241-242;
- GIL PLANA, J., "La limitación del poder de dirección por circunstancias personales del trabajador en la STC 26/2011", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pags. 331 y siguientes.
- GIMÉNEZ GLUCK D., "Una manifestación polémica del principio de igualdad; acciones positivas moderadas y medidas de discriminación inversa", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, pags. 192 y siguientes;
- GOLEMAN, D., "La inteligencia emocional", Ed. Kairón, Madrid, 1998, y GOLEMAN, D., "La inteligencia emocional en la práctica", Ed. Kairós, Madrid, 1999.
- GÓMEZ ABELLEIRA F.J., "Las acciones positivas en las empresas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", en AA.VV., (Coord. MERCADER UGUINA J.R.), Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, pág. 195.
- GÓMEZ ÁLVAREZ: Rosa. El camino hacia la Nueva Oficina Judicial en la Comunidad Autónoma del País Vasco. En: Problemas actuales del proceso penal y derechos fundamentales -- Bilbao : Publicaciones de la Universidad de Deusto, 2010 -- (Cuadernos Penales José María Lidón ; 7) -- D.L. BI 2899-2010. -- ISBN 978-84-9830-280-6.

- GÓMEZ ÁLVAREZ: Rosa. El camino hacia la Nueva Oficina Judicial en la Comunidad Autónoma del País Vasco. En: Problemas actuales del proceso penal y derechos fundamentales -- Bilbao : Publicaciones de la Universidad de Deusto, 2010 -- (Cuadernos Penales José María Lidón ; 7) -- D.L. BI 2899-2010. -- ISBN 978-84-9830-280-6.
- GÓMEZ ARROYO, J.L., Reglamento orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales. Análisis y comentarios, Soria, 2006;
- GÓMEZ ARROYO, J.L., Reglamento orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales. Análisis y comentarios, Soria, 2006;
- GÓMEZ DE LIAÑO R., "Estructura y organización de la Nueva Oficia Judicial", La Ley¸2008, pág. 39783; GARRIDO CARRILLO F.J., La Oficina Judicial. Análisis de su nuevo diseño. Valencia, Tirant lo Blanch, 2008, págs. 69-70.
- GÓMEZ DE LIAÑO R., "Estructura y organización de la Nueva Oficia Judicial", La Ley¸2008, pág. 39783; GARRIDO CARRILLO F.J., La Oficina Judicial. Análisis de su nuevo diseño. Valencia, Tirant lo Blanch, 2008, págs. 69-70.
- GONZALEZ BIEDMA E., El cambio de titularidad de la empresa en el Derecho del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1989, págs. 160 y ss.;
- GONZALEZ BIEDMA E., El cambio de titularidad de la empresa en el Derecho del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1989, págs. 160 y ss.;
- GONZALEZ BIEDMA E., El cambio de titularidad de la empresa en el Derecho del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1989, págs. 160 y ss.;
- GONZALEZ BIEDMA E., El cambio de titularidad de la empresa en el Derecho del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1989, págs. 160 y ss.;
- GONZÁLEZ GARCÍA. Jesús María . II: La reforma de la Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial, complementaria de la Ley de Reforma de la Legislación Procesal . En: GUÍA práctica de la nueva oficina judicial / Julio Banacloche Palao, coord. -- Las Rozas (Madrid) : La Ley, 2010 -- 620 p. ; 24 cm -- (La Ley, Temas) -- D.L. M 26162-2010. -- ISBN 978-84-8126-491-3
- GONZÁLEZ GARCÍA. Jesús María . II: La reforma de la Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial, complementaria de la Ley de Reforma de la Legislación Procesal . En: GUÍA práctica de la nueva oficina judicial / Julio Banacloche Palao, coord. -- Las Rozas (Madrid) : La Ley, 2010 -- 620 p. ; 24 cm -- (La Ley, Temas) -- D.L. M 26162-2010. -- ISBN 978-84-8126-491-3
- GONZÁLEZ ORTEGA S. y CARRERO DOMÍNGUEZ C., "La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales", Cuadernos de Relaciones Laborales, núm. 14, 1999, pags. 50 y Seguridad Social.
- GONZÁLEZ ORTEGA S., "La negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral", TL, núm. 115, 2012, pags. 85-113; ESCUDERO RODRÍGUEZ R., "El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibrada de la negociación colectiva", en AA.VV.(Coord. ESCUDERO RODRÍGUEZ R.), La negociación colectiva en la reformas de 2010, 2011 y 2012, Cinca, Madrid, pags. 11-56;
- GONZÁLEZ ORTEGA S., "La negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral", TL, núm. 115, 2012, pags. 85-113; ESCUDERO RODRÍGUEZ R., "El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibrada de la negociación colectiva", en AA.VV.(Coord. ESCUDERO RODRÍGUEZ R.), La negociación colectiva en la reformas de 2010, 2011 y 2012, Cinca, Madrid, pags. 11-56;
- GONZÁLEZ ORTEGA S., "La negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la

reforma del mercado laboral", TL, núm. 115, 2012.

- GONZÁLEZ ORTEGA S., "La negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral", TL, núm. 115, 2012.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S., "Vigencia y ultraactividad de los convenio colectivo", Temas Laborales, núm. 76, 2004, pág. 139.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S., "Vigencia y ultraactividad de los convenio colectivo", Temas Laborales, núm. 76, 2004, pág. 139.
- GONZÁLEZ VELASCO, J. y VIVES USANO, P., "El permiso por lactancia: ¿es acumulable o no? (Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 20 de junio de 2005)", Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF), nm 271, 2005, págs. 177 y siguientes;
- GOÑI SEIN, J.L., "La familia monoparental: ausencia de atención política y legislativa y su impacto sobre la situación socio-laboral de la mujer", Temas Laborales, núm. 82, 2005, pags. 14-18.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J., "La reciente Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras", Relaciones Laborales, núm. 24, 1999, pág. 36;
- GORELLI HERNÁNDEZ, J.; MARÍN ALONSO, I., "Familia y trabajo. El régimen jurídico de su armonización", Ed. Laborum, Murcia, 2001, pág. 181;
- GRECO Ximena, La calificación del stress laboral como enfermedad profesional. Comentario al fallo "V., N. I. c/Actionline de Argentina SA y Otro s/Accidente", Revista Argentina de Derecho Laboral y de la Seguridad Social de 25 de junio de 2012.
- GROSS J., "Worker Rights acoso sexual Human Rights: Wagner Act Values and Moral Choices", U.PA., Journal of Labor and Employment Law, Vol.4:3, 2002;
- HERAS HERNÁNDEZ M.M., "Cambios sustanciales en la protección jurídico-pública de la persona en situación de dependencia. La "estrangulada" voluntad del beneficiario y de su familia y el alcance de su contribución al sostenimiento del SAAD", Documentación laboral, ISSN 0211-8556, Nº 102, 2014 , págs. 213-230.
- HERRAIZ MARTÍN, M.S., "El Real Decreto-Ley 3/2012: luces y sombras en materia de conciliación de la vida laboral y familiar", en AA.VV., (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.), Reforma laboral 2012. Análisis práctico del Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, Ed. Lex Nova, Valladolid, 2012, pág. 276.
- HIGUERA AJEJAS, F: "Novedades en materia de personal de la reforma de la LOPJ", Centro de Estudios Jurídicos, Ministerio de Justicia, Madrid. Disponible en internet.
- HIGUERA AJEJAS, F: "Novedades en materia de personal de la reforma de la LOPJ", Centro de Estudios Jurídicos, Ministerio de Justicia, Madrid. Disponible en internet. http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45conchomn/es/contenidos/informacion/conc_home/es_info/presentacion_concilia.html; http://www.inmujer.gob.es/diseno/docs/NOTA8demarzoAGE.pdf; http://www.justizia.net/empleo-publico/informacion-convocatorias; http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/es/1215197399180/DetalleInformacion.html
- IBÁÑEZ MARTÍNEZ M.L., "Acoso sexual en el ámbito laboral", en CUESTA BUSTILLO J., Historia de las mujeres en España, S.XX, T.I.V., Instituto de la Mujer, 2003, pags. 252 y 253.
- IBÁÑEZ MARTÍNEZ M.L., "Percepción de los actores sociales sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la negociación colectiva", en Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pags. 239 y siguientes.

- IBÁÑEZ MARTÍNEZ M.L., "Percepción de los actores sociales sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la negociación colectiva", en Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011.
- IFES, "Situación del aprendizaje a lo largo de la vida en España", Colección Informes y Estudios de Empleo, MTAS, , 2005, pág. 157;
- Indicadores básicos del Cuerpo de Secretarios/as Judiciales.(2014). Editado por el Ministerio de Justicia (Vid. https://www.administraciondejusticia.gob.es/paj/PA_WebApp_SGNTJ_NPAJ/descarga/estadistica_enero_2014.pdf?idFile=bbe53440-f448-41ee-a140-c933701ddff2)
- Indicadores básicos del Cuerpo de Secretarios/as Judiciales.(2014). Editado por el Ministerio de Justicia (Vid. https://www.administraciondejusticia.gob.es/paj/PA_WebApp_SGNTJ_NPAJ/descarga/estadistica_enero_2014.pdf?idFile=bbe53440-f448-41ee-a140-c933701ddff2)
- Informe de la Comisión de derechos de la Mujer e Igualdad de Género sobre los efectos de la crisis económica en la Igualdad entre hombres y mujeres y en los derechos de la mujer, 25 de febrero de 2013, pág. 28;
- Informe de la Comisión Europea "La lucha contra la discriminación en la Unión Europea". Fuente: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en
- Informe de la Fundación 1º de Mayo, "Debates en relación con la conciliación, ¿conciliación o Igualdad?", núm. 37, mayo de 2011.
- Informe del INE, "Empleo del tiempo, conciliación, trabajo y familia" (actualizado a 22 de febrero de 2013)
- INSTITUTO DE LA MUJER (2008) Guía para el seguimiento y evaluación de Planes de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas, en Orientaciones para negociar medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las empresas. Versión electrónica. Versión Electrónica.
- INSTITUTO DE LA MUJER, "Programa Óptima. Guía no sexista de negociación colectiva", Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001;
- INSTITUTO DE LA MUJER, "Programa Óptima. Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas", Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001;
- INSTITUTO DE LA MUJER, , "Programa Óptima. Manual de orientación para la puesta en marcha de acciones positivas en las empresas", Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.
- INSTITUTO DE LA MUJER, "Mainstreaming de género: marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas"", Serie Documentos, núm. 28, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001.
- INSTITUTO DE LA MUJER, "Manual para la elaboración de Planes de Igualdad", 2008; INSTITUTO DE LA MUJER, "Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas", Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007;
- JAMES, G., "Enjoy your leave but keep interpretación touch; help to maintain parent/workplace relationships", Industrial Law Journal, vol. 36, núm. 3, 2007, págs. 315 y siguientes.
- JIMÉNEZ ASENCIO, R., "Debilidades del marco normativo estructural del Empleo público para afrontar un escenario de profunda y prolongada crisis fiscal", en AA.VV., (FUENTETAJA PASTOR, J.A. y CANTERO MARTÍNEZ, J., Dirs.), Crisis económica y función pública, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2012, pág. 58;
- JIMÉNEZ ASENCIO, R., "Debilidades del marco normativo estructural del Empleo público para afrontar

un escenario de profunda y prolongada crisis fiscal", en AA.VV., (FUENTETAJA PASTOR, J.A. y CANTERO MARTÍNEZ, J., Dirs.), Crisis económica y función pública, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2012, pág. 58;

- JÍMENEZ ASENSIO R., Pacto de Estado, reforma de la Administración de Justicia y Comunidades Autónomas, Instituto Vasco de Administración Pública, Oñati, 2004, págs. 166 y 167.
- JÍMENEZ ASENSIO R., Pacto de Estado, reforma de la Administración de Justicia y Comunidades Autónomas, Instituto Vasco de Administración Pública, Oñati, 2004, págs. 166 y 167.
- JIMÉNEZ ASENSIO, R., "Pacto de Estado, reforma de la Administración de Justicia y Comunidades Autónomas", Instituto Vasco de Administración Pública, Oñati, 2004.
- JIMÉNEZ ASENSIO, R., "Pacto de Estado, reforma de la Administración de Justicia y Comunidades Autónomas", Instituto Vasco de Administración Pública, Oñati, 2004.
- JIMÉNEZ ASENSIO, R., "Pacto de Estado, reforma de las Administración de Justicia y Comunidades Autónomas", Instituto Vasco de Administración Pública, Oñati, 2004.
- JIMÉNEZ ASENSIO, R., "Pacto de Estado, reforma de las Administración de Justicia y Comunidades Autónomas", Instituto Vasco de Administración Pública, Oñati, 2004.
- JIMÉNEZ ASENSIO, R., Competencias de las Comunidades Autónomas en materia de Administración de Justicia y Libro Blanco de la Justicia, Madrid, 1998, pág. 17.
- JIMENEZ ASENSIO, R., Dos estudios sobre la Administración de Justicia y Comunidades Autónomas, Madrid, Civitas, 1998,pág. 84;
- JIMENEZ ASENSIO, R., Dos estudios sobre la Administración de Justicia y Comunidades Autónomas, Madrid, Civitas, 1998,pág. 84;
- JOBERT, A., "L'égalité professionnelle dans la negociation collective en France (1)", Travail et employ, n 63, 1995, pág. 79.
- JOURDAN, "Cuando el Derecho se convierte en una barrera simbólica", en Duoda, núm. 33, 2007, pág. 19.
- KARINA CICERO Nidia, Servicios Públicos, control y protección, Ed. Ciudad Argentina,
- KARINA CICERO Nidia, Servicios Públicos, control y protección, Ed. Ciudad Argentina,
- LANDA ZAPIRAIN J.P.(Coord.), "Nuevas formas de participación de los trabajadores y gobierno de la empresa", Ed. Bomarzo, Albacete, .
- LANDA ZAPIRAIN, Juan Pablo Landa. Aspectos problemáticos de las medidas de protección social previstas a favor de las mujeres objeto de situaciones de violencia de género por la LO 1/2004, de 28 de diciembre. Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral, 2007, no 196, p. 13-19.
- LANDAZAPIRAIN, Juan Pablo (ed.). Flexibilidad interna e innovación en la empresa. Midac, SL, 2014.
- LANTARÓN BARQUÍN, D., "Los riesgos laborales en las Administraciones Públicas. Distintos espacios normativos", Guía Práctica de Riesgos Laborales, núm. 49, 2008.
- LEE, S.; MCCANN, D., y MESSENGER, J.C., "El tiempo de trabajo en el mundo. Tendencias en horas de trabajo, leyes y políticas en una perspectiva global comparativa", Informes Organización Internacional del Trabajo, MTI, Madrid, 2008.
- LESMES SERRANO, C: "Principios generales que inciden en la reforma de la Oficina judicial. Configuración orgánica del Secretario judicial". Centro de Estudios Jurídicos, Ministerio de Justicia, disponible en internet
- LESMES SERRANO, C: "Principios generales que inciden en la reforma de la Oficina judicial. Configuración

orgánica del Secretario judicial". Centro de Estudios Jurídicos, Ministerio de Justicia, disponible en internet. Libro Blanco de la Justicia, Madrid, 1997, pág. 311.

- LIMA, María Gema Quintero; DOMÍNGUEZ, Carmen Carrero. La Ley de Igualdad y la prevención de riesgos laborales: nueva protección social de los (nuevos y no tanto) riesgos laborales. En La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa. Lex Nova, 2007. p. 223-254.
- LOFFREDO GUARINO A., "Masculino y femenino en el trabajo; singulares y plurales, individuales y colectivos", en AA.VV., (MORA CABELLO DE ALBA, L., Dir. y Edición), "Trabajar en femenino, trabajar en masculino", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pags. 27 y siguientes.
- LOMBARDO, E., "El mainstreaming de género en la Unión Europea", Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Aequalitas), vol.10-15, Mayo-Diciembre 2003, pags. 6-11.
- LÓPEZ ARRANZ, M.A., "Aproximación crítica a la conciliación laboral en los Convenios Colectivos de sectores feminizados desde una perspectiva de género", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pags. 299 y siguientes.
- LÓPEZ BALAGUER, M., "La adaptación de la jornada para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ¿ un derecho individual o un derecho a negociar en convenio?", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 253.
- LÓPEZ BALAGUER, M., "Las medidas de conciliación de la vida laboral para la atención a la dependencia (I): medidas laborales", en ROQUETA BUJ, R., La situación de dependencia, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, pág. 763.
- LÓPEZ GANDÍA J., "Algunas consideraciones generales acerca de los problemas aplicativos del Derecho del Trabajo en la contratación temporal de la Administración Pública", Poder Judicial, nº 3, págs. 153 y ss.;
- LÓPEZ GANDÍA J., "Algunas consideraciones generales acerca de los problemas aplicativos del Derecho del Trabajo en la contratación temporal de la Administración Pública", Poder Judicial, nº 3, págs. 153 y ss.;
- LÓPEZ GANDÍA, J., "La jornada reducida tras la Ley de Igualdad (aspectos laborales)", en APARICIO TOVAR, J. y LÓPEZ GANDÍA, J., Tiempo de trabajo , Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 160.
- LÓPEZ GÓMEZ, J.M., La relación laboral especial de empleo público, Pamplona, 2009, pág.280.
- LÓPEZ GÓMEZ, J.M., La relación laboral especial de empleo público, Pamplona, 2009, pág.280.
- LÓPEZ LÓPEZ J., "Elementos de definición del modelo de relaciones laborales por las normas de la Organización Internacional del Trabajo y comunitarias: la desestabilización por la reforma laboral (2012)", Revista de Derecho Social , núm. 57, pág. 47.
- LÓPEZ LÓPEZ J., "Salud laboral y protección por maternidad", en AA.VV., (Coord. LÓPEZ LÓPEZ J.), Nuevos escenarios para el Derecho del Trabajo: familia, inmigración y noción del trabajador, Marcial Pons, Madrid, 2001, pág. 90.
- LÓPEZ LÓPEZ, J. ""Corresponsabilidad" familiar y políticas legislativas sobre Igualdad", Temas Laborales, núm. 67, pág. 54;
- LÓPEZ LÓPEZ, J., "Utilización abusiva de trabajadores en régimen de colaboración social por las Administraciones Públicas", Información Laboral. Legislación y Convenios Colectivos, núm. 21, 2001;
- LÓPEZ TERRADA E., "Corresponsabilidad y permisos parentales: la "menor edad" protegida por el ordenamiento español", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pags. 279 y siguientes.
- LOPEZ, Maria Fernanda Fernández. La prohibición de discriminación en el marco internacional y el derecho de la Unión Europea. 2007.

- LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ M.P., "El largo camino hacia la igualdad en la clasificación y promoción profesionales", en AA.VV., , "Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León", Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pags. 57 y siguientes.
- LÓPEZ-TAMÉS IGLESIAS, R., "Alcance y aplicación de algunas cuestiones sobre vida laboral y familiar en la doctrina de los Tribunales Superiores", Revista Aranzadi Social, núm. 19, 2011;
- LÓPEZ-TAMÉS IGLESIAS, R., "Alcance y aplicación de algunas cuestiones sobre vida laboral y familiar en la doctrina de los Tribunales Superiores", Revista Aranzadi Social, núm. 19, 2011, pág. 12.
- LÓPEZ-TAMÉS IGLESIAS, R., "Alcance y aplicación de algunas cuestiones sobre vida laboral y familiar en la doctrina de los Tribunales Superiores", AS, núm. 19, 2011, BIB 2010\3047, pág. 14.
- LOUSADA AROCHENA F., "La reforma laboral 2010/2012 desde una perspectiva de género", Revista Jurídica sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Aequalitas), núm. 32, 2013;
- LOUSADA AROCHENA J.F., "Acoso sexual y acoso sexista", en LOUSADA AROCHENA J.F., El principio de igualdad en la negociación colectiva, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008, pág. 352.
- LOUSADA AROCHENA J.F., "El principio de transversalidad; origen y significado", Temas Laborales, núm. 91, 2007.
- LOUSADA AROCHENA J.F., "Tiempo de trabajo, la productividad y la conciliación en la negociación colectiva", La Ley , Madrid, núm. 7052, 2008; VALDÉS DAL-RÉ F., "Igualdad de Género y relaciones laborales: entre la Ley y la negociación colectiva", Ed. Reus, Madrid, 2010; AA.VV., (Coord. LOUSADA AROCHENA J.F.), "El principio de igualdad en la negociación colectiva", Madrid, MTel, 2008.
- LOUSADA AROCHENA J.F., "Tiempo de trabajo, la productividad y la conciliación en la negociación colectiva", La Ley , Madrid, núm. 7052, 2008;
- LOUSADA AROCHENA, F., "El cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones sociales de los trabajadores a tiempo parcial", Tribuna Social, núm. 158, 2004.
- LOUSADA AROCHENA, F., "El contrato a tiempo parcial y la Seguridad Social; puntos críticos", AS, nm 13, 2005; BIB 2005/2058.
- LOUSADA AROCHENA, F., "Tiempo parcial y periodos de carencia (a propósito de la STJUE de 10 de junio de 2010)", AS, núm. 9, 2010, BIB 2010/1486.
- LOUSADA AROCHENA, F., CABEZA PERERIRO, J., FERNÁNDEZ DOCAMO, B., FERNÁNDEZ PROL, F., "El principio de Igualdad en la Negociación Colectiva", MTI, 2008.
- LOUSADA AROCHENA, F.J., "La individualización de los derechos de conciliación, una asignatura pendiente", Themis Revista Jurídica de Igualdad de Género, p.1.
- LOUSADA AROCHENA, J.F., "Aspectos laborales y de Seguridad Social de la violencia de género en la relación de pareja", AL, núm. 7, 2005, pág. 750.
- LOUSADA AROCHENA, J.F., "El permiso de lactancia en un permiso para el cuidado de hijos/as (a propósito de la STJUE de 30 de septiembre de 2020, caso Roca Álvarez)", Diario La Ley, núm. 7536, Sección Tribuna, diciembre 2010;
- LOUSADA AROCHENA, J.F., "El tiempo en las leyes con perspectiva de género", Revista de Derecho Social, Ed. Bomarzo, Albacete,, núm. 49, 2010; MARTÍNEZ YAÑEZ, N.M., "El régimen jurídico de la disponibilidad horaria", Aranzadi, Pamplona, 2011;
- LOUSADA AROCHENA, J.F., "El tiempo en las leyes con perspectiva de género", Revista de Derecho Social, Ed. Bomarzo, Albacete, núm. 49, 2010, pág. 88;

- LOUSADA AROCHENA, J.F., "Las excedencias familiares", Tribuna Social, núm. 229, 2010, pág. 19; STSJ del País Vasco, de 2 de mayo de 2007; STSJ de Navarra, de 23 de febrero de 2006, y de 4 de mayo de 2006.
- LUQUE PARRA M. y GINNÈS I FABRELLAS A., "Modification of working conditions. Conclusions", Revista Iuslabor 3/2014 (http://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2014-03/CLLD_CONCLUSIONS.pdf)
- MACINNES, J., "Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar", en Cuadernos de Relaciones Laborales, núm. 23/2005, pags. 58-59.
- MAGRO SERVET V., "La responsabilidad sanitaria bajo el marco competencial del orden jurisdiccional contencioso-administrativo", La Ley, nº 4788, 1999, págs. 1 y ss.
- MAGRO SERVET V., "La responsabilidad sanitaria bajo el marco competencial del orden jurisdiccional contencioso-administrativo", La Ley, nº 4788, 1999, págs. 1 y ss.
- MAGRO SERVET, Vicente . Exigencias concretas formales y materiales para la aplicación de la Oficina Judicial por la Ley13/2009 . En: La Ley. – N. 7394 – may. 2010
- MAGRO SERVET, Vicente . Exigencias concretas formales y materiales para la aplicación de la Oficina Judicial por la Ley13/2009 . En: La Ley. – N. 7394 – may. 2010
- MAGRO SERVET, Vicente . Propuestas para la implantación definitiva de la Oficina Judicial . En: La Ley. -- N. 7422- jun. 2010 -- p. [1]-9
- MAGRO SERVET, Vicente . Propuestas para la implantación definitiva de la Oficina Judicial . En: La Ley. -- N. 7422- jun. 2010 -- p. [1]-9
- MARGAS MARTÍN, A. y LIÑÁN NOGUERAS, D.J., "Instituciones y Derecho de la Unión Europea", Ed. Tecno, Madrid, 2010, págs. 351-353.
- MARGAS MARTÍN, A. y LIÑÁN NOGUERAS, D.J., "Instituciones y Derecho de la Unión Europea", Ed. Tecno, Madrid, 2010, págs. 351-353.
- María Teresa Pérez del Río, Aproximación general a la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Artículo 14, una perspectiva de género: Boletín de información y análisis jurídico, ISSN 1696-6988, Nº. 24, 2007, págs. 4-20.
- MARÍN HERNÁNDEZ, M.L., "El derecho de las mujeres trabajador/as a la seguridad y salud en el trabajo. Un estudio desde la perspectiva de género", Revista Española de Derecho del Trabajo, , núm. 137, 2008.
- MÁRQUEZ, María Dolores Carrillo. La prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. En La reforma de la Seguridad Social 2011. Lex Nova, 2011. p. 287-308.
- MARTÍN ÁLVAREZ, J. J: "Competencias en materia de Justicia de las Comunidades autónomas en la nueva Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre (LA LEY 1959/2003)", Revista Jurídica Gallega, nº 42, disponible on line, pág 15.
- MARTÍN ÁLVAREZ, J. J: "Competencias en materia de Justicia de las Comunidades autónomas en la nueva Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre (LA LEY 1959/2003)", Revista Jurídica Gallega, nº 42, disponible on line, pág 15.
- MARTÍN HERNÁNDEZ M.L., "El tratamiento convencional de la conciliación de la vida familiar y laboral: estado de la cuestión y propuestas de futuro", en AA.VV., , "Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León", Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pags. 111 y siguientes.
- MARTÍN ORTIZ DE ZÁRATE, Juan Antonio. Los órganos funcionarios al servicio de la Administración de justicia en la nueva Oficina Judicial . Curso monográfico: "La implantación de la nueva oficina judicial" . En: Cuadernos Digitales de Formación nº 25-2009. -- Madrid : CGPJ, 2010. -- 39 p.

- MARTÍN ORTIZ DE ZÁRATE, Juan Antonio. Los órganos funcionarios al servicio de la Administración de justicia en la nueva Oficina Judicial . Curso monográfico: "La implantación de la nueva oficina judicial" . En: Cuadernos Digitales de Formación nº 25-2009. -- Madrid : CGPJ, 2010. -- 39 p.
- MARTÍN PALLÍN, José Antonio . La oficina judicial. ¿Solución o problema? . En: ¿Para qué servimos los jueces? / José Antonio Martín Pallín -- Madrid : Los libros de la Catarata, 2010 -- D.L. 46131-2010. -- ISBN 978-84-8319-548-2
- MARTÍN PALLÍN, José Antonio . La oficina judicial. ¿Solución o problema? . En: ¿Para qué servimos los jueces? / José Antonio Martín Pallín -- Madrid : Los libros de la Catarata, 2010 -- D.L. 46131-2010. -- ISBN 978-84-8319-548-2
- MARTÍN PUEBLA, "El sistema de formación profesional para el Empleo", Ed. Lex Nova-Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2009, pág. 90;
- MARTÍN PUEBLA, E., "La dimensión temporal del convenio colectivo", en AA.VV., Estudios sobre negociación y convenio colectivo , Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2003, págs. 353-354;
- MARTÍN PUEBLA, E., "La dimensión temporal del convenio colectivo", en AA.VV., Estudios sobre negociación y convenio colectivo , Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2003, págs. 353-354;
- MARTÍN PUEBLA, E., "Medidas laborales de protección contra la violencia de género", TS, núm. 179, 2005, pág. 24;
- MARTÍN VALVERDE, A., "Disposiciones laborales y sociales de la Ley de protección integral contra la violencia de género", TS, núm. 174, 2005, págs. 56 y siguientes;
- MARTÍN VALVERDE, A., "El ordenamiento laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional", Revista de Política Social, núm. 137, 1983, págs. 146-148.
- MARTÍN VALVERDE, A., "El ordenamiento laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional", Revista de Política Social, núm. 137, 1983, págs. 146-148.
- MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., "Derecho del Trabajo", 20ª Ed. , Tecnos, Madrid, 2011, pág. 549.
- MARTÍN VIDA M.A., "Fundamentos y límites constitucionales de las medidas de acción positiva", Civitas, Madrid, 2002;
- MARTÍN YÁÑEZ, N.M., "La coordinación de las políticas de Empleo a la luz del Tratado de Lisboa", RMTI, núm. 92, 2011; MIRANDA BOTO, J.M., "La incidencia del Tratado de Lisboa en el ámbito social", TL, núm. 97, 2008.
- MARTÍN, María del Sol Herraiz. 11. Real Decreto-Ley 3/2012: Luces y sombras en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. En Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. 2012. p. 267-290.
- MARTÍN, María del Sol Herraiz. 11. Real Decreto-Ley 3/2012: Luces y sombras en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. En Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. 2012. p. 267-290.
- MARTÍNEZ ABASCAL, V., "Derecho al trabajo y políticas de Empleo", en AA.VV., (SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R., Dirs.), El modelo social de la Constitución española, MTAS, Madrid, 2003, pág. 1360.
- MARTÍNEZ ABASCAL, V.A., "La vigencia del convenio estatutario (en torno al art. 86)", Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 100, 2000, pág. 147.

- MARTÍNEZ ABASCAL, V.A., "La vigencia del convenio estatutario (en torno al art. 86)", Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 100, 2000, pág. 147.
- MARTÍNEZ CARRO, E., "E-learning: un análisis desde el punto de vista del alumno", Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, núm. 2, 2008, pág. 165.
- MARTÍNEZ DE SANTOS, Alberto . Dos caminos paralelos que se confunden: la reforma procesal y la de la oficina judicial . En: Diario La Ley (8 marzo 2010), núm. 7357.
- MARTÍNEZ DE SANTOS, Alberto . Dos caminos paralelos que se confunden: la reforma procesal y la de la oficina judicial . En: Diario La Ley (8 marzo 2010), núm. 7357.
- MARTÍNEZ DE VIERGOL A., "La consideración del síndrome del "burn out" como constitutivo de la contingencia profesional del accidente de trabajo origen de la declaración de incapacidad permanente absoluta" , Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. No. 59 (2005) p. 213-224. http://www.ilo.org/public/libdoc/articles/49564/49564(2005-59)213-224.pdf
- MARTÍNEZ DE VIERGOL LANZAGORTA A., "La delimitación subjetiva de la figura empresarial (ex artículo 1.1.ET); concepto de administración pública", en Las relaciones laborales en las Administraciones Públicas. XI Congreso, 2011.
- MARTÍNEZ DE VIERGOL LANZAGORTA A., "La delimitación subjetiva de la figura empresarial (ex artículo 1.1.ET); concepto de administración pública", en Las relaciones laborales en las Administraciones Públicas. XI Congreso, 2011.
- MARTÍNEZ DE VIERGOL LANZAGORTA A., "La naturaleza jurídica de la relación contractual de los servidores públicos", en Las relaciones laborales en las Administraciones Públicas. XI Congreso, 2011.
- MARTÍNEZ DE VIERGOL LANZAGORTA A., "La naturaleza jurídica de la relación contractual de los servidores públicos", en Las relaciones laborales en las Administraciones Públicas. XI Congreso, 2011.
- MARTÍNEZ DE VIERGOL LANZAGORTA A., "La problemática definición del sector público ante el reconocimiento constitucional de la iniciativa pública en la economía (art. 128.2 CE)", en Las relaciones laborales en las Administraciones Públicas. XI Congreso, 2011.
- MARTÍNEZ DE VIERGOL LANZAGORTA A., "La problemática definición del sector público ante el reconocimiento constitucional de la iniciativa pública en la economía (art. 128.2 CE)", en Las relaciones laborales en las Administraciones Públicas. XI Congreso, 2011.
- MARTÍNEZ DE VIERGOL LANZAGORTA A., El problema de la "externalización de servicios públicos" y de la contratación de personal laboral obviando los principios del art. 103.1 Constitución española, en Las relaciones laborales en las Administraciones Públicas. XI Congreso, 2011.
- MARTÍNEZ DE VIERGOL LANZAGORTA A., El problema de la "externalización de servicios públicos" y de la contratación de personal laboral obviando los principios del art. 103.1 Constitución española, en Las relaciones laborales en las Administraciones Públicas. XI Congreso, 2011.
- MARTÍNEZ DE VIERGOL LANZAGORTA A., La inadmisión de la fijeza laboral como consecuencia de irregularidades contractuales, en Las relaciones laborales en las Administraciones Públicas. XI Congreso, 2011.
- MARTÍNEZ DE VIERGOL LANZAGORTA A., La inadmisión de la fijeza laboral como consecuencia de irregularidades contractuales, en Las relaciones laborales en las Administraciones Públicas. XI Congreso, 2011.
- MARTÍNEZ FONS D., "La regulación de la jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral de las Administraciones Públicas", en AA.VV., (Dir. DEL REY), Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público, La Ley , Madrid, 2008, pág. 644.

- MARTÍNEZ FONS D., AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pág. 148.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A., "La conciliación de la vida laboral y familiar. Un análisis comparatista desde la perspectiva del derecho alemán del trabajo y de la siguientes", AS, núm. 19, 2010, BIB 2010\3046, pags. 5 y siguientes.
- MARTÍNEZ LUCAS, J.A., "Modificaciones en materia de Seguridad Social introducidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres", AL, núm. 10, 2007, pág. 1185.
- MARTÍNEZ MORENO C., "Eficacia temporal de los Convenios Colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad", Ed. . Francis Lefebvre S.A., Madrid, 2015.
- MARTÍNEZ PONS D., "Las Políticas de Igualdad de Oportunidades y no discriminación en la negociación colectiva", AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), Gestión práctica de Planes de Igualdad, Ed. Bomarzo, 2009, pags. 145 y siguientes.
- MARTÍNEZ TRISTÁN, F. G: "La Administración de Justicia: Juzgados y Tribunales", en la obra "Justicia: Poder y servicio público", Cuadernos de Derecho Judicial, CGPJ, Madrid, 2006. pág. 127;
- MARTÍNEZ TRISTÁN, F. G: "La Administración de Justicia: Juzgados y Tribunales", en la obra "Justicia: Poder y servicio público", Cuadernos de Derecho Judicial, CGPJ, Madrid, 2006. pág. 127;
- MARTINEZ YAÑEZ N.M., "El principio de corresponsabilidad en la Políticas autonómicas de conciliación de la vida familiar y laboral", en AA.VV., Los nuevos marcos de relaciones laborales en el renovado Estado de las Autonomías, XXI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- MARTÍNEZ YAÑEZ N.M., "El principio de corresponsabilidad en las políticas autonómicas de conciliación", en AA.VV., Los nuevos marcos de relaciones laborales en el renovado Estado de las Autonomías, XXI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- MARTÍNEZ YÁÑEZ, N., "La protección laboral de la lactancia materna en el marco internacional: estrategias políticas y obligaciones jurídicas", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 157 y siguientes.
- MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.M., "El principio de corresponsabilidad en las Políticas autonómicas de conciliación", en AA.VV., Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pags. 245 y siguientes.
- MARTÍNEZ YAÑEZ, N.M., "El régimen jurídico de la disponibilidad horaria", Ed. Thomson/Aranzadi, Cizur Menor, 2011, pags. 304 y siguientes.
- MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.Mª, "El régimen jurídico de la disponibilidad horaria", Aranzadi, Pamplona, 2010.
- MARTÍNEZ, Cavas; TRIGUEROS, CARMEN SÁNCHEZ. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad. En Anales de derecho. 2007. p. 343-370.
- MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.; NIETO ROJAS, P., "Medidas y Planes de Igualdad en las empresas", en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGINA J.R., La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa , Lex Nova, Valladolid, 2007, pág. 137.
- MATORRAS DÍAZ-CANEJA, Ana; NIETO ROJAS, P. Medidas y planes de igualdad en las empresas. AA. VV.:(GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, JR, Coords.): La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en las empresas, Valladolid (Lex Nova), 2007.
- MAURI AJÓS J., "La negociación colectiva", en AA.VV., (Dir. DEL REY GUANTER S.), Comentarios al Estatuto

Básico del Empleado Público, La Ley , Madrid, 2008.

- MAURI AJÓS J., "La negociación colectiva", en AA.VV., (Dir. DEL REY GUANTER, S.), Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público, La Ley , Madrid, 2008, pág. 429.
- MAURI AJÓS J., "La negociación colectiva", en AA.VV., (Dir. DEL REY GUANTER S.), Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público, La Ley , Madrid, 2008.
- MAURI AJÓS J., "La negociación colectiva", en AA.VV., (Dir. DEL REY GUANTER, S.), Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público, La Ley , Madrid, 2008, pág. 429.
- MAURI MAJÓS, J., "La Negociación Colectiva en el desarrollo legislativo tras el Estatuto Básico del Empleado Público y, en particular, en el Anteproyecto de Ley de Empleo Público de Aragón", Monografías de la Revista Aragonesa de Administración Pública, XIII, Zaragoza, 2011, pág. 284.
- MAURI MAJÓS, J., "La Negociación Colectiva en el desarrollo legislativo tras el Estatuto Básico del Empleado Público y, en particular, en el Anteproyecto de Ley de Empleo Público de Aragón", Monografías de la Revista Aragonesa de Administración Pública, XIII, Zaragoza, 2011, pág. 284.
- MCMANUS, R., "Work-life balance: A case Oficina Judicial technical disempowerment?", Social Politics; International Studies in gender, state o Society, núm. 16 (1), 2009, págs. 112 y siguientes;
- MÈDAS, D., "El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres", Ed. Nancea, Madrid, 2002.
- MÈDAS, D., "El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres", Ed. Nancea, Madrid, 2002.
- MEDINA GARCÍA D., "Las unidades procesales de apoyo directo. Funciones de los Secretarios Judiciales", en AAVV, La nueva regulación de la Oficina Judicial, Navarra, Aranzadi, 2006, págs. 128-130.
- MEDINA GARCÍA D., "Las unidades procesales de apoyo directo. Funciones de los Secretarios Judiciales", en AAVV, La nueva regulación de la Oficina Judicial, Navarra, Aranzadi, 2006, págs. 128-130.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELÁZQUEZ L., "Prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva", Aranzadi, Pamplona, 2004;
- MELLA MÉNDEZ, L., "Consultas previas a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo: algunas novedades interesantes", Temas Laborales, núm. 109, 2011, pág. 48;
- MELLA MÉNDEZ, L., "Consultas previas a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo: algunas novedades interesantes", Temas Laborales, núm. 109, 2011, pág. 48;
- MELLA MÉNDEZ, L., "La reducción de jornada para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pags. 201 y siguientes.
- MELLA MÉNDEZ, L., "Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo", Aranzadi Social, vol. Vid. (Estudio), BIB 1998/639.
- MÉNDEZ RODRÍGUEZ C., "La regulación del acoso sexual en la negociación colectiva: propuestas de mejora", en AA.VV., , Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pags. 164 y 165.
- MÉNDEZ RODRÍGUEZ C., "La regulación del acoso sexual en la negociación colectiva: propuestas de mejora", en AA.VV., , Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 160.
- MÉNDEZ RODRÍGUEZ C., "La regulación del acoso sexual en la negociación colectiva: propuestas de

mejora", en AA.VV., , Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pags. 166 y siguientes.

- MÉNDEZ RODRÍGUEZ C., "La regulación del acoso sexual en la negociación colectiva: propuestas de mejora", en AA.VV., , Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pags. 169 y siguientes.
- MENDOZA NAVAS, N. Y SERRANO GARCÍA, J.M., "Inversión de la carga de la prueba y confidencialidad ante el incumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo", Revista de Derecho Social, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, núm. 55.
- MENDOZA NAVAS, N., "La construcción de instrumentos de representación en el nivel transnacional: El Comité de Empresa Europeo y la experiencia española", en AA.VV., (BAYLOS GRAU A., Coord.), La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva, Ed. Bomarzo, Albacete, 2003.
- MENDOZA NAVAS, N., "La salud y la seguridad en el trabajo desde una perspectiva de género", en (ROMERO RODENAS M.J., Coord.), La conciliación de la vida laboral y familiar en la Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha, Ed. Bomarzo, Albacete, 2009, págs. 195-229.
- MENDOZA NAVAS, N., "Negociación Colectiva como elemento corrector de las desigualdades por razón de género en las relaciones laborales", Relaciones Laborales, núm. 13, (2010), págs. 101-130.
- MENDOZAS NAVAS N., "Nuevos instrumentos y espacios para la participación de los trabajador/aes en la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007)", Relaciones Laborales, núm. 4, 2008, pág. 84;
- MENDOZAS NAVAS, N., "Nuevos instrumentos y espacios para la participación de los tt en la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Relaciones Laborales, núm. 4, 2008, pág. 83.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y VELASCO PORTERO, T., "La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo", Ed. Cinca, Madrid, 2006, pág. 75.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y VELASCO PORTERO, T., "La suspensión del contrato de trabajo de las víctimas de violencia de género como medida de protección integral. Mucho ruido y pocas nueces", Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF), núm. 271, 2005, pág. 9;
- MERCADER UGINA J.R., "La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012: la empresa como nuevo centro de gravedad", en AA.VV., (Dirs. GARCÍA-PERROTE, I. y MERCADER UGINA J.R.) , Reforma Laboral 2012. Análisis práctico del Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Lex Nova, Valladolid, 2012.
- MERCADER UGINA J.R., "La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012: la empresa como nuevo centro de gravedad", en AA.VV., (Dirs. GARCÍA-PERROTE, I. y MERCADER UGINA J.R.) , Reforma Laboral 2012. Análisis práctico del Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Lex Nova, Valladolid, 2012.
- MERCADER UGUINA J.R., "La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012: la empresa como nuevo centro de gravedad", en AA.VV. (Dirs. GARCÍA-PERROTE I. y MERCADER J.R.), Reforma Laboral 2012. Análisis práctico del Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Lex Nova, Valladolid, 2012, pág. 375.
- MERCADER UGUINA J.R., "La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012: la empresa como nuevo centro de gravedad", en AA.VV. (Dirs. GARCÍA-PERROTE I. y MERCADER J.R.), Reforma Laboral 2012. Análisis práctico del Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Lex Nova, Valladolid, 2012, pág. 375.
- MERCADER UGUINA J.R., "Técnica legislativa y legislación transversal: reflexiones al hilo de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", en AA.VV., (Coord. MERCADER UGUINA J.R.),

Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, pags. 15-49.

- MERCADER UGUINA, J.R., "La Parte General de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", La Ley de Igualdad; consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa , Lex Nova, 2007.
- MERCADOR UGINA, Jesús, "Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios (civitas, 1994).
- MERENCIANO GIL I., "La igualdad real versus la igualdad formal", Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos, ISSN 1138-9532, Nº. 381, 2014 , págs. 185-196.
- MERINO SEGOVIA A., "Las condiciones de trabajo de los empleados públicos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 57.
- MERINO SEGOVIA A., "Las condiciones de trabajo de los empleados públicos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pags. 124 y siguientes.
- MERINO SEGOVIA A., "Las condiciones de trabajo de los empleados públicos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pags. 124 y siguientes.
- MERINO SEGOVIA A., "Las condiciones de trabajo de los empleados públicos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pags. 78 y siguientes.
- MERINO SEGOVIA A., "Las condiciones de trabajo de los empleados públicos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pags. 71 y siguientes.
- MERINO SEGOVIA A., "Las condiciones de trabajo de los empleados públicos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pags. 88 y siguientes.
- MERINO SEGOVIA A., "Las condiciones de trabajo de los empleados públicos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 90.
- MERINO SEGOVIA A., "Las condiciones de trabajo de los empleados públicos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pags. 83 y siguientes.
- MERINO SEGOVIA A., "Las condiciones de trabajo de los empleados públicos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 115.
- MERINO SEGOVIA A., "Las condiciones de trabajo de los empleados públicos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 116.
- MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, "Criterios para la aplicación del Título I del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en el ámbito de las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales.
- MIRANDA BOTO, J.M., "Las competencias de la Comunidad Europea en materia social: panorama y perspectivas de futuro", RMTI, núm. 92, 2011;
- MOLERO MARAÑÓN, M.L., "Derechos de conciliación; derechos de adaptación y reducción del tiempo de trabajo, suspensión por paternidad y excedencias familiares", en QUINTANILLA NAVARRO, B. y VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), Igualdad de género y relaciones laborales , Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008, pág. 229;
- MOLERO MARAÑÓN, M.L., "La necesaria reorientación de la conciliación de la vida profesional y familiar y la negociación colectiva", Relaciones Laborales, núm. 19, 2011, pág. 23.

- MOLERO MARAÑÓN, M.L., "La necesaria reorientación de la conciliación de la vida profesional y familiar y la negociación colectiva", Revista Relaciones Laborales, núm. 19, 2011, pág. 16.
- MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R., "El derecho a vacaciones anuales y la suspensión por riesgo durante el embarazo y por maternidad", Revista Aranzadi Social, núm. 1, 2005, pags. 89 y siguientes;
- MOLINA HERMOSILLA O., "De la conciliación a la corresponsabilidad; hacia una política de productividad y flexibilidad", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comares, Granada, 2012, pags. 133 y siguientes.
- MOLINA HERMOSILLA O., "De la conciliación a la corresponsabilidad; hacia una política de productividad y flexibilidad", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comares, Granada, 2012, pags. 144 y siguientes.
- MOLINA HERMOSILLA O., "Un nuevo y –esperado- ataque al maltrecho derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral", Aranzadi Social, núm. 12, 2009, pags. 23-31;
- MOLINA HERMOSILLA, O., "Un nuevo, y esperado, ataque al maltrecho derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional", Revista Aranzadi Social, negociación, 12, 2012, pág. 12;
- MOLINA HERMOSILLA, Olimpia y VILLAR CAÑADA, María Isabel, "Tratamiento de la igualdad por razón de género en la reciente negociación colectiva. Análisis de la realidad y propuestas de mejora", Revista de Derecho Social, Número 61 - Página 187 - Año 2013 - Negociación colectiva y Conflictos
- MOLINA NAVARRETE C., "Conciliación de la vida familiar y laboral. Guía de negociación", Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2006.
- MOLINA NAVARRETE C., "Conciliación de la vida familiar y laboral. Guía de negociación", Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2006.
- MOLINA NAVARRETE C., "Conciliación de la vida laboral y familiar", Guías de Negociación, CARL, Sevilla, 2006, pags. 134 y siguientes.
- MOLINA NAVARRETE C., "El impacto laboral de la "Ley de igualdad de sexos": lo que queda después de vender el "humo político"", Estudios Financieros, Revista de Trabajo y Seguridad Social, núm. 290, 2007, pág. 119.
- MOLINA NAVARRETE C., "El impacto laboral de la "Ley de igualdad de sexos": lo que queda después de vender el "humo político"", Estudios Financieros, Revista de Trabajo y Seguridad Social , núm. 290, pág. 119.
- MOLINA NAVARRETE Cristóbal, "Escenarios de "pos-ultraactividad" del convenio: soluciones judiciales a la incertidumbre", Colección Básicos de Derecho Social , Ed. Bomarzo, 2014.
- MOLINA NAVARRETE, "Un nuevo paso atrás en la política jurídica de conciliación; el juez no debe minimizar sino garantizar el cambio legal", Diario La Ley, núm. 7057-7061 (2008);
- MOLINA NAVARRETE, C. y GARCÍA JIMÉNEZ, M., "La negociación colectiva y las nuevas dimensiones de la prevención de riesgos: riesgos emergentes, cuestiones de género, y dimensión ambiental externa", en AAVV (Coord. Molina Navarrete, C.), Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato, Ed. UGT, 2006;
- MOLINA NAVARRETE, C., "De las reformas laborales a un nuevo, e irreconocible, estatuto del trabajo subordinado", Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF), núm. 348, 2012;
- MOLINA NAVARRETE, C., "El úlimo capítulo de la primera fase de la reforma del mercado de trabajo; puntos críticos de la Ley 12/2001, de 9 de julio", Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF), núms., 221-

222, 2001, págs. 157 y siguientes;

- MOLINA NAVARRETE, C., "Las dimensiones socio-laborales de la lucha contra la violencia de género. A propósito de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género", Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF), núm. 264, pág. 38.
- MOLINA NAVARRETE, C.; OLARTE ENCABO, S. y RIVAS VALLEJO, P., Dirs.), El Estatuto Básico del Empleado Público, Ed. Comarés, Granada, 2008.
- MOLINA NAVARRETE, M., "Un nuevo paso atrás en la política jurídica de conciliación; el juez no debe minimizar sino garantizar el cambio legal. A propósito de las SSTS 4ª, 13 y 18 de junio de 2008", La Ley, núm. 7057, Sección Doctrina, 17 Nov. 2008 (LA LEY 40719/2008).
- MOLINS GARCÍA-ATANCE, J., "Acceso al recurso de suplicación", en Revista Actualidad Laboral, núm. 8, 2008, pág. 22.
- MOLINS GARCÍA-ATANCE, J., "Los permisos retribuidos, la reducción de jornada y las excedencias por motivos familiares tras la Ley Orgánica 3/2007", Revista de Trabajo y Seguridad Social. Estudios Financieros, núm. 313, 2009, pág. 104;
- MONEREO PÉREZ J.L., "Aspectos laborales de la interconexión entre Administraciones Públicas y entes instrumentalesirregularidades enl a contratación y legislación de emergencia", Revista de derecho social, ISSN 1138-8692, Nº 67, 2014 , págs. 13-44.
- MONEREO PÉREZ J.L., "Aspectos laborales de la interconexión entre Administraciones Públicas y entes instrumentalesirregularidades enl a contratación y legislación de emergencia", Revista de derecho social, ISSN 1138-8692, Nº 67, 2014 , págs. 13-44.
- MONTOYA MEDINA, D., "Dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar (comentario a las SSTCO 24/2011 y 26/2011, de 14 de marzo)", Revista Aranzadi Social, núm. 4, 2011;
- MONTOYA MELGAR A., "La Administraciones Públicas como empresarios laborales (un estudio a la luz del nuevo Estatuto del Empleado Público", en AA.VV., (Dir. LUELMO MILLÁN A.), Relaciones laborales en las Administraciones Públicas, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007, pág. 498.
- MONTOYA MELGAR A., "La Administraciones Públicas como empresarios laborales (un estudio a la luz del nuevo Estatuto del Empleado Público", en AA.VV., (Dir. LUELMO MILLÁN A.), Relaciones laborales en las Administraciones Públicas, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007, pág. 498.
- MONTOYA MELGAR A., "La Administraciones Públicas como empresarios laborales (un estudio a la luz del nuevo Estatuto del Empleado Público", en AA.VV., (Dir. LUELMO MILLÁN A.), Relaciones laborales en las Administraciones Públicas, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007, pág. 498.
- MONTOYA MELGAR A., "Las Administraciones Públicas como empresarios laborales (un estudio a la luz del nuevo Estatuto del Empleado Público)", en AA.VV., (Dir. LUELMO MILLÁN A.), Relaciones laborales en las Administraciones Públicas, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007.
- MONTOYA MELGAR A., "Las Administraciones Públicas como empresarios laborales (un estudio a la luz del nuevo Estatuto del Empleado Público)", en AA.VV., (Dir. LUELMO MILLÁN A.), Relaciones laborales en las Administraciones Públicas, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007.
- MONTOYA MELGAR A., Derecho del Trabajo , Ed. Tecnos, 1996, pág. 511.
- MONTOYA MELGAR A., Derecho del Trabajo , Ed. Tecnos, 1996, pág. 511.
- MONTOYA MELGAR A., Derecho del Trabajo , Ed. Tecnos, Madrid, 1996, págs. 499 y ss.
- MONTOYA MELGAR A., Derecho del Trabajo , Ed. Tecnos, Madrid, 1996, págs. 499 y ss.

- MONTOYA MELGAR A., El poder de dirección del empresario, Madrid, 1965, pág. 72.
- MONTOYA MELGAR A., El poder de dirección del empresario, Madrid, 1965, pág. 72.
- MORA CABELLO DE ALBA, L., "Del malabarismo cotidiano a una nueva civilización más allá de la igualdad. La reconciliación de la vida laboral y familiar", Revista de Derecho Social, Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, núm. 37, pags. 133 y siguientes.
- MORA CABELLO DE ALBA, L., "Del malabarismo cotidiano a una nueva civilización más allá de la igualdad. La re-conciliación de la vida laboral y familiar", en Revista de Derecho Social, Ed. Bomarzo, Albacete, núm. 37, 2007, pags. 129-130.
- MORA CABELLO DE ALBA, L., "El trabajo y la maternidad de las mujeres en un espacio único de tiempos múltiples", Duoda, Estudios de la Diferencia Sexual, 2011, núm. 40, pág. 171.
- MORA CABELLO DE ALBA, L., "La salud de las mujeres en un mundo laboral declinado en masculino: El acoso por razón de sexo", Revista de Derecho Social, núm. 42, 2008.
- MORENO CÁLIZ, "Cambios en las normas de Seguridad Social en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", T.S., núm. 200-201, 2007, pags. 58-62;
- MORENO CÁLIZ, "Cambios en las normas de Seguridad Social en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", T.S., núm. 200-201, 2007, pags. 58-62;
- MORENO CATENA, Víctor . La oficina judicial, los secretarios judiciales y el personal al servicio de la administración de justicia. III: el personal jurisdiccional y los colaboradores de la administración de justicia. T. 10. . En: Introducción al derecho procesal / Victor Moreno Catena, Valentín Cortés Domínguez -- 4ª ed -- Valencia : Tirant Lo Blanch, 2010 -- (Manuales) -- D.L. V 3158-2010. -- ISBN 978-84-9876-932-6
- MORENO CATENA, Víctor . La oficina judicial, los secretarios judiciales y el personal al servicio de la administración de justicia. III: el personal jurisdiccional y los colaboradores de la administración de justicia. T. 10. . En: Introducción al derecho procesal / Victor Moreno Catena, Valentín Cortés Domínguez -- 4ª ed -- Valencia : Tirant Lo Blanch, 2010 -- (Manuales) -- D.L. V 3158-2010. -- ISBN 978-84-9876-932-6
- MORENO GENÉ, J.; "La extinción del contrato de trabajo por absentismo del trabajador tras la reforma laboral de 2012", Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF), núm. 350, 2012, pág. 51.
- MORÓN PRIETO R., ¿Existe un genérico derecho a cambiar el horario laboral para conciliarlo con la vida privada? , Revista de Derecho Social,
- Número 45 - Página 169 - Año 2009 - Análisis de Jurisprudencia del TS .
- MORÓN PRIETO R., "Crónica internacional y comunitaria", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 47, pág. 177.
- MORÓN PRIETO R., "La extinción del contrato indefinido no fijo de plantilla: supuestos, procedimiento y efectos", Revista de Derecho Social, Número 14 - Página 195 - Año 2001 - Análisis de Jurisprudencia de TSJ .
- MUÑOZ RUIZ, Ana Belén. Social Networking: New Challenges in the Modern Workplace. Spanish Labour Law and Employment Relations Journal, 2013, vol. 2, no 1-2, p. 32-40.
- MURCIA CLAVERÍA A., "La noción del acoso por razón de sexo y acoso sexual en la Directiva 2002/73, de 23 de septiembre y las perspectivas (necesarias) de reforma de la legislación laboral española", Revista de Documentación Laboral, Volumen II, núm.74, 2005, pág. 154.
- NEVADO FERNÁNDEZ M.J., "Planes de Igualdad: diagnóstico actual, diseño de futuro", en AA.VV., , "Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León", Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pags. 221 y siguientes.

- NEVADO FERNÁNDEZ M.J., "Planes de Igualdad: diagnóstico actual, diseño de futuro", en Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 223.
- NEVADO FERNÁNDEZ M.J., "Planes de Igualdad: diagnóstico actual, diseño de futuro", en Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 223.
- NEVADO FERNÁNDEZ M.J., "Planes de Igualdad: diagnóstico actual, diseño de futuro", en Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 233.
- NEVADO FERNÁNDEZ M.J., "Planes de Igualdad: diagnóstico actual, diseño de futuro", en Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011. Pág. 235.
- NIETO A., "La Administración sirve con objetividad los intereses generales", Libro-Homenaje al Profesor García de Enterría, Tomo III, Ed. Civitas, 1991.
- NIETO A., "La Administración sirve con objetividad los intereses generales", en Estudios sobre la Constitución Española, obra colectiva en homenaje a E. García de Enterría, Civitas, Madrid, 1991, págs. 2186 y ss.
- NIETO A., "La Administración sirve con objetividad los intereses generales", Libro-Homenaje al Profesor García de Enterría, Tomo III, Ed. Civitas, 1991.
- NIETO A., "La Administración sirve con objetividad los intereses generales", en Estudios sobre la Constitución Española, obra colectiva en homenaje a E. García de Enterría, Civitas, Madrid, 1991, págs. 2186 y ss.
- NIETO ROJAS P., "La implantación y efectividad de los Planes de Igualdad en las empresas", RJUAM, nº 17, 2008.
- NIETO ROJAS P., "Medidas y Planes de Igualdad en las empresas. Proceso de creación e implantación", en AA.VV., (Coord. MERCADER UGUINA J.R.), Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, pags. 395 y siguientes;
- NOGUERA FERNÁNDEZ A. y GUAMÁN HERNÁNDEZ A., "Lecciones sobre Estado Social y derechos sociales", Ed. Tirant lo Blanch, 2014.
- NOGUERA FERNÁNDEZ A. y GUAMÁN HERNÁNDEZ A., "Lecciones sobre Estado Social y derechos sociales", Ed. Tirant lo Blanch, 2014.
- NOGUERA FERNÁNDEZ A., "Las formas de igualdad en la historia constitucional", Diario La Ley, ISSN 1138-9907, Nº 8443, 2014.
- NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. y VELASCO PORTERO, M.T., "Los derechos de conciliación de vida laboral y familiar de los empleados públicos", Actualidad Laboral, núm. 17, 2008, pág. 2050.
- NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., "Maternidad, adopción y acogimiento: aproximación a su régimen jurídico y puntos críticos", Revista Actualidad Laboral, núm. 20, 2011.
- NUÑEZ-CORTES CONTRERAS, P., y MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R., "La maternidad y paternidad en el Derecho de la Unión Europea", Revista Actualidad Laboral, núm. 14, 2011, pags. 1664-1665.
- NUSSBAUM, M., "Las mujeres y el desarrollo humano. El enfoque de las capacidades", 2002, pág. 387.
- OCDE (2010) Glosario de los principales términos sobre evaluación y gestión basada en resultados. OECD Publications . Versión Electrónica.

- OCHOA DE OLANO VERGARECHEA, Iñaki. La ultra-actividad en los convenios colectivos. 2014.
- OLARTE ENCABO S., "La ultraactividad de los convenios antes y después del 8 de julio de 2013. Debate doctrinal y primeras interpretaciones judiciales", RL,núm. 12, 2013, pags. 217 y siguientes.
- OLARTE ENCABO, S., "La ultraactividad de los convenios antes y después del 8 de julio de 2013. Debate doctrinal y primeras interpretaciones judiciales", RL, núm. 12, 2013.
- OLARTE ENCABO, S., AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pags. 197 y siguientes.
- OLÍAS DE LIMA GETE, B., "Cara y cruz de la externalización", en AA.VV., (ORTEGA ÁLVAREZ, L., Dir.), Crisis y externalización en el sector público: ¿solución o problema?, INAP, Madrid, 2012, Pág. 62.
- Organización Internacional del Trabajo (1999), "Trabajo decente. Informe del Director General de la Organización Internacional del Trabajo", 87 Sesión, Ginebra, pág. 4.
- Organización Internacional del Trabajo, "El acceso de las mujeres a los puestos de dirección", Informe para el debate de la Reunión Tripartita sobre el acceso de las mujeres a los puestos de dirección. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo, 1997.
- Organización Internacional del Trabajo, "La negociación colectiva en la Administración Pública. Un camino a seguir", Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª reunión, Ginebra, 2013.
- Organización Internacional del Trabajo, "La negociación colectiva en la Administración Pública. Un camino a seguir", Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª reunión, Ginebra, 2013.
- ORMAECHEA, Miren Edurne Terradillos; GAYOSO, María Nieves Martínez. Retos y perspectivas de la negociación colectiva en las Administraciones Públicas vascas. En La negociación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio de las administraciones públicas vascas. Dykinson, 2003. p. 35-71.
- ORMAECHEA, Miren Edurne Terradillos; GAYOSO, María Nieves Martínez. Retos y perspectivas de la negociación colectiva en las Administraciones Públicas vascas. En La negociación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio de las administraciones públicas vascas. Dykinson, 2003. p. 35-71.
- ORMAETXEA, Edurne Terradillos. La protección de la víctima de violencia de género en el ET (II). Movilidad geográfica. En Violencia de género y derecho del trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos. La Ley. Grupo Wolters Kluwer., 2012. p. 345-384.
- OROZCO, A. (2006): "Amenaza de tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico", en Revista de Economía Crítica, nº 6.
- ORTEGA ÁLVAREZ L., "Crisis y externalización en el sector público : ¿solución o problema?", Instituto Nacional de Administración Pública, 2011.
- ORTEGA ÁLVAREZ L., "Crisis y externalización en el sector público : ¿solución o problema?", Instituto Nacional de Administración Pública, 2011.
- ORTUÑO NAVALÓN, Carmen . ¿Existe una política judicial? Reflexiones sobre la nueva función jurisdiccional compartida: la reforma de la oficina judicial . En: Revista internauta de práctica jurídica, Nº. 26, 2011, págs. 37-59 . http://www.ripj.com/art_jcos/art_jcos/num26/26-2-ortu.pdf
- ORTUÑO NAVALÓN, Carmen . ¿Existe una política judicial? Reflexiones sobre la nueva función jurisdiccional compartida: la reforma de la oficina judicial . En: Revista internauta de práctica jurídica, Nº. 26, 2011, págs. 37-59 . http://www.ripj.com/art_jcos/art_jcos/num26/26-2-ortu.pdf
- PALOMAR OLMEDA A., "La desvinculación de lo pactado en el Estatuto Básico del Empleado Público",

Revista Actualidad Administrativa, núm. 144, 2009.

- PALOMAR OLMEDA A., "La desvinculación de lo pactado en el Estatuto Básico del Empleado Público", Revista Actualidad Administrativa, núm. 144, 2009.
- PALOMAR OLMEDA, A. et al.: "El régimen jurídico del personal al servicio de la Administración de Justicia y la nueva Oficina judicial", Thomson-Aranzadi, Pamplona. 2007. Pág. 24
- PALOMAR OLMEDA, A. et al.: "El régimen jurídico del personal al servicio de la Administración de Justicia y la nueva Oficina judicial", Thomson-Aranzadi, Pamplona. 2007. Pág. 24
- PALOMAR OLMEDA, A., DE MIGUEL PAJUELO F. y DURO VENTURA C., El régimen jurídico del personal al servicio de la Administración de Justicia y Nueva Oficia Judicial, Thomson Aranzadi, Navarra, 2007, pág. 38.
- PALOMAR OLMEDA, A., DE MIGUEL PAJUELO F. y DURO VENTURA C., El régimen jurídico del personal al servicio de la Administración de Justicia y Nueva Oficia Judicial, Thomson Aranzadi, Navarra, 2007, pág. 38.
- PAREDES RODRÍGUEZ, J.M., "Prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave", Revista Aranzadi Social, núm. 1, 2011, pág. 6.
- PAREDES RODRÍGUEZ, J.M., "Prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave", Aranzadi Doctrinal, núm. 1, 2011 (BIB 2011/258), pág. 7.
- PARRA GARCÍA, Javier Luis . El año uno de la Oficina Judicial : nueva organización, nueva forma de hacer justicia , En: Derecho y Jueces. -- Nº 55 - 2010.-- p. 3 - 5 .
- PARRA GARCÍA, Javier Luis . El año uno de la Oficina Judicial : nueva organización, nueva forma de hacer justicia , En: Derecho y Jueces. -- Nº 55 - 2010.-- p. 3 - 5 .
- PARRA GARCÍA, Javier Luis . La implantación de la Oficina judicial en el contexto constitucional español: un análisis «DAFO» a raíz de la experiencia en la Región de Murcia . En: Práctica de Tribunales (abril 2011), núm. 81
- PARRA GARCÍA, Javier Luis . La implantación de la Oficina judicial en el contexto constitucional español: un análisis «DAFO» a raíz de la experiencia en la Región de Murcia . En: Práctica de Tribunales (abril 2011), núm. 81
- PAZOS PÉREZ, A., "La reducción de jornada tras las últimas reformas legislativas", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pags. 223 y siguientes.
- PAZOS PÉREZ, A., "La reducción de jornada tras las últimas reformas legislativas", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 242.
- PAZOS PÉREZ, A., "La reducción de jornada tras las últimas reformas legislativas", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 228.
- PAZOS PÉREZ, A., "La reducción de jornada tras las últimas reformas legislativas", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 242;
- PAZOS PÉREZ, A., "La reducción de jornada tras las últimas reformas legislativas", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 229.
- PAZOS PÉREZ, A., "La reducción de jornada tras las últimas reformas legislativas", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 234.
- PAZOS PÉREZ, A., "La reducción de jornada tras las últimas reformas legislativas", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 233.

- PERAN QUESADA S., "La aplicación de la L.O. 3/2007 a un supuesto de acoso sexual en la empresa. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Sala de lo Social) de 25 de marzo de 2008", Aranzadi Social, núm. 12, 2008.
- PERÁN QUESADA S., "La necesaria configuración jurídica de la discriminación por razón de género desde la perspectiva constitucional", Revista de Derecho Social, Número 66 - Página 149 - Año 2014.- Análisis de Jurisprudencia del TC .
- PÉREZ ALONSO M.A., "Los complementos de Incapacidad Temporal en el sector público. El RDL 20/2012 y las normas de adaptación", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014.
- PÉREZ ALONSO M.A., "Los complementos de incapacidad temporal en el Sector Público. El Real Decreto-Ley 20/2012 y las normas de adaptación", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014.
- PÉREZ ALONSO M.A., "Los complementos de Incapacidad Temporal en el sector público. El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad/2012 y las normas de adaptación, Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pags. 9-97.
- PÉREZ ALONSO M.A., "Los complementos de incapacidad temporal en el Sector Público. El Real Decreto-Ley 20/2012 y las normas de adaptación", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 77 y siguientes.
- PÉREZ ALONSO M.A., "Los complementos de incapacidad temporal en el Sector Público. El Real Decreto-Ley 20/2012 y las normas de adaptación", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 82 y siguientes.
- PÉREZ ALONSO M.A., "Los complementos de incapacidad temporal en el Sector Público. El Real Decreto-Ley 20/2012 y las normas de adaptación", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 83.
- PÉREZ ALONSO, M.A., "Informe sobre el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, en materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia para trabajador/aes por cuenta ajena", Aranzadi Social, , núm. 3, 2009.
- PÉREZ ALONSO, María Antonia, Los complementos de incapacidad temporal en el Sector público, Colección Básicos de Derecho Social, Ed.Bomarzo, 2014.
- PÉREZ DEL RÍO T., "Guía de negociación colectiva sobre la discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género", CARL, Sevilla, 2009.
- PÉREZ DEL RÍO T., "Igualdad y género en el empleo", Guías de Negociación, CARL, Sevilla, 2006, pags. 67 y siguientes.
- PÉREZ DEL RÍO, María Teresa , "Discriminación por razón de género." En Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social. 2014. p. 759-768.
- PÉREZ DEL RÍO, María Teresa , "La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género." Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, 2007, no 91, p. 175-204.
- PÉREZ DEL RÍO, T., "El principio de no discriminación por razón de sexo", en LOUSADA AROCHENA, J.F. y MOVILLA GARCÍA, M., Derechos fundamentales y contrato de trabajo, 1as Xornadas de Outono de Dereito Social, Granada, 1998.
- PÉREZ DEL RÍO, T., "El principio de no discriminación por razón de sexo", en LOUSADA AROCHENA, J.F. y MOVILLA GARCÍA, M., Derechos fundamentales y contrato de trabajo, 1as Xornadas de Outono de Dereito Social, Granada, 1998, pág. 143;
- PÉREZ DEL RÍO, T., "La normativa interna sobre derechos de conciliación: la "corresponsabilidad"", en AA.VV., Conciliación de la vida familiar y laboral y "corresponsabilidad" entre sexos, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 54.

- PÉREZ DEL RÍO, T., "Suspensión por maternidad y derecho a vacaciones", Revista de Derecho Social, Ed. Bomarzo, Albacete, núm. 27, 2004, pags. 107 y siguientes;
- PÉREZ DEL RÍO, Teresa , La violencia de género en el empleo como violación del Derecho a la integridad física y psíquica y su prevención. La función de los interlocutores sociales. Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales, 2012, no 25.
- PÉREZ DEL RIO, Teresa, "la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Aproximación al debate." Revista de Derecho Social, nº 37 (Enero-Marzo, 2007) pág,231
- PÉREZ DEL RÍO, Teresa. La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista. Albacete (Ed. Bomarzo), 2009.
- PÉREZ LUÑO A.E. y GONZÁLEZ-TABLAS SASTRE R., "Dimensiones de la igualdad", Dykinson, 2005; BALAGUER CALLEJÓN M.L., "Igualdad y Constitución Española", Tecnos, Madrid, 2010;
- PÉREZ MACHÍO A.I., "Concreción del concepto jurídico de mobbing, bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal", en Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología, núm. 6, 2004, pág. 19 (http://criminet.ugr.es).
- PÉREZ YÁÑEZ R., "El control judicial de los pactos colectivos", CES, Madrid, 1997, pág. 336.
- PINEROS POLO, Elena. XII: Comentario de las disposiciones transitorias y finales de la LROJ . En: GUÍA práctica de la nueva oficina judicial / Julio Banacloche Palao, coord. -- Las Rozas (Madrid) : La Ley, 2010 -- 620 p. ; 24 cm -- (La Ley, Temas) -- D.L. M 26162-2010. -- ISBN 978-84-8126-491-3.
- PINEROS POLO, Elena. XII: Comentario de las disposiciones transitorias y finales de la LROJ . En: GUÍA práctica de la nueva oficina judicial / Julio Banacloche Palao, coord. -- Las Rozas (Madrid) : La Ley, 2010 -- 620 p. ; 24 cm -- (La Ley, Temas) -- D.L. M 26162-2010. -- ISBN 978-84-8126-491-3.
- PITA GRANDAL A., "La Agencia Estatal de la Administración Tributaria", REDF, nº 71, 1991, págs. 365 y ss.
- PITA GRANDAL A., "La Agencia Estatal de la Administración Tributaria", REDF, nº 71, 1991, págs. 365 y ss.
- PLANIFICACIÓN, organización, puestos de trabajo y diseño de unidades. Herramientas de gestión pública para la nueva oficina judicial. En: Gestión pública de la administración de justicia / Alberto Palomar Olmeda , dir. ; Josefa Cantero Martínez.. [et al.] -- Cizur Menor [Navarra] : Aranzadi, 2010 -- (Grandes Tratados Aranzadi ; 633) -- D.L. NA 2404/2010. -- ISBN 978-84-9903-631-1.
- PLANIFICACIÓN, organización, puestos de trabajo y diseño de unidades. Herramientas de gestión pública para la nueva oficina judicial. En: Gestión pública de la administración de justicia / Alberto Palomar Olmeda , dir. ; Josefa Cantero Martínez.. [et al.] -- Cizur Menor [Navarra] : Aranzadi, 2010 -- (Grandes Tratados Aranzadi ; 633) -- D.L. NA 2404/2010. -- ISBN 978-84-9903-631-1.
- PORRAS RAMÍREZ, J. M: "Unidad jurisdiccional y autonomía política. La posición constitucional de los Tribunales Superiores de Justicia". Disponible en www.cepc.es/rap/publicaciones/revistas/6/REDC_067_075.pdf
- PORRAS RAMÍREZ, J. M: "Unidad jurisdiccional y autonomía política. La posición constitucional de los Tribunales Superiores de Justicia". Disponible en www.cepc.es/rap/publicaciones/revistas/6/REDC_067_075.pdf
- PULIDO QUECEDO M., El acceso a los cargos y Funciones Públicas. Un estudio del artículo 23.2 de la Constitución, Ed. Civitas, Madrid, págs. 68 y ss.
- PULIDO QUECEDO M., El acceso a los cargos y Funciones Públicas. Un estudio del artículo 23.2 de la Constitución, Ed. Civitas, Madrid, págs. 68 y ss.
- PURCALLA BONILLA, M.A. y PRECIADO DOMÉNECH, C.H., "Extinción del contrato de trabajo versus

suspensión y reducción de jornada en el Real Decreto Ley 3/2012", Aranzadi Social, núm. 2, 2012, pág. 9.

- QUESADA SEGURA R., "La protección y las medidas preventivas frente al acoso sexual en el trabajo, en desarrollo de la Ley 3/2007", AA.VV., (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), Gestión Práctica de Planes de Igualdad, Ed. Bomarzo, Albacete, 2009, pág. 138.
- QUESADA SEGURA R., AAVV (Editora MOLINA HERMOSILLA O.), "Gestión práctica de Planes de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2009, pág. 138.
- QUINTANILLA NAVARRO, B., "Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 8 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género", TL, núm. 80, 2005, pág. 31.
- QUINTANILLA NAVARRO, R.Y., "Las mejores prácticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Madrid", en AA.VV., Sobre la conciliación de la vida familiar y laboral , AS, núm. 1, 2010, BIB 2011\425, pags. 11 y siguientes.
- QUINTANILLA, Beatriz. "Transversalidad de Género". En Igualdad de género y relaciones laborales. De Valdés Dal-Ré, Fernando y Quintanilla Navarro, Beatriz (Dirs). Ministerio de Trabajo y Fundación Francisco Largo Caballero. Madrid, 2008.
- QUINTERO LIMA, M.G., "La "gran parentalidad" y la empleabilidad de los trabajadores maduros", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pags. 261 y siguientes.
- QUIRÓS HIDALGO, J.G., "La dimisión sui generis de la trabajadora víctima de violencia de género", AL, núm. 11, 2008, págs. 1324 y siguientes.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ J.M. (AAVV), Curso de Derecho del Trabajo , Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 1995, pág. 553;
- RAMÍREZ MARTÍNEZ J.M. (AAVV), Curso de Derecho del Trabajo , Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 1995, pág. 553;
- Reflexiones sobre la Justicia . Una aportación desde Galicia, Xunta de Galicia, 2009. Documento resultado de los trabajos de la Comisión para el Estudio y Preparación del Libro Blanco de la Justicia en Galicia (DOG de 23 y 27 de junio de 2008).
- Reflexiones sobre la Justicia . Una aportación desde Galicia, Xunta de Galicia, 2009. Documento resultado de los trabajos de la Comisión para el Estudio y Preparación del Libro Blanco de la Justicia en Galicia (DOG de 23 y 27 de junio de 2008).
- REQUERO IBAÑEZ, José Luis: "Comunidades Autónomas y Administración de Justicia" Revista Jurídica de Castilla y León. Número Extraordinario: La Reforma de los Estatutos de Autonomía. 2004.
- REQUERO IBAÑEZ, José Luis: "Comunidades Autónomas y Administración de Justicia" Revista Jurídica de Castilla y León. Número Extraordinario: La Reforma de los Estatutos de Autonomía. 2004.
- REQUERO IBAÑEZ, José Luis: "Comunidades Autónomas y Administración de Justicia" Revista Jurídica de Castilla y León. Número Extraordinario: La Reforma de los Estatutos de Autonomía. 2004.
- REQUERO IBAÑEZ, José Luis: "Comunidades Autónomas y Administración de Justicia" Revista Jurídica de Castilla y León. Número Extraordinario: La Reforma de los Estatutos de Autonomía. 2004.
- RIVAS VALLEJO, P., "Conciliación de la vida privada y profesional: consecuencias y metas en el Derecho Comunitario y en el Derecho español", en AA.VV., (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.), Mujer, trabajo y Seguridad Social, La ley, Madrid, 2010, pág. 266.
- RIVAS VALLEJO, P., "Conciliación de la vida privada y profesional: consecuencias y metas en el Derecho Comunitario y en el Derecho español", en AA.VV., (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.), Mujer, trabajo y Seguridad

Social , Revista La Ley, Madrid, 2010, pág. 261.

- RIVERO ORTEGA R., "Administraciones Públicas y Derecho Privado", Ed. M. Pons, Madrid, 1998, pág. 22
- RIVERO ORTEGA R., "Administraciones Públicas y Derecho Privado", Ed. M. Pons, Madrid, 1998, pág. 22
- ROBLEDO MONASTERIO, Jesús. La oficina judicial : presente y futuro . En: Justicia y economía / dir., Mercedes Ayuso Gutiérrez. -- Madrid : Consejo General del Poder Judicial, 2010. -- (Manuales de Formación Continuada ; 49-2009). -- pp. 277-381. -- ISBN978-84-92596-35-5. -- ISSN 1575-8735
- ROBLEDO MONASTERIO, Jesús. La oficina judicial : presente y futuro . En: Justicia y economía / dir., Mercedes Ayuso Gutiérrez. -- Madrid : Consejo General del Poder Judicial, 2010. -- (Manuales de Formación Continuada ; 49-2009). -- pp. 277-381. -- ISBN978-84-92596-35-5. -- ISSN 1575-8735
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., "El nuevo régimen de permisos y licencias de los empleados públicos a consecuencia de la modificación del artículo 48 del Estatuto Básico del Empleado Público y su aplicación a Cataluña", Seminari d'actualització de funció pública local, Federació de Municipis de Catalunya, 2011.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, pág. 263.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, pág. 278.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, pág. 263.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, pág. 278.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, págs. 189 y siguientes.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, págs. 217 y siguientes.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, págs. 226 y siguientes.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, págs. 239 y siguientes.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, págs. 231 y siguientes.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, pág. 165;
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el Sector Público", Ed. Iustel, 2013, págs. 167 y siguientes.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "La excedencia por razones familiares: una realidad jurídica necesitada de mayor protección social", Anuario de Facultade de Dereito da Universidad da Coruña, nm 11, 2007, pág. 865.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo en España: una visión panorámica", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 12;
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo en España: una

visión panorámica", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 18.

- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo en España: una visión panorámica", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 18 y siguientes;
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo en España: una visión panorámica", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 26; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "La familia en el ámbito jurídico-laboral. Situación y protección", Tirant Lo Blanch, Valencia, 2008, pág. 212.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Reflexiones sobre el mutualismo administrativo en un contexto de simplificación de los regímenes especiales de la Seguridad Social", en AA.VV., (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R., Dirs.), Regímenes y sistemas especiales de la Seguridad Social. Entre su pervivencia y su necesaria reforma, Aranzadi, Pamplona, 2011, págs. 168-169.
- RODRIGUEZ ESCANCIANO, Susana. Externalización del empleo público y degradación de los principios de mérito y capacidad. 2012.
- RODRIGUEZ ESCANCIANO, Susana. Externalización del empleo público y degradación de los principios de mérito y capacidad. 2012.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ M.L., "Jerarquía normativa vs fuerza vinculante: razones para dudar de la constitucionalidad del artículo 32 del Estatuto Básico del Empleado Público", Ejemplar en PDF, 2013.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ M.L., "Jerarquía normativa vs fuerza vinculante: razones para dudar de la constitucionalidad del artículo 32 del Estatuto Básico del Empleado Público", Ejemplar en PDF, pág. 4.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ M.L., "Jerarquía normativa vs fuerza vinculante: razones para dudar de la constitucionalidad del artículo 32 del Estatuto Básico del Empleado Público", Ejemplar en PDF, 2013.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ M.L., "Jerarquía normativa vs fuerza vinculante: razones para dudar de la constitucionalidad del artículo 32 del Estatuto Básico del Empleado Público", Ejemplar en PDF, pág. 4.
- RODRÍGUEZ MARTÍN V., "Varones y mujeres desde una perspectiva de género emocionalmente inteligente", en AA.VV., (MORA CABELLO DE ALBA, L., Dir. y Edición), "Trabajar en femenino, trabajar en masculino", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pags. 73 y siguientes.
- RODRÍGUEZ PÉREZ M.C., "El acoso laboral de género en relación con la nueva Ley para la igualdad. Especial incidencia en la mujer trabajadora", Revista CEF, Trabajo y Seguridad Social, núm. 312, 2009.
- RODRÍGUEZ PÉREZ M.C., "El acoso laboral de género en relación con la nueva Ley para la igualdad. Especial incidencia en la mujer trabajadora", Revista CEF, Trabajo y Seguridad Social, núm. 312, 2009; MORA CABELLO DE ALBA L., "La salud laboral de las mujeres en un mundo laboral declinado en masculino: el acoso por razón de sexo", Revista de Derecho Social, Ed. Bomarzo, Albacete, núm. 42, 2009.
- RODRÍGUEZ PIÑERO M., "El Derecho del Trabajo y el Empleo de la mujer", Relaciones Laborales, núm.8, 2006.
- RODRÍGUEZ –PIÑERO y BRAVO FERRER, M., "Constitución europea, política social y método abierto de coordinación", Revista Relaciones Laborales, Tomo II, 2005.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, M., "La conciliación de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras (I)", Revista Relaciones Laborales, núm. 17, 1999, pág. 6.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ E., "Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares", Ed. Bomarzo, Albacete, 2010, pág. 139.

- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "Empleo y conciliación; la flexibilización del tiempo de trabajo", en AA.VV., (MORA CABELLO DE ALBA, L., Dir. y Edición), "Trabajar en femenino, trabajar en masculino", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pags. 127 y siguientes.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares", Ed. Bomarzo, Albacete, 2010.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares", Ed. Bomarzo, Albacete, 2010, págs. 90 y siguientes.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "La crianza de los hijos y la atención a dependientes: su repercusión en las carreras de cotización tras la revisión del Pacto de Toledo", Revista Aranzadi Social, núm. 8, 2011, pág. 2 (BIB 2011/1734).
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "La relación entre las medidas de conciliación y el empleo", en AA.VV., (CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., Dirs.), Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 283.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "Las debilidades del constitucional a tiempo parcial como instrumento de conciliación", en AA.VV., Políticas de conciliación, permisos parentales y Empleo, Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 347 y siguientes.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "Las debilidades del contrato a tiempo parcial como instrumento de conciliación", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 347 y siguientes.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "Las debilidades del contrato a tiempo parcial como instrumento de conciliación", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, pags. 347 y siguientes.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "Las debilidades del contrato a tiempo parcial como instrumento de conciliación", en AA.VV., "Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 353 y siguientes.
- RODRIGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., "Igualdad de trato en el acceso al empleo y protección de la maternidad. Comentario a la sentencia C-2007/98 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de febrero de 2000", Revista de Derecho Social, núm. 11, 2000, pags. 107 y siguientes.
- RODRÍGUEZ VERA E., "La negociación colectiva de los empleados públicos", Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 93, 2011, pág. 195.
- RODRÍGUEZ VERA E., "La negociación colectiva de los empleados públicos", Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 93, 2011; Vid. MERINO SEGOVIA A., "Las condiciones de trabajo de los empleados públicos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 27.
- RODRÍGUEZ VERA E., "La negociación colectiva de los empleados públicos", Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 93, 2011, pág. 186.
- RODRÍGUEZ VERA E., "La negociación colectiva de los empleados públicos", Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 93, 2011, pág. 195.
- RODRÍGUEZ VERA E., "La negociación colectiva de los empleados públicos", Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 93, 2011, pág. 195.
- RODRÍGUEZ VERA E., "La negociación colectiva de los empleados públicos", Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 93, 2011; Vid. MERINO SEGOVIA A., "Las condiciones de trabajo de los empleados públicos", Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 27.
- RODRÍGUEZ VERA E., "La negociación colectiva de los empleados públicos", Revista del Ministerio de

Trabajo e Inmigración, núm. 93, 2011, pág. 186.

- RODRÍGUEZ VERA E., "La negociación colectiva de los empleados públicos", Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 93, 2011, pág. 195.
- RODRÍGUEZ, Carmen. (Coord. LANDA ZAPIRAIN J.P.), La negociación colectiva en la Administración de Justicia en el País Vasco. En La negociación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio de las administraciones públicas vascas. Dykinson, 2003. p. 239-244.
- RODRÍGUEZ, Carmen. (Coord. LANDA ZAPIRAIN J.P.), La negociación colectiva en la Administración de Justicia en el País Vasco. En La negociación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio de las administraciones públicas vascas. Dykinson, 2003. p. 239-244.
- RODRÍGUEZ, Carmen. La negociación colectiva en la Administración de Justicia en el País Vasco. En La negociación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio de las administraciones públicas vascas. Dykinson, 2003. p. 239-244.
- RODRÍGUEZ, Carmen. La negociación colectiva en la Administración de Justicia en el País Vasco. En La negociación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio de las administraciones públicas vascas. Dykinson, 2003. p. 239-244.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO M., "Discriminación de la mujer y tutela antidiscriminatoria", Relaciones Laborales, núm. 1, 1992, págs. 18 y siguientes;
- RODRIGUEZ-PIÑERO M., "Nuevos empleos y Derecho del Trabajo", Economía y Sociología del Trabajo , nº 29/30, 1995, Ed. MTAS.
- RODRIGUEZ-PIÑERO M., "Nuevos empleos y Derecho del Trabajo", Economía y Sociología del Trabajo , nº 29/30, 1995, Ed. MTAS.
- RODRIGUEZ-PIÑERO M., "Nuevos empleos y Derecho del Trabajo", Economía y Sociología del Trabajo , nº 29/30, 1995, Ed. MTAS.
- RODRIGUEZ-PIÑERO M., "Nuevos empleos y Derecho del Trabajo", Economía y Sociología del Trabajo , nº 29/30, 1995, Ed. MTAS.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, M., "La igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley orgánica 3/2007", ESCUDERO RODRÍGUEZ R., "El complejo juego entre la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres", y DE LA PUEBLA PINILLA A., "Dimensión Laboral de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", en la revista Relaciones Laborales, núm. 8, 2007.
- RODRIGUEZ-PIÑERO, M., "Discriminación, igualdad de trato y acción positiva", Relaciones Laborales, núm. 22, 1995, pags. 85-86;
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., "Discriminación, igualdad de trato y acción positiva", Relaciones Laborales , núm. 22, 1995.
- RODRÍGUEZ-SANZ DE GALDEANO, B., "Igualdad de trato en el acceso al empleo y protección de maternidad. Comentario a la sentencia C-207/98 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de febrero de 2000", DS, núm. 11, 2000.
- RODRÍGUEZ-SANZ DE GALDEANO, B., "Igualdad de trato en el acceso al empleo y protección de la maternidad. Comentario a la sentencia C-207/98 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de febrero del 2000", D.S., núm. 11/2000, pág. 114.
- RODRÍGUEZ-SANZ DE GALDEANO, B., "Igualdad de trato en el acceso al empleo y protección de la maternidad. Comentario a la sentencia C-207/98 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de febrero del 2000", D.S., núm. 11/2000, pág. 114.

- ROJAS, Patricia Nieto; DÍAZ-CANEJA, Ana Matorras. Medidas y planes de igualdad en las empresas. En La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa. Lex Nova, 2007. p. 71-128.
- ROJO TORRECILLA E., "Ultraactividad. A la espera de leer el texto íntegro de la primera sentencia del TS, unas notas sobre la sentencia del TSJ de las Islas Baleares de 20 de diciembre de 2013, con recuerdo de la doctrina sentada por el TSJ del País Vasco en sentencias de 19 y 26 de diciembre de 2013, y de la sentencia del TJUE de 11 de septiembre de 2014.", en http://www.slideshare.net/erojotorrecilla/ultraactividad-a-la-espera-de-leer-el-texto-ntegro-de-la-primera-sentencia-del-ts-unas-notas-sobre-la-sentencia-del-tsj-de-las-islas-baleares-de-20-de-diciembre-de-2013-42914538 , 2014.
- ROJO TORRECILLA, Estado, "Permisos y licencias (análisis del artículo 37.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de su desarrollo convencional)", en APARICIO TOVAR, J. y LÓPEZ GANDÍA, J., Tiempo de trabajo , Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 216.
- ROJO TORRECILLAS, M., "Ante la transformación radical de las maneras de aprender y trabajar", Cuaderno de Tendencias para la formación en el Empleo, núm. 1, 2010, págs. 12 y 13.
- ROMERO RÓDENAS M.J., Relaciones laborales en el empleo público, Ed. IBIDEM, Albacete, 1998, págs. 85 y ss.
- ROMERO RÓDENAS M.J., Relaciones Laborales en el Empleo Público, Ed. Cuadernos Ibidem, 1998, págs. 103 y ss.
- ROMERO RÓDENAS M.J., Relaciones Laborales en el Empleo Público, Ed. Cuadernos Ibidem, 1998, págs. 103 y ss.
- ROMERO RÓDENAS M.J., Relaciones laborales en el empleo público, Ed. IBIDEM, Albacete, 1998, págs. 85 y ss.
- ROMERO RÓDENAS M.J., Relaciones Laborales en el Empleo Público, Ed. Cuadernos Ibidem, 1998, págs. 103 y ss.
- ROMERO RÓDENAS M.J., Relaciones Laborales en el Empleo Público, Ed. Cuadernos Ibidem, 1998, págs. 103 y ss.
- ROQUETA BUJ R., "Derechos individuales ejercidos colectivamente", en AA.VV., (Dir. LINDE PANIAGUA E.), El Estatuto Básico del Empleado Público y su desarrollo por el Estado y las Comunidades Autónomas, Colex, Madrid, 2008.
- ROQUETA BUJ R., "Derechos individuales ejercidos colectivamente", en AA.VV., (Dir. LINDE PANIAGUA E.), El Estatuto Básico del Empleado Público y su desarrollo por el Estado y las Comunidades Autónomas, Colex, Madrid, 2008.
- ROQUETA BUJ R., "La articulación de la Negociación Colectiva en la Administración de Justicia", b1, págs. 523 y sig.
- ROQUETA BUJ R., "La articulación de la Negociación Colectiva en la Administración de Justicia", b1, págs. 523 y sig.
- ROQUETA BUJ R., "Las relaciones entre los sistemas de Negociación Colectiva laboral y funcionarial en la Administración Pública", XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, ACARL, Madrid, 1994, págs. 137 y sig.;
- ROQUETA BUJ R., "Las relaciones entre los sistemas de Negociación Colectiva laboral y funcionarial en la Administración Pública", XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, ACARL, Madrid, 1994, págs. 137 y sig.;
- ROQUETA BUJ, R., "La protección social de los trabajadores a tiempo parcial", CES, Madrid, 2002, pág.

140.

- ROQUETA BUJ, R., "La reestructuración de las plantillas laborales en las Administraciones Públicas. El Real Decreto-Ley 3/2012", Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012, pág. 45;
- ROQUETA BUJ, R., "La reestructuración de las plantillas laborales en las Administraciones Públicas. El Real Decreto-Ley 3/2012", Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012, pág. 45;
- ROQUETA BUJ, R., "Los ajustes en materia de personal en las Administraciones Públicas", Boletín de Función Pública del INAP, núm. 6, 2011, pág. 41;
- ROQUETA BUJ, R., "Los ajustes en materia de personal en las Administraciones Públicas", Boletín de Función Pública del INAP, núm. 6, 2011;
- ROQUETA BUJ, R., "Los ajustes en materia de personal en las Administraciones Públicas", Boletín de Función Pública del INAP, núm. 6, 2011, pág. 41;
- ROQUETA BUJ, R., "Los ajustes en materia de personal en las Administraciones Públicas", Boletín de Función Pública del INAP, núm. 6, 2011;
- RUANO RODRÍGUEZ L., "Hacia una negociación colectiva funcionarial y laboral en las entidades locales, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007.
- RUANO RODRÍGUEZ L., "Hacia una negociación colectiva funcionarial y laboral en las entidades locales, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007.
- RUANO RODRIGUEZ L., Constitución, Función Pública y Empleo Laboral, Ed. Aranzadi, Navarra, 1998.
- RUANO RODRIGUEZ L., Constitución, Función Pública y Empleo Laboral, Ed. Aranzadi, Navarra, 1998, págs. 37 y ss.
- RUANO RODRIGUEZ L., Constitución, Función Pública y Empleo Laboral, Ed. Aranzadi, Navarra, 1998.
- RUANO RODRIGUEZ L., Constitución, Función Pública y Empleo Laboral, Ed. Aranzadi, Navarra, 1998, págs. 37 y ss.
- RUANO RODRIGUEZ L., Cosntitución, Función Pública y Empleo Laboral, Ed. Aranzadi, 1998, pág. 39.
- RUANO RODRIGUEZ L., Cosntitución, Función Pública y Empleo Laboral, Ed. Aranzadi, 1998, pág. 39.
- RUBENSTEIN M., "La dignité de la femme dans le mode du travail"(Rapport sur le probleme du harcelement sexual dans les Etats membres de Communutés européenes), Luxembourg, 1988.
- RUBIO DE MEDINA, M.D. y CAÑAL RUIZ, J.M., "La integración de la mujer en el mercado laboral", Ed. Bosch, Barcelona, 2004, pág. 116;
- RUIZ CANTERO M.T. y PAPÍ GÁLVEZ N., "Guía de estadísticas de salud con enfoque de género", en http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/guiaEstadisticasSaludEnfoqueGenero.pdf ;
- RUIZ MIGUEL A., "Discriminación inversa e igualdad", en El concepto de igualdad , Pablo Iglesias, Madrid, 1994;
- SAEZ LARA C., "Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas", C.E.S., Madrid, 1994, págs. 47 y siguientes;
- SAEZ LARA, C., "Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas", CES, Madrid, 1994, pags. 47 y siguientes.
- SAGARDOY J.A. y BENGOECHEA, "La eficacia de los convenios colectivos y su contenido en el Estatuto de los Trabajadores", IES, Madrid, 1981.

- SAIZ GARITOAONANDIA, A., "La Administración de Justicia en las Comunidades Autónomas", Tirant Lo Blanch, Valencia, 2009, págs. 173 y siguientes.
- SAIZ GARITOAONANDIA, A., "La Administración de Justicia en las Comunidades Autónomas", Tirant Lo Blanch, Valencia, 2009, págs. 151 y siguientes.
- SAIZ GARITOAONANDIA, A., "La Administración de Justicia en las Comunidades Autónomas", Tirant Lo Blanch, Valencia, 2009, págs. 173 y siguientes.
- SAIZ GARITOAONANDIA, A., "La Administración de Justicia en las Comunidades Autónomas", Tirant Lo Blanch, Valencia, 2009, págs. 151 y siguientes.
- SALA FRANCO T. (AAVV), Derecho del Trabajo , Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 1995, págs. 689 y ss.
- SALA FRANCO T. (AAVV), Derecho del Trabajo , Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 1995, págs. 689 y ss.
- SALA FRANCO T. y otros AAVV, La Negociación Colectiva en el empleo público, Madrid, 2001, págs. 13 y sig.
- SALA FRANCO T. y otros AAVV, La Negociación Colectiva en el empleo público, Madrid, 2001, págs. 13 y sig.
- SALA FRANCO T. y RAMÍREZ MARTÍNEZ, "La negociación colectiva del personal del sector público. Incidencia de la Ley 44/1983, de PGE para 1984", RL, núm. 195-I.
- SALA FRANCO T. y RAMÍREZ MARTÍNEZ, "La negociación colectiva del personal del sector público. Incidencia de la Ley 44/1983, de PGE para 1984", RL, núm. 195-I.
- SALA FRANCO T., "La contratación temporal en la Administración Pública", Poder Judicial, nº 3, págs. 152 y ss.;
- SALA FRANCO T., "La contratación temporal en la Administración Pública", Poder Judicial, nº 3, págs. 152 y ss.;
- SALA FRANCO T., "Los derechos colectivos de los empleados públicos", en AA.VV., (Dir. SÁNCHEZ MORÓN M.), Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Lex Nova, Valladolid, 2007.
- SALA FRANCO T., "Los derechos colectivos de los empleados públicos", en AA.VV., (Dir. SÁNCHEZ MORÓN M.), Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público", Lex Nova, Valladolid, 2007, pág. 310;
- SALA FRANCO T., "Los derechos colectivos de los empleados públicos", en AA.VV., (Dir. SÁNCHEZ MORÓN M.), Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Lex Nova, Valladolid, 2007.
- SALA FRANCO T., "Los derechos colectivos de los empleados públicos", en AA.VV., (Dir. SÁNCHEZ MORÓN M.), Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público", Lex Nova, Valladolid, 2007, pág. 310;
- SALA FRANCO T., ABIOL MONTESINOS, CAMPS Y GARCÍA NINES, Lecciones de Derecho del Trabajo , Valencia, 1984, pág. 609;
- SALA FRANCO T., ABIOL MONTESINOS, CAMPS Y GARCÍA NINES, Lecciones de Derecho del Trabajo , Valencia, 1984, pág. 609;
- SALA FRANCO T., BLASCO PELLICER A. y ALTÉS TÁRREGA J.A., "La negociación colectiva en el empleo público", Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, pág. 23.
- SALA FRANCO T., BLASCO PELLICER A. y ALTÉS TÁRREGA J.A., "La negociación colectiva en el empleo público", Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, pág. 23.
- SALA FRANCO T., Incidencia de la legislación laboral en el marco de la Función Pública, Ed. MAP, Madrid, 1989

- SALA FRANCO T., Incidencia de la Legislación laboral en el marco de la Función Pública, INAP, Madrid, 1989, págs. 56 y sig.;
- SALA FRANCO T., Incidencia de la legislación laboral en el marco de la Función Pública, Ed. MAP, Madrid, 1989
- SALA FRANCO T., Incidencia de la Legislación laboral en el marco de la Función Pública, INAP, Madrid, 1989, págs. 56 y sig.;
- SALA FRANCO, T. y BALLESTER PASTOR, M.A., "Reducción y adaptación de la jornada por conciliación", Tirant Lo Blanch, Valencia, 2009, págs. 52 y siguientes.
- SALA FRANCO, T. y BALLESTER PASTOR, M.A., "Reducción y readaptación de jornada por conciliación", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009;
- SALA FRANCO, T., BLASCO PELLICER, A. y ALTÉS TÁRREGA, J.A., La negociación colectiva en el Empleo Público, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001.
- SALA FRANCO, T., BLASCO PELLICER, A. y ALTÉS TÁRREGA, J.A., La negociación colectiva en el Empleo Público, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001.
- SALA FRANCO, T., y CAMPS RUIZ C.M., "El deber de negociar, el principio de no concurrencia y el cambio de la unidad de negociación", Poder Judicial, Madrid, 1988, págs. 172-174.
- SALA FRANCO, Tomás; Derecho del Trabajo. Tomo I. Fuentes y Relaciones Colectivas, V edición. Pág. 445,
- SALAS HERNÁNDEZ J., "Régimen jurídico de las concesiones del servicio de suministro de gas por canalización", REDA, nº 65, 1990, pág. 25).
- SALAS HERNÁNDEZ J., "Régimen jurídico de las concesiones del servicio de suministro de gas por canalización", REDA, nº 65, 1990, pág. 25).
- SALDAÑA VALDERAS E., "El tratamiento del salario y los beneficios sociales en los Planes de Igualdad; insuficiencia y buenas prácticas", Temas Laborales, núm. 108, 2011, pág. 112.
- SALIDO BANTÚS J.L., "La reforma de la negociación colectiva: la prórroga normativa (ultraactividad) de los Convenios Colectivos. Urgencia de soluciones prácticas eficaces", Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social , núm. 35, 2013.
- SALIDO BANTÚS J.L., "La reforma de la negociación colectiva: la prórroga normativa (ultraactividad) de los Convenios Colectivos. Urgencia de soluciones prácticas eficaces", Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 35, 2013.
- SAN EMETERIO PEÑA. María Reyes . Reformas procesales recientes. Actuación del Secretario. Implantación de la oficina judicial . En: Problemas actuales del proceso penal y derechos fundamentales -- Bilbao : Publicaciones de la Universidad de Deusto, 2010 -- (Cuadernos Penales José María Lidón ; 7) -- D.L. BI 2899-2010. -- ISBN 978-84-9830-280-6
- SAN EMETERIO PEÑA. María Reyes . Reformas procesales recientes. Actuación del Secretario. Implantación de la oficina judicial . En: Problemas actuales del proceso penal y derechos fundamentales -- Bilbao : Publicaciones de la Universidad de Deusto, 2010 -- (Cuadernos Penales José María Lidón ; 7) -- D.L. BI 2899-2010. -- ISBN 978-84-9830-280-6
- SÁNCHEZ ÁLVAREZ, E., Disfunciones ligadas a los repartos competenciales ejecutivos en materia de justicia: estudio del régimen retributivo del personal funcionario al servicio de la administración de justicia, Actualidad Administrativa, Nº 5, Sección A Fondo, Quincena del 1 al 15 Mar. 2011, tomo 1, Editorial LA LEY, pág.13.
- SÁNCHEZ ÁLVAREZ, E., Disfunciones ligadas a los repartos competenciales ejecutivos en materia de

justicia: estudio del régimen retributivo del personal funcionario al servicio de la administración de justicia, Actualidad Administrativa, Nº 5, Sección A Fondo, Quincena del 1 al 15 Mar. 2011, tomo 1, Editorial LA LEY, pág. 14.

- SÁNCHEZ ÁLVAREZ, E., Disfunciones ligadas a los repartos competenciales ejecutivos en materia de justicia: estudio del régimen retributivo del personal funcionario al servicio de la administración de justicia, Actualidad Administrativa, Nº 5, Sección A Fondo, Quincena del 1 al 15 Mar. 2011, tomo 1, Editorial LA LEY, pág.13.
- SÁNCHEZ ÁLVAREZ, E., Disfunciones ligadas a los repartos competenciales ejecutivos en materia de justicia: estudio del régimen retributivo del personal funcionario al servicio de la administración de justicia, Actualidad Administrativa, Nº 5, Sección A Fondo, Quincena del 1 al 15 Mar. 2011, tomo 1, Editorial LA LEY, pág. 14.
- SÁNCHEZ ÁLVAREZ, E., Disfunciones ligadas a los repartos competenciales ejecutivos en materia de justicia: estudio del régimen retributivo del personal funcionario al servicio de la administración de justicia, Actualidad Administrativa, Nº 5, Sección A Fondo, Quincena del 1 al 15 Mar. 2011, tomo 1, Editorial LA LEY, pág. 22.
- SÁNCHEZ MORÓN M., "Consideraciones generales sobre el Estatuto Básico del empleado público", Justicia Administrativa, núm. 36, 2007.
- SÁNCHEZ MORÓN M., "Consideraciones generales sobre el Estatuto Básico del empleado público", Justicia Administrativa, núm. 36, 2007.
- SANCHEZ MORÓN M., Derecho de la Función Pública, Ed. Tecnos, 1996, págs. 116 y ss.
- SANCHEZ MORÓN M., Derecho de la Función Pública, Ed. Tecnos, 1996, págs. 116 y ss.
- SÁNCHEZ MORÓN, M: "Derecho de la función pública", Editorial Tecnos, Madrid, 2006. Pág. 213.
- SÁNCHEZ TOVAR L., "Mobbing , acoso laboral y acoso por razón de sexo", Ed. Tecnos, 2009.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS C., "Perspectiva de Seguridad Social: la violencia de género laboral como enfermedad de trabajo", en Violencia de género. Perspectiva multidisciplinar y práctica forense (Coord. RIVAS VALLEJO M.P. y BARRIOS BAUDOR, G.L.), Thomson Aranzadi, Pamplona, 2007, pags. 873 y siguientes.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., "Conciliación de la vida familiar en la reforma laboral de 2012 (I): lactancia", Revista Aranzadi Doctrinal, núm. 1, 2012 (BIB 2012/527).
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., "Derechos laborales de los padres con neonatos hospitalizados", Aranzadi Social, núm. 17, 2002, págs. 49 y siguientes.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., "Un nuevo supuesto de reducción de jornada …en la LPGE para 2011", en AA.VV., Sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, Aranzadi Social, núm. 1, 2011, pág. 25.
- SÁNCHEZ-SECO, Fernando Centenera. Las formas de entender las expresiones relativas a la igualdad en el lenguaje: algunas reflexiones desde el ámbito jurídico. En Anales de la Facultad de Derecho. Servicio de Publicaciones, 2011. p. 121-137.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA Y., "Igualdad de Género y salud laboral: , propuestas institucionales, realidad normativa y práctica convencional", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 53, 2004, pág. 157;
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA Y., "Igualdad de género y salud laboral: propuestas institucionales, realidad normativa y práctica convencional", Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 53, 2004.
- SANGUINETI RAYMOND W., "Fomento de la igualdad y negociación colectiva: el deber de negociar Planes de Igualdad", en AA.VV., , Igualdad ¿para qué? A propósito de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre

Mujeres y Hombres, Ed. Comares, Granada, 2007, pág. 437.

- SANTOS FERNÁNDEZ M.D., "Los tiempos femeninos ¿ponen "patas arriba" el derecho al trabajo?", en AA.VV., (MORA CABELLO DE ALBA, L., Dir. y Edición), "Trabajar en femenino, trabajar en masculino", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pags. 113 y siguientes.
- SARASOLA GORRITI S., "En torno a la reserva de servicios esenciales en la legislación local básica", Revista Vasca de Administración Pública, nº 52, 1998.
- SARASOLA GORRITI S., "En torno a la reserva de servicios esenciales en la legislación local básica", Revista Vasca de Administración Pública, nº 52, 1998.
- SAVATIER, J., "La portée des engagements pris par lémployeur dans le cadre dún plan social lors d'un licenciement collectif", Droit Social, núm. 6, 1990, pág. 803.
- SCIARRA, S., DAVIS, P. & FREEDE LA ND, M., "Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union; A Comparative Analysis", Cambridge University Press, 2011.
- Secretaría de Estudios en colaboración con la Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de la C.S. de CC.OO., en "Informe sobre acuerdos de igualdad en el Marco de la negociación colectiva: una aproximación general a su tipología y contenidos", pág. 4.
- SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L., "Incidencia en el ámbito laboral de la violencia de género", en AA.VV., (DE HOYOS SANCHO, M., Dir.), "Tutela jurisdiccional frente a la violencia de género. Aspectos procesales, civiles, penales y laborales", Ed. Lex Nova, Valladolid, 2009, págs. 785 y siguientes.
- SELMA PENALVA A., "El trabajador "indefinido no fijo" en la Administración Pública. Cuestiones controvertidas y problemas prácticos suscitados en torno a esta figura", Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, ISSN 0213-0556, Nº 11, 2014 , págs. 75-103.
- SELMA PENALVA A., "El trabajador "indefinido no fijo" en la Administración Pública. Cuestiones controvertidas y problemas prácticos suscitados en torno a esta figura", Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, ISSN 0213-0556, Nº 11, 2014 , págs. 75-103.
- SELMA PENALVA, A., "Incidencia de la violencia de género sobre las normas laborales", AL, núm. 9, 2011, pág. 1044.
- SELMA PENALVA, A., "Incidencia de la violencia de género sobre las normas laborales", AL, 2011, Tomo I, pág. 1045; DE LA PUEBLA PINILLA, A., "Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión", en AA.VV., Comentarios al Estatuto de los Trabajadores, ob.cit. pág. 459.
- SEMPERE NAVARRO A.V., "La duración de los convenios tras la reforma", Aranzadi Social Doctrinal, núm. 1, 2012;
- SEMPERE NAVARRO A.V., "La duración de los convenios tras la reforma", Aranzadi Social Doctrinal, núm. 1, 2012.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. y CHARRO BAENA, P., "Adaptación del horario de trabajo por cuidado de hijo discapacitado", Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi, núm. 22/2008 (BIB 2008/2713);
- SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R., "Claves de la reforma laboral de 2012 (estudio del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero), Ed. Aranzadi, Pamplona, 2012, pág. 132;
- SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R., "Claves de la reforma laboral de 2012 (estudio del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero), Aranzadi, Pamplona, 2012.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R., "Claves de la reforma laboral de 2012 (estudio del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero), Ed. Aranzadi, Pamplona, 2012, pág. 132;

- SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R., "Claves de la reforma laboral de 2012 (estudio del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero), Aranzadi, Pamplona, 2012.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., "Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre", en AA.VV., (MUERZA ESPARZA, J., Coord.), Comentario a la Ley Orgánica de Protección Integral contra la Violencia de Género, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2005, págs. 87 y siguientes.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., "La Ley 3/1989, sobre maternidad e Igualdad de trato de la mujer trabajadora. Nota crítica", Revista Relaciones Laborales, 1989, T. II, pág. 19.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 02/10/1997, C-1/95 Gester: discriminación indirecta a efectos del cálculo de antigüedad entre trabajador/aes a media jornada y a jornada completa.
- SEOANE CACHARON, Jesús . El Secretario Judicial ante la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de Reforma de la Legislación Procesal (civil y penal) para la Implantación de la Nueva Oficina Judicial . En: Diario La Ley, Núm. 7561, 2011.
- SEOANE CACHARON, Jesús . El Secretario Judicial ante la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de Reforma de la Legislación Procesal (civil y penal) para la Implantación de la Nueva Oficina Judicial . En: Diario La Ley, Núm. 7561, 2011.
- SERRA YOLDI, I. (Dir.), "La evaluación de Políticas Públicas: los planes de igualdad", Fondo Social Europeo, Generalitat Valenciana, Valencia, 2003.
- SERRANO ALBERCA, J.M. Y ARNALDO ALCUBILLA, E., en "Comentarios a la Constitución", (Art. 122), 3ª Ed., Madrid, 2001, págs. 2014-2015.
- SERRANO ALBERCA, J.M. Y ARNALDO ALCUBILLA, E., en "Comentarios a la Constitución", (Art. 122), 3ª Ed., Madrid, 2001, págs. 2014-2015.
- SERRANO ARGÜESO, M., "Las posibilidades de incorporación al mercado laboral de las víctimas de violencia de género en el ámbito familiar a la luz de las últimas reformas legislativas", AS, núm. 20, 2005, pág. 79.
- SERRANO GARCÍA Juana Mª, "Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres",
- Colección Estudios , Ed. Bomarzo, 2007.
- SERRANO GARCÍA J.M., "El teletrabajo parcial como instrumento para la conciliación en la negociación colectiva", Revista de Derecho Social, Ed. Bomarzo, Albacete, 2009, núm. 45;
- SERRANO GARCÍA J.M., "El teletrabajo parcial como instrumento para la conciliación en la negociación colectiva", Revista de Derecho Social, Número 45 - Página 207 - Año 2009 - Negociación colectiva y Conflictos
- SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013
- SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 102 y siguientes.
- SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 90 y siguientes.
- SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 91 y siguientes.
- SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 60.
- SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 46.

- SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 48.
- SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 107.
- SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 95.
- SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 117 y siguientes.
- SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 32.
- SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 122 y siguientes.
- SERRANO GARCÍA J.M., "La Igualdad en la crisis del Empleo", Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 123 y siguientes.
- SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 60.
- SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007
- SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 76.
- SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 81.
- SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007
- SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 184.
- SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 177.
- SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 179.
- SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, págs. 140 y siguientes.
- SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pags. 199 y siguientes.
- SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 145.
- SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, págs. 184 y siguientes.
- SERRANO GARCÍA J.M., "Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 113.
- SERRANO GARCÍA J.M., "Tratamiento del principio de igualdad y no discriminación por la negociación colectiva", Relaciones Laborales, núm. 14 2006.
- SERRANO GARCÍA Juana Mª, "La igualdad en la crisis del empleo",

- Colección Textos de Intervención, Ed. Bomarzo, 2013.
- SERRANO GARCÍA, J.M., "La regulación convencional del contenido de los Planes de Igualdad", Relaciones Laborales, núm. 5, 2008, pág. 90.
- SERRANO GARCÍA, J.M., "Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad", Ed. Bomarzo, 2007, pág. 61.
- SIERRA HERNAIZ , E., "Acción positiva y empleo de la mujer", CES, Madrid, 1999, pág. 14.
- SIERRA HERNÁIZ E., "Acción positiva y Empleo de la mujer", C.E.S., Madrid, 1999, pág. 14.
- SIERRA HERNAIZ E., "Acción positiva y empleo de la mujer", CES, Madrid, 1999.
- SIERRA HERNÁIZ E., "Las medidas de acción positiva en la reciente doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europea", Revista de Derecho Social,
- Número 12 - Página 121 - Año 2000.
- SIERRA HERNAIZ, E., "Acción positiva y empleo de la mujer", CES, Madrid, 1999.
- SIERRA HERNAIZ, E., "Igualdad de oportunidades y acción positiva en la Negociación Colectiva española", en AA.VV., La nueva función de la Negociación Colectiva y los Acuerdos Interconfederales sobre el Empleo. X Jornadas de estudio sobre la Negociación Colectiva, Madrid (MTAS,), 1998, Pág. 78.
- Situación de las mujeres en el Mercado de Trabajo, 2012. Documento elaborado por: Subdirección General de Análisis del Mercado de Trabajo Secretaría de Estado de Empleo.
- SORIANO GARCIA J.E., Desregulación, privatización y Derecho Administrativo, Ed. Studia Albornotiana, Zaragoza, 1993, págs. 174 y ss.
- SORIANO GARCIA J.E., Desregulación, privatización y Derecho Administrativo, Ed. Studia Albornotiana, Zaragoza, 1993, págs. 174 y ss.
- SORIANO GARCÍA J.E., Desregulación, privatización y Derecho Administrativo, Ed. Studia Albornotiana, Zaragoza, 1993, págs. 193 y ss.
- SORIANO GARCÍA J.E., Desregulación, privatización y Derecho Administrativo, Ed. Studia Albornotiana, 1993, págs. 43 y ss.;
- SORIANO GARCÍA J.E., Desregulación, privatización y Derecho Administrativo, Ed. Studia Albornotiana, Zaragoza, 1993, págs. 193 y ss.
- SORIANO GARCÍA J.E., Desregulación, privatización y Derecho Administrativo, Ed. Studia Albornotiana, 1993, págs. 43 y ss.;
- SPARREBOOM T., "Igualdad de género, trabajo a tiempo parcial y segregación en Europa", Revista internacional del trabajo, ISSN 0378-5548, Vol. 133, Nº 2, 2014 , págs. 271-297
- STATISTICS CANADA, "Canada Year Book 2006", Minister of Industry, Ottawa, 2006, p.361; EVANS, P.M., "Comparative perspective organización changes to Canada'sobre paid parental leave; implications for class and gender", International Journal of Social Welfare, n 16, 2007, pp 119, 126-127.
- STUART MILL J., The subjection of women (1.869) (traducida al castellano como La esclavitud o La subyugación o El sometimiento de las mujeres (1869), y citada en la Exposición de Motivos de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).
- TABERNERO SÁNCHEZ J.R., Aplicación y sanción: la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el principio de igualdad de trato y no discriminación en el ámbito de las relaciones laborales, "Jornada sobre el Balance Aplicativo de las Leyes para la Igualdad", celebrada en el Colegio de Abogados de Bizkaia, los días

4 y 5 de febrero de 2010.

- TAPIA HERMIDA A., "¿Es posible proceder a la transformación de una relación laboral a tiempo parcial en una relación laboral a tiempo completo aun contra la voluntad del trabajador? (Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de octubre de 2014, asunto C-221/13)", Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos, ISSN 1138-9532, Nº. 381, 2014 , págs. 177-184.
- TEJEDOR, José Antonio Baz. Empresa socialmente responsable y derechos fundamentales laborales. Criterio Jurídico, 2011, vol. 1, no 7.
- TERRADILLOS ORMAETXEA, E., "Los derechos fundamentales sociales en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea", RMTI, núm. 92, 2011.
- TERRADILLOS ORMAETXEA, Edurne. Los derechos fundamentales sociales en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2011, no 92, p. 53-73.
- TOLOSA TRIBIÑO C., "El tiempo de trabajo y la jornada de trabajo del personal laboral. La reforma laboral y su aplicación a la Administración Local", Seminari sobre relacions col-lectives, Federación de Municipios de Cataluña, 2012.
- TORADA R., "Salud Laboral y Género", en DURÁN, M.A. , SERRA Y. y TORADA R., Mujer y Trabajo. Problemática actual, Germania, Valencia, 2001, pags. 82 y Seguridad Social;
- TORNE JIMENEZ J., "El Derecho Administrativo entre la sociología y la dogmática", Granada, 1978, pág.73
- TORNE JIMENEZ J., "El Derecho Administrativo entre la sociología y la dogmática", Granada, 1978, pág.73
- TORNS MARTÍN T. y MORENO COLOM, S., "La conciliación de las jóvenes trabajadoras; nuevos discursos, viejos problemas", en Revista de Estudios de Juventud-INJUVE, núm. 83/2008, pags. 101-117.
- TRILLO PÁRRAGA, F., "La dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral", Revista de Derecho Social, Número 45 - Página 145 - Año 2009 - Análisis de Jurisprudencia del TC.
- TRONCOSO REIGADA A., Privatización, Empresa Pública y Constitución, Ed. M.Pons, Madrid, 1997, pág. 47; MARTÍN RETORTILLO S., "Reflexiones sobre las privatizaciones", RAP, nº 144, 1997, págs. 7-8.
- TRONCOSO REIGADA A., Privatización, Empresa Pública y Constitución, Ed. M.Pons, Madrid, 1997, pág. 47; MARTÍN RETORTILLO S., "Reflexiones sobre las privatizaciones", RAP, nº 144, 1997, págs. 7-8.
- TUBERT, S. (Ed.), "Del sexo al género. Los equívocos de un concepto", Ed. Cátedra feminismos, Madrid, 2003.
- TUR AUSINA R., "Las Políticas de igualdad en Europa: Unión Europea y Consejo de Europa", en Estudios interdisciplinares sobre igualdad", Iustel, Madrid, 2009;
- URRUTIA LIBARONA I., "Pérfiles lingüísticos en la Nueva Oficina Judicial: planificación lingüística en la administración de la Administración de Justicia", Revista Vasca de Administración Pública. Herri-Arduralaritzako Euskal Aldizkaria, ISSN 0211-9560, Nº 87-88, 2010 (Ejemplar dedicado a: Javier Berriatua in memoriam), págs. 961-1004.
- URRUTIKOETXEA BARRUTIA Mikel, "Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales", Colección Estudios, Ed. B omarzo, 2014.
- VALDEOLIVAS GARCÍA Y., "La modificación sustancial de las condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo", CES, Madrid, 1996, pág. 115.

- VALDÉS DAL-RÉ F., "Igualdad de Género y negociación colectiva: el marco general", Relaciones Laborales, núm. 14, 2010, pág. 5.
- VALDÉS DAL-RE F., "Igualdad de Género y relaciones laborales: entre la Ley y la negociación colectiva", Ed. Reus, S.A., Madrid, 2010.
- VALDÉS DAL-RÉ F., "Igualdad de Género y relaciones laborales: entre la Ley y la negociación colectiva", Ed. Reus, Madrid, 2010.
- VALDÉS DAL-RÉ F., "Igualdad de Género y relaciones laborales: entre la Ley y la negociación colectiva", Ed. Reus, Madrid, 2010; AA.VV., (Coord. LOUSADA AROCHENA J.F.), "El principio de igualdad en la negociación colectiva", Madrid, MTel, 2008.
- VALDÉS DAL-RÉ F., "Igualdad y no discriminación perspectiva de género: una mirada laboral", en AA.VV., Igualdad de Género; una visión jurídica plural, Universidad de Burgos, Burgos, 2008, pags. 136-144.
- VALDÉS DAL-RÉ F., "La reforma de la negociación colectiva de 2012", RL, núm. 23/24, 2012, pags. 243-244.
- VALDÉS DAL-RÉ F., "La reforma de la negociación colectiva de 2012", RL, núm. 23/24, 2012.
- VALDÉS DAL-RÉ F., "La reforma de la negociación colectiva de 2012", RL, núm. 23/24, 2012.
- VALDÉS DAL-RÉ, F., "El trabajo a tiempo parcial; la (im)posible convivencia entre flexibilidad y seguridad" (I), Revista Relaciones Laborales, vol.I, 2002, pág. 4;
- VALDÉS DAL-RÉ, F., "Flexibilidad interna en la Ley 3/2012", Relaciones Laborales, núm. 15-18, agosto, 2012.
- VALLE MUÑOZ, F.A., "La protección laboral de la maternidad, paternidad y cuidado de familiares", Madrid (Colex), 1999, pág. 28;
- VALLS I LLOBET C., "Mujeres invisibles", DeBolsillo, Barcelona, 2006.
- VARELA AUTRÁN, B., "Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Reformas producidas en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero", La Ley, núm. 7900, 2012, pág. 3.
- VARELA AUTRÁN, B., "Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Reformas producidas en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero", La Ley, núm. 7900, 2012, pág. 3.
- VELASCO PORTEROO, T., "El derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo", en GARCÍA NINET, J.I. (Dir.), Comentarios a la Ley de Igualdad, Ed. CISS, Bilbao, 2007, pags. 637-638.
- VICENTE PALACIO A., "Modificaciones operadas por la Ley Orgánica de Igualdad en materia de Seguridad Social: la protección de la maternidad, la gestación y la lactancia y situaciones conexas", T.S., núm. 200-201, 2007, pags. 9-24;
- VICENTE PALACIO A., "Modificaciones operadas por la Ley Orgánica de Igualdad en materia de Seguridad Social: la protección de la maternidad, la gestación y la lactancia y situaciones conexas", T.S., núm. 200-201, 2007, pags. 9-24;
- VILA TIERNO, F., "Medidas de mantenimiento de Empleo para las trabajadoras víctimas de violencia de género", Ed. Comarés, Granada, 2009.
- VILA TIERNO, F., "Medidas de mantenimiento del Empleo para las trabajadoras víctimas de violencia de género", en AA.VV., (QUESADA SEGURA, R., Dir.), Perspectiva laboral de la protección contra la violencia de género, Ed. Comarés, Granada, 2009, pág. 274.
- VILCHES VIVANCOS F. y SARMIENTO GONZÁLEZ R., "Manual de lenguaje jurídico-administrativo", Ed. Dikynson S.L., Madrid.

- VILLAR CAÑADA I.M., "El tratamiento de la salud laboral con perspectiva de género en la negociación colectiva", en AA.VV., (Dir. MOLINA HERMOSILLA O.), Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de Igualdad de Género, Ed. Comares, Granada, 2012.
- VILLAR CAÑADA I.M., "La protección de colectivos especiales de trabajadores", en AA.VV., (Dir. VIDA SORIA J.), Manual para la formación en Prevención de Riesgos Laborales", Lex Nova, Valladolid, 2005, pags. 363-366.
- VIQUEIRA PÉREZ, C., "Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; deficiencias y problemas aplicativos", Revista Aranzadi Social, núm. 10, 2010.
- VIQUEIRA PÉREZ, C., "Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; deficiencias y problemas aplicativos", AS, núm. 10, 2010, BIB 2010\1899, pág. 11.
- VÍRGALA FORURIA, E: "El Poder Judicial en las Comunidades autónomas", en la obra "Poder Judicial y unidad jurisdiccional en el Estado autonómico" Estudios de Derecho judicial, nº 90, Escuela judicial, Madrid, 2006. Pág. 405
- VÍRGALA FORURIA, E: "El Poder Judicial en las Comunidades autónomas", en la obra "Poder Judicial y unidad jurisdiccional en el Estado autonómico" Estudios de Derecho judicial, nº 90, Escuela judicial, Madrid, 2006. Pág. 405
- VIVERO SERRANO J.B., "La negociación colectiva conjunta de los empleados públicos: un marco normativo a medio construir y una realidad difícil de conocer", Observatorio de Negociación Colectiva, Cinca, Madrid, 2010.
- VIVERO SERRANO J.B., "La negociación colectiva conjunta de los empleados públicos: un marco normativo a medio construir y una realidad difícil de conocer", Observatorio de Negociación Colectiva, Cinca, Madrid, 2010.
- WALLACE SCOOT, J., "El género: una categoría útil para el análisis histórico" dentro de la publicación "Historia y género: las mujeres en la Europa Moderna y Contemporanea" de J.S Amelang y Mary Nash".
- WISNIA-WEILL, V., "La "grand-parentalité active", un triple enjeu de solidarité, de conciliation travail/hors travail et d'emploi des seniors. La note d'analyse", Questions sociales, núm. 199, 2010.
- WISNIA-WEILL, V., "La "grand-parentalité active", un triple enjeu de solidarité, de conciliation travail/hors travail et d'emploi des seniors", La note d'analyse. Questions sociales, núm. 199, 2010, pág. 6.
- XIOL RÍOS, J.A., "El Poder Judicial y la construcción del Estado Autonómico", en AA.VV., La justicia ante la reforma de los Estatutos de Autonomía, Centro de Estudios Jurídicos, Ed. Aranzadi, Cizur Menor, 2005, pags. 67 y siguientes.
- XIOL RÍOS, J.A., "El Poder Judicial y la construcción del Estado Autonómico", en AA.VV., La justicia ante la reforma de los Estatutos de Autonomía, Centro de Estudios Jurídicos, Ed. Aranzadi, Cizur Menor, 2005, pág. 71.
- XIOL RÍOS, J.A., "El Poder Judicial y la construcción del Estado Autonómico", en AA.VV., La justicia ante la reforma de los Estatutos de Autonomía, Centro de Estudios Jurídicos, Ed. Aranzadi, Cizur Menor, 2005, pags. 67 y siguientes.
- XIOL RÍOS, J.A., "El Poder Judicial y la construcción del Estado Autonómico", en AA.VV., La justicia ante la reforma de los Estatutos de Autonomía, Centro de Estudios Jurídicos, Ed. Aranzadi, Cizur Menor, 2005, pág. 71.
- ZAPIRAIN, Juan Pablo Landa, "La noción de empleo público en el Derecho Comunitario Europeo: las excepciones a la libre circulación de personas contenidas en los artículos 48.4 y 55.1 TCE.", en La

constitución española en el ordenamiento comunitario europeo (III): XVIII Jornadas de estudio. Centro de Publicaciones, 1999. p. 1205-1234.

- ZAPIRAIN, Juan Pablo Landa, "La noción de empleo público en el Derecho Comunitario Europeo: las excepciones a la libre circulación de personas contenidas en los artículos 48.4 y 55.1 TCE.", en La constitución española en el ordenamiento comunitario europeo (III): XVIII Jornadas de estudio. Centro de Publicaciones, 1999. p. 1205-1234.
- ZAPIRAIN, Juan Pablo Landa, et al. La contratación laboral temporal en las administraciones públicas. Editorial Civitas, 1993.
- ZAPIRAIN, Juan Pablo Landa, et al. La contratación laboral temporal en las administraciones públicas. Editorial Civitas, 1993.
- ZAPIRAIN, Juan Pablo Landa. La negociación colectiva en el ámbito de las Administraciones Públicas: problemas de su configuración actual. En La negociación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio de las administraciones públicas vascas. Dykinson, 2003. p. 17-34.
- ZAPIRAIN, Juan Pablo Landa. La negociación colectiva en el ámbito de las Administraciones Públicas: problemas de su configuración actual. En La negociación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio de las administraciones públicas vascas. Dykinson, 2003. p. 17-34.
- ZÚÑIGA RODRÍGUEZ L., " Acoso laboral por razón de sexo: verificación, prevención y sanción en la negociación colectiva", en AA.VV., , "Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León", Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pags. 185 y siguientes.
- ZÚÑIGA RODRÍGUEZ L., "Acoso laboral por razón de sexo; verificación, prevención y sanción en la negociación colectiva", en Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 217.
- ZÚÑIGA RODRÍGUEZ L., "Acoso laboral por razón de sexo; verificación, prevención y sanción en la negociación colectiva", en Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pags. 185 y siguientes.
- ZÚÑIGA RODRÍGUEZ L., "Acoso laboral por razón de sexo; verificación, prevención y sanción en la negociación colectiva", en Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Ed. Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 191.

ANEXO II. NORMATIVA

1. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio 3, revisado por el Convenio 103 de la OIT, sobre la protección de la maternidad;

Recomendación núm. 95 de la OIT, en la que se vincula el derecho a la lactancia, no sólo con el tiempo de trabajo sino también con el lugar de trabajo;

1919 Convenio de la Organización Internacional del Trabajo núm. 3 (1919);

1952 Convenio de la Organización Internacional del Trabajo núm. 103 (1952);

1992 Convenio núm. 183 y Recomendación núm. 191 de la OIT (que sigue el espíritu de la Directiva 1992/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre),

1999 Conferencia Internacional de 1999 para referirse a unas condiciones de trabajo y empleo satisfactorias.

2000 Convenio de la Organización Internacional del Trabajo núm. 183 (2000)

2000 Recomendación de la OIT núm. 191 (2000)

2007 Documento publicado por la OIT en 2007, "Safe Maternity and the world of work".

2. O.N.U. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE LAS NACIONES UNIDAS)

1993 Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993)

1995 Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín en 1995.

3. UNIÓN EUROPEA

1957 Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, de 25 de marzo de 1957 (BOE núm. 1, de 1 de enero de 1986).

1957 Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, de 25 de marzo de 1957 (BOE núm. 1, de 1 de enero de 1986).

1973 Acuerdo sobre compras del sector público (GATT), de 14 de septiembre de 1973

1973 Acuerdo sobre compras del sector público (GATT), de 14 de septiembre de 1973

1975 Directiva 75/117, sobre igualdad de retribución entre hombres y mujeres

1975 Directiva 75/117, sobre igualdad de retribución entre hombres y mujeres

1976 Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, ambas refundidas en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que derogó las anteriores a partir del 15 de agosto de 2009, que constituye la base europea de las medidas de acción positiva.1986 Carta Europea de los Niños Hospitalizados, aprobada por Resolución A2-25/86, de 13 de mayo de 1986 del Parlamento Europeo;

1988 Comunicación 88/C72/02, sobre la aplicación del artículo 48.4 TCEE (Tratado Constitutivo de

la Comunidad Económica Europea, de 1957).

1988 Comunicación 88/C72/02, sobre la aplicación del artículo 48.4 TCEE (Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, de 1957).

1989 Directiva 89/391/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajador/aes en el trabajo.

1992 Directiva 92/50/CEE, sobre contratos de Servicios Públicos;

1992 Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

1992 Directiva 92/50/CEE, sobre contratos de Servicios Públicos;

1992 Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

1992 Directiva 92/1985/CEE, de 19 de octubre, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia

1992 Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual que es anexado a la Recomendación 92/131/CEE

1992 Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo [Diario Oficial L 49 de 24.2 1992].

1992 Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se modifica la Directiva 1992/85/CEE, que amplía la duración mínima del permiso de maternidad a dieciocho semanas ininterrumpidas.

1993 Directiva 93/36/CEE relativa a los contratos de suministro

1993 Directiva 93/37/CEE relativa a los contratos de obras,

1993 Directiva 93/38/CEE relativa a los sectores de agua, energía, transportes y telecomunicaciones

1993 Directiva 93/36/CEE relativa a los contratos de suministro

1993 Directiva 93/37/CEE relativa a los contratos de obras,

1993 Directiva 93/38/CEE relativa a los sectores de agua, energía, transportes y telecomunicaciones

1994 Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, de 1 de enero de 1994

1994 Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, de 1 de enero de 1994

1995 Acuerdo sobre Contratación Pública de la Organización Mundial del Comercio, de 24 de enero de 1995.

1995 Acuerdo sobre Contratación Pública de la Organización Mundial del Comercio, de 24 de enero de 1995.

1996 Directiva 96/34/CE;

1996 Directiva 96/34/CE del Consjeo de 3 de junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP, y la CES.

1997 Directiva 97/52/CE, de 13 de octubre de 1997,

1997 Directiva 97/52/CE, de 13 de octubre de 1997,

1997 Directiva 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo

1999 Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada

1999 Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999

2000 Resolución del Consejo de 29 de junio de 2000, sobre participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, D.O.C.E., C/218 5, de 31 de julio de 2000.

2000 Directiva 2000/43/CE, del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico

2000 Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación . Diario Oficial n° L 303 de 02/12/2000 p. 0016 – 0022

2002 Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002

2002 Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

2002 DIRECTIVA 2002/73/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo

2003 Directiva Europea 2003/88CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, al objeto de garantizar el derecho al descanso en consonancia con las políticas de seguridad y salud en el trabajo.

2003 Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que DEROGA la Directiva 93/104, de 23 de noviembre (Ref. DOUE-L-1993-82076), y CITA la Directiva 89/391, de 12 de junio (Ref. DOUE-L-1989-80648).

2004 Directiva 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro

2004 Anual Evaluation Report on the Implementation of the 2004 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality, 25 October 2012

2004 Decisión nº 638 - Plan de acción 2004 de la OSCE para el fomento de la igualdad entre los géneros

2005 Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones en el documento "Estrategia marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos", COM (2005) 224 final, de 1 de junio de 2005

2006 Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación

2006 DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

2006 Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación

2006 Directiva 2006/54/CE, sobre "reglamentaciones flexibles sobre la jornada laboral que permitan, tanto a hombres como a mujeres, una mejor conciliación de la vida laboral y familiar".

2007 Acuerdo tramitado en la UE mediante Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo (COM/2007/0686 final, 8 de septiembre de 2007), y que a nivel estatal se integra como IV Anexo en la Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos (BOE de 14 de enero de 2008)

2008 Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la "Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia", COM (2008) 637 final.

2008 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, "Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar", Bruselas, 3 de octubre de 2008, COM (2008) 635 final;

2009 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, "Igualdad entre mujeres y hombres", Bruselas, 27 de febrero de 2009, COM (2009), 77 final.

2010 Directiva 2010/18/Unión Europea, de 8 de marzo, por la que se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental y se deroga la Directiva 96/34/CE, sobre el permiso parental.

2010 DIRECTIVA 2010/18/UE DEL CONSEJO de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE

2010 DOUE L 68/13, de 18 de marzo de 2010.

2010 Comunicación de la Comisión, "Agenda de nuevas cualificaciones y empleos; una contribución europea hacia el pleno empleo", y la titulada, "Revisión de la Directiva sobre el tiempo de trabajo (primera fase de la consulta de los interlocutores sociales a nivel de la Unión Europea con arreglo al artículo 154 del TFUE), de 24 de marzo de 2010-COM (2010) 106 final-, en la que entiende la Comisión que "es probable que unas largas jornadas laborales afecten negativamente a la productividad, la creatividad y la creación de empleo, así como a la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar".

2012 Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2012, sobre las condiciones de trabajo de la mujer en el sector de los servicios (2012/2046(INI)).

2012 Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de mayo de 2012, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y

trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (2011/2285(INI)), de 24 de mayo de 2012.

2013 Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, sobre el 57° periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas: Eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas (2012/2922(RSP))

2013 Resolución 1921, de 2013, del Parlamento Europeo, sobre "Igualdad de género, conciliación de la vida privada y laboral y corresponsabilidad".
(http://www.europeanrights.eu/public/atti/1921_ing.pdf)

2013 Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de septiembre de 2013, sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (2013/2678(RSP))

4. DERECHO COMPARADO

Portugal

Codigo do Trabalho portugués

Francia

L.132-26 del Code du Travail.

Ley núm. 2004-1486.

L.153-2 du Code du Travail.

L.432-3.1 et L.132-12 Code du Travail;

Ley nº1983-365 de 13 de junio, relativa a la igualdad profesional entre los hombres y las mujeres (Loi Roudy)que impuso esta obligación en el ámbito empresarial;

Ley nº2001-397 de 9 de mayo (Loi Génisson),

Decreto núm. 2001-832 de 12 de septiembre de 2001.

Acuerdo Interprofesional de Negociación Colectiva 2004 relativo "A la mixité et égalité professionnelle entre les hommes et les femmes".

Code du Travail.

2004 Acuerdo francés de las Cajas Regionales de Crédito Agrícola de 27 de octubre de 2004.

2004 Acuerdo francés de las Cajas Regionales de Crédito Agrícola de 27 de octubre de 2004.

2005 Acuerdo francés sectorial de reparto farmaceútico, de 9 de febrero de 2005;

2005 Acuerdo francés del sector de telecomunicaciones, de 23 de septiembre de 2005.

2005 Acuerdo francés del sector de reparto farmaceútico de 9 de febrero de 2005,

2007 Acuerdo francés del Sector de las Mutuas de Crédito de 21 de marzo de 2007;

2007 Acuerdo francés sectorial de la Metalurgia, de 19 de junio de 2007;

2007 Acuerdo francés del sector de la Metalurgia de 19 de junio de 2007.

5. NORMATIVA ESTATAL

1961	Ley 56/1961, de 22 de julio
1828	Real Decreto de 3 de abril de 1828
1852	Estatuto de Bravo Murillo, aprobado por Real Decreto de 18 de junio de 1852
1918	Ley de Bases de 22 de julio de 1918 , y su Reglamento de 7 de septiembre, que contienen el denominado Estatuto de Maura
1964	Ley de Funcionariado Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero
1964	Ley de Funcionarios/as Civiles del Estado, articulada por Decreto de 7 de febrero de 1964, en desarrollo de la Ley de Bases 109/1963, de 20 de julio.
1964	Decreto 315/1964, aprobando el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado
1964	Ley de Funcionarios Civiles del Estado, texto articulado aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero (BOE de 15 de febrero)
1964	Ley de Asociaciones de 1964
1964	Ley de Funcionarios Civiles del Estado: Decreto 315/1964, de 7 de febrero.
1964	Decreto 315/1964, aprobando el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado
1964	Ley de Funcionarios Civiles del Estado, texto articulado aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero (BOE de 15 de febrero)
1964	Ley de Asociaciones de 1964
1964	Ley de Funcionarios Civiles del Estado: Decreto 315/1964, de 7 de febrero.
1964	Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.
1978	Constitución Española …. Artículos 9.2, 14, 23, 103
1978	Constitución Española …. Título VI
1978	Constitución Española
1978	Constitución Española …. Artículo 9, 14, 24, 53.2, 128.2, 161.1.b)
1978	Constitución Española …. Artículo 103
1978	Constitución Española …. Artículo 9, 14, 24, 53.2, 128.2, 161.1.b)
1978	Constitución Española …. Artículo 103
1978	Constitución Española, de 1978
1978	Constitución Española, de 1978.
1978	Constitución Española.
1980	Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo. (Vigente hasta el 6 de enero de 2004)
1980	Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo. (Vigente hasta el 6 de enero de 2004)
1982	Decreto 1445/1982 (modificado por el Real Decreto 1809/1986, de 28 de junio).

1982 Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo.

1982 Decreto 1445/1982 (modificado por el Real Decreto 1809/1986, de 28 de junio).

1982 Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos

1982 Decreto 1445/1982 (modificado por el Real Decreto 1809/1986, de 28 de junio).

1982 Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo.

1982 Decreto 1445/1982 (modificado por el Real Decreto 1809/1986, de 28 de junio).

1982 Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos

1983 Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria. (Vigente hasta el 13 de enero de 2002)

1983 Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria. (Vigente hasta el 13 de enero de 2002)

1983 Ley Orgánica 1/1983, de 18 de enero, de incompatibilidades del personal al servicio del tribunal constitucional, consejo general del poder judicial, componentes del poder judicial y personal al servicio de la administración de justicia, tribunal de cuentas y consejo de estado («BOE núm. 21/1985 de 24 de enero de 1985»)

1984 Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas (BOE de 4 de enero de 1985)

1984 Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas (BOE de 4 de enero de 1985)

1984 Ley 30/1984, de Medidas de Reforma de la Función Pública, modificada por la Ley 23/1988, de 28 de julio y 42/1994, de 30 de diciembre

1984 Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública …. Disposición Adicional 4ª

1984 Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (BOE de 3 de agosto)

1984 Ley 30/84 del 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, contiene una serie de preceptos de naturaleza básica; ·

1984 Ley 53/84, de 26 de dic., de incompatibilidades;

1984 Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública

1984 Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas (BOE de 4 de enero de 1985)

1984 Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas (BOE de 4 de enero de 1985)

1984 Ley 30/1984, de Medidas de Reforma de la Función Pública, modificada por la Ley 23/1988, de 28 de julio y 42/1994, de 30 de diciembre

1984 Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública …. Disposición Adicional 4ª

1984 Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (BOE de 3 de agosto)

1984 Ley 30/84 del 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, contiene una serie de preceptos de naturaleza básica; ·

1984 Ley 53/84, de 26 de dic., de incompatibilidades;

1984 Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública

1984 Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública

1984 Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública

1985 Ley 8/1985, de 3 de julio, de Derecho a la Educación,

1985 Real Decreto 2377/1985, de 18 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Normas Básicas sobre Conciertos Educativos, BOE de 27 de diciembre de 1985)

1985 Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local.

1985 Real Decreto 1465/1985, de 17 de julio

1985 Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local (BOE de 3 de abril).

1985 Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

1985 Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. (Redacción según Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.), Artículo 470.

1985 Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

1985 Ley 8/1985, de 3 de julio, de Derecho a la Educación,

1985 Real Decreto 2377/1985, de 18 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Normas Básicas sobre Conciertos Educativos, BOE de 27 de diciembre de 1985)

1985 Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local.

1985 Real Decreto 1465/1985, de 17 de julio

1985 Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local (BOE de 3 de abril).

1985 Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

1985 Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. (Redacción según Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.), Artículo 470.

1985 Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

1985 Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.

1985 Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial

1985 Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial

1986 Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

1986 Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

1986 Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad

1987 Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas; BOE de 8 de abril, artículo 30 y 118 a 126

1987 Real Decreto 1684/1987 , de 6 de noviembre, sobre traspaso de funciones de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de provisión de medios materiales y económicos para el funcionamiento de la Administración de Justicia (B.O.E. 31-12-87).

1987 Ley 9/87, de 12 de junio, de órganos de representación;

1987 Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, fruto de lo cual, se alcanzaron Acuerdos como los siguientes:

1987 Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

1987 Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

1987 Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

1987 Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas; BOE de 8 de abril, artículo 30 y 118 a 126

1987 Real Decreto 1684/1987 , de 6 de noviembre, sobre traspaso de funciones de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de provisión de medios materiales y económicos para el funcionamiento de la Administración de Justicia (B.O.E. 31-12-87).

1987 Ley 9/87, de 12 de junio, de órganos de representación;

1987 Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, fruto de lo cual, se alcanzaron Acuerdos como los siguientes:

1987 Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

1987 Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

1987 Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

1988 Ley 23/1988, de 28 de julio, de modificación de la Ley de Medidas de Reforma para la Función Pública (BOE de 29 de julio)

1988 Ley 23/1988, de 28 de julio, de modificación de la Ley de Medidas de Reforma para la Función Pública (BOE de 29 de julio)

1988 Ley 23/1988, de 28 de julio, de Modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Ref. BOE-A-1988-18763

1989 Real Decreto de 24 de julio de 1889, texto de la edición del Código Civil mandada publicar en cumplimento de la Ley de 26 de mayo último (Vigente hasta el 15 de Julio de 2015)….. Artículo 7

1989 Real Decreto de 24 de julio de 1889, texto de la edición del Código Civil mandada publicar

en cumplimento de la Ley de 26 de mayo último (Vigente hasta el 15 de Julio de 2015)….. Artículo 7

1989 Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo

1989 Orden de 6 de febrero de 1989 por la que se dispone la publicación de la Resolución conjunta de las Secretarías de Estado de Hacienda y para la Administración Pública por la que se aprueba el modelo de relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario y se dictan normas para su elaboración

1989 Acuerdo Comisión Interministerial de Retribuciones de fecha 15/11/1989, donde se dan los criterios de elaboración de perfiles de puestos a incorporar en la RPTs.

1990 Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1990.

1990 Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1990.

1992 Ley 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada (BOE de 4 de agosto

1992 Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Común (1992), Artículo 3.4

1992 Ley del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Común (1992).

1992 Ley 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada (BOE de 4 de agosto

1992 Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Común (1992), Artículo 3.4

1992 Ley del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Común (1992).

1992 Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

1992 Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

1992 Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

1993 Ley 3/1993, de 22 de marzo, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación, Disposición Transitoria 8ª.

1993 Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la Función Pública y de la protección por desempleo (BOE de 31 de diciembre)

1993 Ley 17/1993, de 23 de diciembre, sobre el acceso a determinados sectores de la función pública de los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea. (Vigente hasta el 13 de mayo de 2007)

1993 Ley 17/93, de 23 de diciembre, de acceso a la Función Pública de los nacionales y de los demás Estados miembros de la Unión Europea

1993 Ley 3/1993, de 22 de marzo, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación, Disposición Transitoria 8ª.

1993 Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la Función Pública y de la protección por desempleo (BOE de 31 de diciembre)

1993 Ley 17/1993, de 23 de diciembre, sobre el acceso a determinados sectores de la función pública de los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea. (Vigente hasta el 13 de mayo de 2007)

1993 Ley 17/93, de 23 de diciembre, de acceso a la Función Pública de los nacionales y de los demás Estados miembros de la Unión Europea

1994 Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

1994 Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre (BOE de 10 de enero de 1995)

1994 Real Decreto 2541/1994, de 29 de diciembre de 1994

1994 Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

1994 Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

1994 Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre (BOE de 10 de enero de 1995)

1994 Real Decreto 2541/1994, de 29 de diciembre de 1994

1994 Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

1994 Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Vigente hasta el 01 de Junio de 2015).

1994 Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

1995 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015)

1995 Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral

1995 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.(BOE de 29 de marzo)

1995 Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

1995 Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral

1995 Ley 41/1995, de Presupuestos Generales del Estado para 1995

1995 Ley 41/1995, de Presupuestos Generales del Estado para 1995

1995 Orden de 7 de julio de 1995 (BOE de 17 de julio)

1995 Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, artículo 3.

1995 Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral , Artículo 3.1.c), en la redacción dada por la Disposición Adicional Quinta de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa (BOE de 14 de julio).

1995 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015)

1995 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.(BOE de 29 de marzo)

1995 Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

1995 Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral

1995 Ley 41/1995, de Presupuestos Generales del Estado para 1995

1995 Ley 41/1995, de Presupuestos Generales del Estado para 1995

1995 Orden de 7 de julio de 1995 (BOE de 17 de julio)

1995 Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, artículo 3.

1995 Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral , Artículo 3.1.c), en la redacción dada por la Disposición Adicional Quinta de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa (BOE de 14 de julio).

1995 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015)

1995 Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

1995 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

1995 R.D. 364/95, Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionario/as Civiles de la A.G.E.

1995 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015)

1995 Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral

1995 Informe de impacto de género respecto del proyecto de reforma del Reglamento 1/1995, de 7 de junio de la carrera judicial, en lo que se refiere a la inclusión de prórroga anual de los nombramientos de magistrados suplentes y jueces sustitutos .

1995 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1996 Orden Ministerial de 25 de enero de 1996; BOE de 7 de febrero de 1996)¸ sobre el logotipo del Programa Óptima.

1996 Ley 5/1996, de 10 de enero, de Creación de determinadas Entidades de Derecho Público.

1996 Real Decreto 410/1996, de 1 de marzo, por el que se amplía los servicios traspasados a la Comunidad Autónoma del País Vasco por el Real Decreto 1684/1987; de 6 de noviembre, en materia de provisión de medios materiales y económicos para el funcionamiento de la Administración de justicia. (B.O.E. 11-4-96) .

1996 Real Decreto 514/1996, de 15 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de medios personales al servicio de la Administración de Justicia. (B.O.E 12-4-96) .

1996 Ley 5/1996, de 10 de enero, de Creación de determinadas Entidades de Derecho Público.

1996 Real Decreto 410/1996, de 1 de marzo, por el que se amplía los servicios traspasados a la Comunidad Autónoma del País Vasco por el Real Decreto 1684/1987; de 6 de noviembre, en materia de provisión de medios materiales y económicos para el funcionamiento de la Administración de justicia. (B.O.E. 11-4-96) .

1996 Real Decreto 514/1996, de 15 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de medios personales al servicio de la Administración de Justicia. (B.O.E 12-4-96) .

1997 Ley 6/1997, de 14 de Abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

1997 Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998.

1997 Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado (BOE de 31 de diciembre de 1997)

1997 Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado (BOE de 31 de diciembre de 1997)

1997 Real Decreto 938/1997, de 20 de junio, por el que se completa la regulación de los requisitos de autorización de empresas de seguridad y los de habilitación del personal de seguridad privada (BOE de 21 de junio; corrección de errores en BOE de 9 de julio)

1997 Ley 6/1997, de 14 de Abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

1997 Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998.

1997 Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado (BOE de 31 de diciembre de 1997)

1997 Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado (BOE de 31 de diciembre de 1997)

1997 Real Decreto 938/1997, de 20 de junio, por el que se completa la regulación de los requisitos de autorización de empresas de seguridad y los de habilitación del personal de seguridad privada (BOE de 21 de junio; corrección de errores en BOE de 9 de julio)

1997 Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención;

1997 REAL DECRETO 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. BOE nº 124 24/05/1997

1998 Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

1998 Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa (BOE de 14 de julio).

1998 Ley de Jurisdicción Contencioso-administrativa (1998)

1998 Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, Ley 29/1998, de 13 de julio.

1998 Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa (BOE de 14 de julio).

1998 Ley de Jurisdicción Contencioso-administrativa (1998)

1998 Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, Ley 29/1998, de 13 de julio.

1998 Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa

1998 Real Decreto Ley 11/1998, de 4 septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajador/aes durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento modificado por la Disposición Adicional Décimo quinta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1999 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

1999 Ley 39/1999, 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajador/as («B.O.E.» 6 noviembre).Vigencia: 7 noviembre 1999.

2000 Ley 14/2000, 29 diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social («B.O.E.» 30 diciembre).Vigencia: 1 enero 2001.

2000 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

2000 Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil

2001 Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

2001 REAL DECRETO 374/2001, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo. BOE nº 104 01/05/2001

2001 Ley 12/2001, 9 julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad («B.O.E.» 10 julio).Vigencia: 11 julio 2001

2001 Real Decreto 1251/2001 por el que desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

2001 Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulaban las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.

2002 Ley 33/2002, 5 julio, de modificación del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» 6 julio).

2002 Acuerdo marco Europeo sobre el Teletrabajo, de 16 de julio de 2002

2002 Vid. art. 2 del DECRETO 283/2002, de 3 de diciembre, por el que se regula el complemento retributivo de carácter variable en el ámbito de los Médicos Forenses que prestan servicios en el Instituto Vasco de Medicina Legal.

2002 Vid. art. 2 del DECRETO 283/2002, de 3 de diciembre, por el que se regula el complemento retributivo de carácter variable en el ámbito de los Médicos Forenses que prestan servicios en el Instituto Vasco de Medicina Legal.

2002 Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.

2002 Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como de la jubilación parcial.

2002 Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como de la jubilación parcial.

2003 Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social («B.O.E.» 31 diciembre).Vigencia: 1 enero 2004.

2003 Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social («B.O.E.» 31 diciembre).

2003 Convenio colectivo de Limpieza de Edificios de Sevilla (BOE de 16 de octubre de 2003),

2003 Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva; AINC de 2003, 2004, 2005, 2006 y 2007.

2003 Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno

2003 Ley 47/2003, de 26 de diciembre, General Presupuestaria

2003 Orden de 20 de noviembre de 2003.

2003 Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

2003 Acuerdo entre el Ministerio de Justicia y las Organizaciones Sindicales CSI-CSIF, CCOO y FSP-UGT (BOE 17 de mayo de 2003);

2003 Ley Orgánica 19/2003, de modificación parcial de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio.

2003 Orden de 20 de noviembre de 2003.

2003 Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

2003 Acuerdo entre el Ministerio de Justicia y las Organizaciones Sindicales CSI-CSIF, CCOO y FSP-UGT (BOE 17 de mayo de 2003);

2003 Ley Orgánica 19/2003, de modificación parcial de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio.

2003 Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud

2003 Real Decreto 1276/2003, de 10 de octubre , por el que se aprueba el Estatuto del Centro de Estudios Jurídicos. BOE de 17-10-2003

2003 Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas («B.O.E.» 19 noviembre). Vigencia: 9 diciembre 2003.

2003 Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE de 31 de diciembre de 2003), que modificó el artículo 30.1.g) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2003 Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial

2003 Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial

2004 Acuerdo de la Mesa Sectorial de Retribuciones y Empleo de Justicia de 31 de octubre de 2003, entre el Ministerio de Justicia y las Organizaciones Sindicales CSI-CSIF, CCOO y FSP-UGT (BOE 15 de abril de 2004);

2004 Acuerdo de la Mesa Sectorial de Retribuciones y Empleo de Justicia de 31 de octubre de 2003, entre el Ministerio de Justicia y las Organizaciones Sindicales CSI-CSIF, CCOO y FSP-UGT (BOE 15 de abril de 2004);

2004 L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género («B.O.E.» 29 diciembre).Vigencia: 28 enero 2005.

2004 Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, que adopta medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar.

2005 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

2005 Acuerdo para el Plan de Igualdad en el Grupo REPSOL, YPF, de 17 de julio de 2005.

2005 Plan de Igualdad para el grupo REPSOL YPF de 17 de mayo de 2005.

2005 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

2005 Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales.

2005 Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales.

2005 Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promo¬ción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia.

2005 Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promo¬ción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia, artículos 1.2 y 30

2005 Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales.

2005 Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales.

2005 Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del cuerpo de secretarios/as judiciales (art. 82.e), y Disposición Final 2ª).

2005 Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales.

2005 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

2005 Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales.

2005 Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales.

2005 Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promo¬ción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia.

2005 Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promo¬ción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia, artículos 1.2 y 30

2005 Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales.

2005 Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales.

2005 Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del cuerpo de secretarios/as judiciales (art. 82.e), y Disposición Final 2ª).

2005 Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales.

2005 Real Decreto 796/2005 , de 1 de julio, por el que se aprueba el Reglamento general de régimen disciplinario del personal al servicio de la Administración de Justicia .

2005 Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales, en el caso de los/as Secretarios/as Judiciales.

2005 Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005)

2005 Resolución de 15 de julio de 2005, de la Secretaría de Estado de Justicia.

2005 Orden de 15 de diciembre de 2005, que disponía la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación, que reconocía el derecho a flexibilizar un máximo de una hora la parte del horario fijo para el personal que tuviese a su cargo hijos/as menores de doce años o discapacitados, personas mayores, o un familiar con una enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2005 Orden de 15 de diciembre de 2005, que disponía la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación, que lo estimulaba especialmente en el caso de familias monoparentales

2005 Acuerdo de Conciliación de BSCH, de 27 de abril de 2005;

2005 Resolución de 20 de diciembre de 2005, a favor del personal funcionario con hijos con discapacidad.

2005 Resolución de 15 de julio de 2005, de la Secretaría de Estado de Justicia, por la que se regula la duración de la jornada general de trabajo en cómputo anual y las de las jornadas en régimen de dedicación especial para el personal al servicio de la Administración de Justicia.

2005 Resolución de 15 de julio de 2005, de la Secretaría de Estado de Justicia, por la que se regula la duración de la jornada general de trabajo en cómputo anual y las de las jornadas en régimen de dedicación especial para el personal al servicio de la Administración de Justicia.

2005 Resolución de 20 de diciembre de 2005 (Ref. BOE-A-2005-21267).

2005 ORDEN JUS/2296/2005, de 12 de julio, sobre selección, propuesta y nombramiento de funcionarios/ as interinos para cubrir puestos de funcionarios/as de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia.

2005 ORDEN JUS/2296/2005, de 12 de julio, sobre selección, propuesta y nombramiento de funcionarios/ as interinos para cubrir puestos de funcionarios/as de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia.

2005 Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales.

2005 Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia («BOE núm. 309/2005)

2005 Informe a la reforma del Reglamento 1/2005, de las actuaciones judiciales, a efectos de asegurar la compatibilidad de los sistemas informáticos al servicio de la Administración de Justicia .

2005 Informe de impacto de género al Acuerdo por el que se convocan pruebas selectivas para la provisión de plazas de alumnos de la Escuela Judicial y posterior acceso a las Carreras Judicial y Fiscal

2005 Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario/a al Servicio de la Administración de Justicia

2006 Acuerdo de la Mesa Sectorial de Retribuciones y Empleo de Justicia de 18 de noviembre de 2005, entre el Ministerio de Justicia y las Organizaciones Sindicales CCOO, CSI-CSIF, FSP-UGT, SAP-STAJ y SPJ-USO (BOE 19 de junio de 2006).

2006 Acuerdo de la Mesa Sectorial de Retribuciones y Empleo de Justicia de 18 de noviembre de 2005, entre el Ministerio de Justicia y las Organizaciones Sindicales CCOO, CSI-CSIF, FSP-UGT, SAP-STAJ y SPJ-USO (BOE 19 de junio de 2006).

2006 Dictamen CES 8/2006, de 27 de abril, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres.

2007 L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007) …. Artículos 3, 15

2007 Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público …. Artículos 3.d), 14.i)

2007 L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007)

2007 Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

2007 L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007)

2007 L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007)

2007 IV Anexo en la Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos (BOE de 14 de enero de 2008)

2007 ORDEN TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio

Público de Empleo Estatal

2007 Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

2007 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolló parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

2007 LEY ORGÁNICA 13/2007, de 19 de noviembre, para la persecución extraterritorial del tráfico ilegal o la inmigración clandestina de personas.

2007 L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007)

2007 Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

2007 Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

2007 L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (B.O.E. 15 de marzo de 2007).

2009 Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis del impacto normativo

2009 Decreto 472/2009, de 28 de agosto, que establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia y Administración Pública.

2009 Real Decreto 2/2009, de 9 de enero, sobre ampliación de medios patrimoniales adscritos a los servicios traspasados a la Comunidad Autónoma del País vasco por el Real Decreto 1684/1987, de 6 de noviembre, en materia de provisión de medios materiales y económicos para el funcionamiento de la Administración de justicia . (B.O.E. 19-01-09)

2009 Decreto 472/2009, de 28 de agosto, que establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia y Administración Pública.

2009 Real Decreto 2/2009, de 9 de enero, sobre ampliación de medios patrimoniales adscritos a los servicios traspasados a la Comunidad Autónoma del País vasco por el Real Decreto 1684/1987, de 6 de noviembre, en materia de provisión de medios materiales y económicos para el funcionamiento de la Administración de justicia . (B.O.E. 19-01-09)

2009 Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia

2009 Acuerdo de la Comisión Permanente del CGPJ del 21 de abril de 2009 sobre licencia de asuntos propios sin retribución.

2009 Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida («B.O.E.» 7 octubre).

2009 Acuerdo del Pleno del CGPJ del 29 de enero de 2009 sobre disfrute del derecho de paternidad.

2009 Acuerdo del la Comisión Permanente del CGPJ del 14 de julio de 2009 sobre casos particulares de licencia por parto.

2009 Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

2009 Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y

riesgo durante la lactancia natural (BOE de 21 de marzo).

2009 Ley Orgánica 1/2009, de 3 de noviembre, complementaria de la Ley de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina judicial, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

2010 Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo («B.O.E.» 18 septiembre).

2010 Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

2010 ORDEN de 16 de septiembre de 2010, de la Con¬sejera de Justicia y Administración Pública, sobre selección, propuesta y nombramiento del personal funcionario interino para cubrir puestos de trabajo de los Cuerpos de Médicos Forenses, Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial, art. 9.

2010 ORDEN de 16 de septiembre de 2010, de la Con¬sejera de Justicia y Administración Pública, sobre selección, propuesta y nombramiento del personal funcionario interino para cubrir puestos de trabajo de los Cuerpos de Médicos Forenses, Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial, art. 9.

2010 Real Decreto 2/2010, de 8 de enero, por el que se modifica el Reglamento General del Mutualismo Administrativo, aprobado por Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo, en materia de incapacidad temporal y de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.

2010 Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuación en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de Empleo

2010 Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 («B.O.E.» 23 diciembre).Vigencia: 1 enero 2011

2010 Acuerdo de Pleno, de 22 de diciembre de 2010, sobre Acuerdo del CP de 15.06.10, en relación a solicitud de licencia de riesgo tras la licencia por maternidad .

2010 Acuerdo de Pleno, de 22 de diciembre de 2010, sobre Acuerdo del CP de 07.06.10, en relación a solicitud de licencia de riesgo

2010 Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2011.

2010 Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma laboral.

2010 Ley 35/2010, de 17 de septiembre de 2010, de "medidas urgentes para la reforma de trabajo", BOE de 18 de septiembre de 2010,

2010 Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de "medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo",

2010 IV Acuerdo Regulador de la Equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de Implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT, de 7 de mayo de 2010

2010 Informe de impacto de género al proyecto de Reglamento 1/2010, del Consejo General del Poder Judicial, por el que se regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales .

2010 Informe a la Instrucción sobre normas para el Registro de asuntos en los sistemas de gestión

procesal .

2011 Res. 20 mayo 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos («B.O.E.» 1 junio).

2011 Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.

2011 Resolución de 26 de mayo de 2011 de la Comisión Interministerial de Retribuciones que aprobó el Acuerdo General de denominaciones de puestos de trabajo.

2011 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

2011 Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil.

2011 Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

2011 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

2011 Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

2011 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

2011 Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil.

2011 Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

2011 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

2011 Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

2011 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

2011 Real Decreto 1026/2011, de 15 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Mutualismo Judicial. DEROGA el Real Decreto 3283/1978, de 3 de noviembre (Ref. BOE-A-1979-2676), y se dicta DE CONFORMIDAD con la disposición final 2 del Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio (Ref. BOE-A-2000-12139)

2011 Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social («B.O.E.» 2 agosto).Vigencia: 2 agosto 2011.

2011 Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

2011 Acuerdo de Pleno, de 28 de septiembre de 2011, sobre el cómputo de días del permiso de lactancia

2011 Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estratgia Global para el Empleo de los Trabajadores y trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más), BOE de 24 de noviembre de 2011.

2011 D.-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

2011 Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, que asimismo autorizaba al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a dictar las instrucciones necesarias para la efectiva y homogénea aplicación de esta medida en el ámbito de la Administración General del Estado.

2011 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

2011 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

2011 Informe de la Comisión de Igualdad al orden del día de la Comisión de Calificación, del día 30 de noviembre de 2011, para provisión de plazas de nombramiento discrecional en el Tribunal Supremo.

2011 Informe de impacto de género al Presupuesto del CGPJ 2011 . Informe de impacto de género al Plan de formación 2011 del CGPJ .

2011 Informe de impacto de género al proyecto de Reglamento sobre criterios generales de homogeneidad en las actuaciones de los servicios comunes procesales en todo el territorio nacional.

2012 Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

2012 Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad

2012 Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

2012 Orden de 19 de octubre de 2012, de la Consejera de Interior, Justicia y Administración Pública, por la que se crean el Servicio Común Procesal General de la oficina judicial de Vitoria-Gasteiz y de la Audiencia Provincial de Álava, y el Servicio Común Procesal de Ejecución de la oficina judicial de Vitoria-Gasteiz.

2012 ORDEN DE 9 DE JULIO DE 2012, DE LA CONSEJERA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SOBRE LAS MONOGRAFÍAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

2012 Res. 11 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración del Estado-Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 («B.O.E.» 30 octubre).

2012 Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012

2012 Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

2012 Res. 11 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración del Estado-Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 30 octubre).

2012 Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 («B.O.E.»

30 junio)

2012 R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 14 julio; corrección de errores 19 julio).

2012 Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad

2012 R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 14 julio; corrección de errores 19 julio).Vigencia: 15 julio 2012.

2012 Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

2012 Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad

2012 Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

2012 Orden de 19 de octubre de 2012, de la Consejera de Interior, Justicia y Administración Pública, por la que se crean el Servicio Común Procesal General de la oficina judicial de Vitoria-Gasteiz y de la Audiencia Provincial de Álava, y el Servicio Común Procesal de Ejecución de la oficina judicial de Vitoria-Gasteiz.

2012 ORDEN DE 9 DE JULIO DE 2012, DE LA CONSEJERA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SOBRE LAS MONOGRAFÍAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

2012 Res. 11 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración del Estado-Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 («B.O.E.» 30 octubre).

2012 Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012

2012 Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

2012 Res. 11 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración del Estado-Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 30 octubre).

2012 Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 («B.O.E.» 30 junio)

2012 R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 14 julio; corrección de errores 19 julio).

2012 Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad

2012 R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 14 julio; corrección de errores 19 julio).Vigencia: 15 julio 2012.

2012 Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

2012 Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad

2012 Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

2012 Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad

2012 R.D.-ley 23/2012, de 24 de agosto, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo («B.O.E.» 25 agosto). Vigencia: 26 agosto 2012 Efectos / Aplicación: 16 agosto 2012

2012 Instrucción del Ministerio de Hacienda de 15 de octubre de 2012.

2012 Res. 11 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración del Estado-Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 30 octubre).

2012 Res. 23 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Conflictos de la Comisión Bilateral Generalitat-Estado en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 31 octubre/«D.O.G.C.» 31 octubre.

2012 Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio).Vigencia: 8 julio 2012.

2012 Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos.

2012 Res. 11 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración del Estado-Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 30 octubre).

2012 Res. 23 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Conflictos de la Comisión Bilateral Generalitat-Estado en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 31 octubre/«D.O.G.C.» 31 octubre).

2012 Res. 11 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración del Estado-Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 30 octubre).

2012 Res. 23 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Conflictos de la Comisión Bilateral Generalitat-Estado en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 31 octubre/«D.O.G.C.» 31 octubre).

2012 Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos.

2012 Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos.

2012 Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado lab Instrucciones sobre ceses y toma de posesión, como consecuencia de la Resolución definitiva del concurso de traslados del Director de la Administración de Justicia, de 31 de octubre de 2014.

2012 R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 14 julio).Vigencia: 15 julio 2012.

2012 Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma laboral

2012 Real Decreto 1131/2012, de 31 de octubre, que regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial (BOE de 27 de noviembre de 2002).

2012 Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

2012 Res. 11 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración del Estado- Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 30 octubre).

2012 Res. 11 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración del Estado-Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 30 octubre).

2012 Res. 23 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Conflictos de la Comisión Bilateral Generalitat-Estado en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 31 octubre/«D.O.G.C.» 31 octubre).

2012 Res. 23 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Conflictos de la Comisión Bilateral Generalitat-Estado en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 31 octubre/«D.O.G.C.» 31 octubre).

2012 Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

2012 R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 14 julio).Vigencia: 15 julio 2012.

2012 Ley 3/2012, cuyo capítulo III tiene por título "medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo".

2012 Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio)

2012 Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio).Vigencia: 8 julio 2012

2012 Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012.

2012 Res. 11 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración del Estado-Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 («B.O.E.» 30 octubre).

2012 Res. 23 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Conflictos de la Comisión Bilateral Generalitat-Estado en relación con la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 («B.O.E.» 31 octubre/«D.O.G.C.» 31 octubre).

2012 Orden JUS/615/2012, de 1 de marzo, por la que se regula la duración de la jornada general de trabajo en cómputo anual y las de las jornadas en régimen de dedicación especial para el personal al servicio de la Administración de Justicia

2012 Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio).Vigencia: 8 julio 2012.

2012 Res. 11 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración del Estado- Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 30 octubre).

2012 Res. 23 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Conflictos de la Comisión Bilateral Generalitat-Estado en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 31 octubre/«D.O.G.C.» 31 octubre).

2012 Informe de impacto de género al Proyecto por el que se modifica el Reglamento 1/2012, de 25 de febrero, que regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales. Artículo objeto de modificación: 16 apartado 3 .

2012 Informe de la Comisión de Igualdad al orden del día de la Comisión de Calificación, del día 29 de febrero de 2012, para provisión de dos plazas de nombramiento discrecional en el Tribunal Supremo

2012 Informe de impacto de género al Plan Estatal de formación 2012 que elabora la Comisión de Igualdad del CGPJ .

2012 Informe de impacto de género al Proyecto de Reglamento de la carrera judicial .

2012 Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, que modifica la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.

2012 Res. 11 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración del Estado-Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con la Ley 2/2012, de

29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 («B.O.E.» 30 octubre).

2012 Res. 23 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Conflictos de la Comisión Bilateral Generalitat-Estado en relación con la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 («B.O.E.» 31 octubre/«D.O.G.C.» 31 octubre)

2012 Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar*la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

2012 Res. 11 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración del Estado-Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 30 octubre).

2012 Res. 23 octubre 2012, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Conflictos de la Comisión Bilateral Generalitat-Estado en relación con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 31 octubre/«D.O.G.C.» 31 octubre)

2013 Ley 19/2013, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

2013 DECRETO 188/2013, de 9 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Administración Pública y Justicia

2013 DECRETO 188/2013, de 9 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Administración Pública y Justicia

2013 R.D.-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores («B.O.E.» 21 diciembre).Vigencia: 22 diciembre 2013.

2013 R.D.-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores («B.O.E.» 21 diciembre).Vigencia: 22 diciembre 2013.

2013 R.D.-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajador/aes («B.O.E.» 21 diciembre).Vigencia: 22 diciembre 2013

2013 Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 («B.O.E.» 26 diciembre).

2013 Orden JUS/2538/2013, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Orden JUS/615/2012, de 1 de marzo, en cuanto al cómputo anual de trabajo efectivo y se aprueba el calendario laboral para el personal de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito gestionado por el Ministerio de Justicia para el personal funcionario que opera en el ámbito competencia del Ministerio de Justicia.

2013 Decreto 173/2013, de 5 de marzo, por el que se establece la jornada de trabajo anual, para el ejercicio 2013, para el personal funcionario, estatutario y laboral de la administración de la comunidad autónoma de Euskadi.

2013 Informe de Impacto de Género a la Memoria anual del CGPJ del año 2013 .

2013 Informe sobre la relación de actividades del Plan Estatal de Formación Continua del año 2013 con impacto de género .

2013 Informe de impacto de género al Presupuesto del CGPJ para año 2013 .

2013 Informe de la Comisión de Igualdad al orden del día de la Comisión de Calificación, relativa a la propuesta de nombramiento de Presidente/a de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón .

2014 Resolución de fecha 13 de mayo de 2014, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad,

2014 Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, que modificó la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del organismo autónomo Instituto de la Mujer.

2014 ORDEN de 19 de mayo de 2014, del Consejero de Administración Pública y Justicia, de modificación de la Orden 16 de septiembre de 2010, de la Consejera de Justicia y Administración Pública, sobre selección, propuesta y nombramiento del personal funcionario interino para cubrir puestos de trabajo de los Cuerpos de Médicos Forenses, Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial.

2014 Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia

2014 Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa

2014 ORDEN de 19 de mayo de 2014, del Consejero de Administración Pública y Justicia, de modificación de la Orden 16 de septiembre de 2010, de la Consejera de Justicia y Administración Pública, sobre selección, propuesta y nombramiento del personal funcionario interino para cubrir puestos de trabajo de los Cuerpos de Médicos Forenses, Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial.

2014 Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia

2014 Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa

2014 Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa

2014 Acuerdo de 25 de septiembre de 2014, de la Subcomisión Delegada de la Administración de Justicia sobre atribución temporal de complementos de trabajo al personal laboral (en aplicación de la Disposición Adicional Undécima del III CONVENIO COLECTIVO Único para el personal laboral de la Administración General del Estado)

2014 Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa («B.O.E.» 17 septiembre)

2014 Orden JUS/18/2014, de 11 de enero, por la que se modifica la Orden JUS/797/2012, de 29 de marzo, en cuanto al cómputo anual de trabajo efectivo y se aprueba el calendario laboral para el Cuerpo Superior Jurídico de Secretarios Judiciales.

2014 Resolución de 2 de julio de 2014, de la Secretaría de Estado de Justicia, por la que se modifica la de 5 de diciembre de 1996, por la que se dictan instrucciones sobre la jornada y horarios en el ámbito de la Administración de Justicia, ante la exigencia de la Unión Europea que

había reclamado al Ministerio de Justicia el cumplimiento de la Directiva Europea 2003/88CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, al objeto de garantizar el derecho al descanso en consonancia con las políticas de seguridad y salud en el trabajo.

2014 Orden de 29 de abril de 2014, del Departamento de Administración Pública y Justicia, por la que se convoca concurso de traslado entre funcionarios/as de los Cuerpos y Escalas de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial de la Administración de Justicia.

2014 Orden de 11 de junio de 2014, del Departamento de Administración Pública y Justicia, por la que se convoca concurso específico para la provisión de puestos de trabajo singularizados por idioma, para los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial de la Administración de Justicia.

2014 Informe de impacto de género a la lista de candidatos/as a Vocal del CGPJ .

2014 Informe de impacto de género a los Presupuestos del Consejo General del Poder Judicial para el año 2014 .

2015 Informe de Impacto de Género a los Presupuestos del CGPJ para el año 2015

6. COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

2005 Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi.

2012 Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi (2012-2013)*.

2013 IV Acuerdo del Personal al Servicio de la Administración de Justicia de Euskadi , 2013.

1983 Ley 32/1983, de 20 de diciembre, de "incompatibilidades por el ejercicio de funciones públicas en la Comunidad Autónoma del País Vasco" (BO País Vasco, nº 1, de 2 de enero de 1984)

1983 Ley 32/1983, de 20 de diciembre, de "incompatibilidades por el ejercicio de funciones públicas en la Comunidad Autónoma del País Vasco" (BO País Vasco, nº 1, de 2 de enero de 1984)

1989 Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (Vigente hasta el 01 de Noviembre de 2014).

1989 Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca redactado por Ley [PAIS VASCO] 16/1997, 7 noviembre, de modificación de la Ley de la Función Pública Vasca («B.O.P.V.» 18 noviembre).

1989 Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (Vigente hasta el 01 de Noviembre de 2014).

1989 Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca redactado por Ley [PAIS VASCO] 16/1997, 7 noviembre, de modificación de la Ley de la Función Pública Vasca («B.O.P.V.» 18 noviembre).

1998 Decreto 328/1998, de 1 de diciembre de creación del Instituto Vasco de Medicina Legal, -BOPV n.º 238, de 15 de diciembre de 1998-

1998 Decreto 328/1998, de 1 de diciembre de creación del Instituto Vasco de Medicina Legal, -BOPV n.º 238, de 15 de diciembre de 1998-

2002 Decreto 283/2002, de 3 de diciembre, por el que se Regula el Complemento Retributivo de

Carácter Variable en el ámbito de los Médicos Forenses que prestan servicios en el Instituto Vasco de Medicina Legal -BOPV n.º 236, de 11 de diciembre de 2002-.

2002 Decreto 283/2002, de 3 de diciembre, por el que se Regula el Complemento Retributivo de Carácter Variable en el ámbito de los Médicos Forenses que prestan servicios en el Instituto Vasco de Medicina Legal -BOPV n.º 236, de 11 de diciembre de 2002-.

2003 Decreto 12/2003, de 28 de enero -BOPV n.º 25, de 6 de febrero de 2003

2003 Decreto 12/2003, de 28 de enero -BOPV n.º 25, de 6 de febrero de 2003

2005 D [PAÍS VASCO] 78/2005, 12 abril, por el que se regulan las relaciones de puestos de trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos («B.O.P.V.» 4 mayo).

2005 D [PAÍS VASCO] 78/2005, 12 abril, por el que se regulan las relaciones de puestos de trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos («B.O.P.V.» 4 mayo).

2006 Decreto 223/2006, de 14 de noviembre -BOPV n.º 227, de 28 de noviembre de 2006

2006 Decreto 223/2006, de 14 de noviembre -BOPV n.º 227, de 28 de noviembre de 2006

2009 Decreto 472/2009, de 28 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia y Administración Pública (BOPV 171; 7-09-09).

2009 Decreto 20/2009, de 30 de julio, del Lehendakari, de modificación del Decreto de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos (BOPV 148 ; 4-08-09).

2009 Decreto 4/2009, de 8 de mayo, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos (BOPV 86; 9-05-09).

2009 Decreto 472/2009, de 28 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia y Administración Pública (BOPV 171; 7-09-09).

2009 Decreto 20/2009, de 30 de julio, del Lehendakari, de modificación del Decreto de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos (BOPV 148 ; 4-08-09).

2009 Decreto 4/2009, de 8 de mayo, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos (BOPV 86; 9-05-09).

2010 Decreto 57/2010, de 23 de febrero, de modificación del Decreto por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia y Administración Pública (BOPV 39; 26-02-10).

2010 IV Acuerdo Regulador de la Equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de Implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT, de 7 de mayo de 2010.

2010 Decreto 57/2010, de 23 de febrero, de modificación del Decreto por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia y Administración Pública (BOPV

39; 26-02-10).

2010 IV Acuerdo Regulador de la Equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de Implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT, de 7 de mayo de 2010.

2012 Decreto 13/2012, de 2 de septiembre, del Lehendakari, de cuarta modificación del Decreto de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos (BOPV 171; 03-09-12).

2012 Orden de 14 de septiembre de 2012, de la Consejera de Interior, Justicia y Administración Pública sobre organización y funcionamiento del Departamento de Interior, Justicia y Administración Pública (BOPV 185; 21-09-12).

2012 Decreto 5/2012, de 24 de febrero, del Lehendakari, de tercera modificación del Decreto de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos. (BOPV 47; 06-03-12).

2012 Decreto 13/2012, de 2 de septiembre, del Lehendakari, de cuarta modificación del Decreto de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos (BOPV 171; 03-09-12).

2012 Orden de 14 de septiembre de 2012, de la Consejera de Interior, Justicia y Administración Pública sobre organización y funcionamiento del Departamento de Interior, Justicia y Administración Pública (BOPV 185; 21-09-12).

2012 Decreto 5/2012, de 24 de febrero, del Lehendakari, de tercera modificación del Decreto de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos. (BOPV 47; 06-03-12).

2014 Orden JUS/2251/2014, de 18 de noviembre, por la que, en ejecución de sentencia, se modifica la Orden JUS/2218/2010, de 30 de julio, por la que se aprueban las relaciones de puestos de trabajo de Secretarios Judiciales, de determinados partidos judiciales del País Vasco.

2014 Orden JUS/2251/2014, de 18 de noviembre, por la que, en ejecución de sentencia, se modifica la Orden JUS/2218/2010, de 30 de julio, por la que se aprueban las relaciones de puestos de trabajo de Secretarios Judiciales, de determinados partidos judiciales del País Vasco.

1989 Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (Vigente hasta el 01 de Noviembre de 2014)

1989 Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (Vigente hasta el 01 de Noviembre de 2014).

1990 D [PAÍS VASCO] 207/1990, 30 julio, de retribuciones de los Funcionarios de las Administraciones Públicas Vascas («B.O.P.V.» 16 agosto).

1990 D [PAÍS VASCO] 207/1990, 30 julio, de retribuciones de los Funcionarios/as de las Administraciones Públicas Vascas («B.O.P.V.» 16 agosto).

1992 Ley [PAIS VASCO] 1/1992, 28 enero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma del País Vasco para el ejercicio 1992 («B.O.P.V.» 13 febrero).

1993 D [PAÍS VASCO] 16/1993, 2 febrero, sobre indemnizaciones por razón de servicio («B.O.P.V.» 26 febrero).

1997 Ley [PAIS VASCO] 16/1997, 7 noviembre, de modificación de la Ley de la Función Pública Vasca («B.O.P.V.» 18 noviembre).

1997 Ley [PAIS VASCO] 16/1997, 7 noviembre, de modificación de la Ley de la Función Pública Vasca («B.O.P.V.» 18 noviembre).

1997 Ley [PAIS VASCO] 16/1997, 7 noviembre, de modificación de la Ley de la Función Pública Vasca («B.O.P.V.» 18 noviembre).

2003 Resolución de 13 de junio de 2003, del Director de Rrecursos Humanos que fija el numero de funcionarios/as al servicio de la Administración de Justicia con destino en la Comunidad Autonoma del País Vasco que prestaran el servicio de guardia

2005 Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres,

2005 D [PAÍS VASCO] 79/2005, 12 abril, por el que se regulan las retribuciones complementarias de los puestos de trabajo reservados a personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi («B.O.P.V.» 4 mayo).

2006 Orden de 4 de octubre de 2006, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco.

2007 D [PAÍS VASCO] 148/2007, 11 septiembre, regulador de los recursos de acogida para mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico («B.O.P.V.» 27 septiembre).

2007 D [PAÍS VASCO] 213/2007, 27 noviembre, por el que se regulan las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos («B.O.P.V.» 17 diciembre).

2008 ACUERDO de 17 de julio de 2008, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, por el que se modifica el Reglamento 1/2005, de 15 de septiembre, de los aspectos accesorios de las actuaciones judiciales, en materia de servicio de guardia en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.

2009 Resolución de 10 de noviembre de 2009, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se regula el procedimiento para la provisión en comisión de servicios, adscripción provisional o sustitución de puestos de trabajo en la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

2009 Decreto 472/2009, de 28 de agosto, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia y Administración de Justicia.

2009 Resolución de 10 de noviembre de 2009, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se regula el procedimiento para la provisión en comisión de servicios, adscripción provisional o sustitución de puestos de trabajo en la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

2009 Resolución de 10 de noviembre de 2009, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se regula el procedimiento para la provisión en comisión de servicios, adscripción provisional o sustitución de puestos de trabajo en la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

2010 IV Acuerdo Regulador de la Equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario

de la Administración General Vasca y de Implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT, de 7 de mayo de 2010

2010 IV Acuerdo Regulador de la Equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de Implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT, de 7 de mayo de 2010

2010 DECRETO 83/2010, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

2010 DECRETO 83/2010, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos

2010 DECRETO 83/2010, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos

2010 DECRETO 83/2010, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

2010 Resolucion de 10 de diciembre de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fscal, sobre forma y disfrute de licencias y permisos para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

2010 DECRETO 83/2010, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

2010 Resolución de 23 de marzo de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se establece la forma de disfrute y el procedimiento de concesión de vacaciones al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia;

2010 IV Acuerdo Regulador de la Equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de Implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT, de 7 de mayo de 2010

2010 IV Acuerdo Regulador de la Equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de Implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT, de 7 de mayo de 2010

2010 Resolución de 23 de marzo de 2010, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal, por la que se establece la forma de disfrute y el procedimiento de concesión de vacaciones al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

2010 Decreto 223/2010, de 31 de agosto, por el que se aprueba el IV Acuerdo Regulador de la equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el personal funcionario de la Administración General

Vasca y de implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CC.OO., CSI-CSIF, LAB y UGT.

2010 IV Acuerdo Regulador de la Equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de Implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT, de 7 de mayo de 2010

2011 Resolucion de 14 de marzo de 2011, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario laboral para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2011 Resolucion de 14 de marzo de 2011, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario laboral para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2011 Resolucion de 14 de marzo de 2011, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario laboral para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2012 Ley [PAÍS VASCO] 3/2012, 16 febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer («B.O.P.V.» 28 febrero). Vigencia: 29 febrero 2012

2012 RESOLUCIÓN de 15 de noviembre de 2012, de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se determinan las tareas a realizar por el funcionario o la funcionaria de guardia que asista a la. Fiscalía en los partidos judiciales sin sede de oficina fiscal;

2012 Resolución de 21 de mayo de 2012 de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2012 Resolución de 21 de mayo de 2012 de la Directora de la Oficina Judicial y Fiscal por la que se distribuye la jornada de trabajo y se fijan los horarios a través del calendario para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, radicado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2012 DECRETO 50/2012, de 3 de abril, de modificación del Decreto por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

2012 RESOLUCIÓN 41/2012, de 21 de agosto, de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno «por el que se regula el procedimiento para la movilidad temporal del personal cuyas condiciones de trabajo estén reguladas por el convenio colectivo de colectivos laborales al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2012 Res [PAÍS VASCO] 40/2012, 21 agosto, de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno «por el que se aprueban las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres» («B.O.P.V.» 25

septiembre).

2013 D Foral [BIZKAIA] 141/2013, 19 noviembre, por el que se fijan las Directrices en las que se recogen las pautas a seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género prevista en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres («B.O.B.» 3 diciembre).

2014 Ley 3/2014, de 13 de noviembre, del Plan Vasco de Estadística 2014-2017

2014 Ley 3/2014, de 13 de noviembre, del Plan Vasco de Estadística 2014-2017 (BOPV de 19 de noviembre de 2014).

2014 DECRETO 93/2014, de 10 de junio, de modificación del Decreto por el que se aprueban las relaciones de puestos de trabajo de los Departamentos y Organismos Autónomos de la Administración de la Comunidad Autónoma. Modifica DECRETO 200700105 de 26/06/2007 publicado con fecha 29/06/2007. Corrección de errores DECRETO 201400075 de 13/05/2014 publicado con fecha 15/05/2014.

2015 DECRETO 17/2015, de 17 de febrero, por el que se establece la jornada de trabajo anual para el año 2015 para el personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

7. OTRAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

1900 Ley de la Función Pública de La Rioja (Ley 3/1990 [RCL 1990, 1669 y LLR 1990, 118])

1900 Ley de la Función Pública de La Rioja (Ley 3/1990 [RCL 1990, 1669 y LLR 1990, 118])

1983 Ley Catalana 17/1985 (RCL 1985, 2108 y LCAT 1985, 2153), de Función Pública;

1983 Ley Foral 13/1983 (RCL 1983, 1295 y LNA 1983, 544), de la Función Pública Navarra;

1983 Ley Catalana 17/1985 (RCL 1985, 2108 y LCAT 1985, 2153), de Función Pública;

1983 Ley Foral 13/1983 (RCL 1983, 1295 y LNA 1983, 544), de la Función Pública Navarra;

1986 Ley 1/1986, de 10 de abril (RCL 1986, 2762 y LCM 1986, 1210) de la Función Pública de la Comunidad de Madrid

1986 Ley 1/1986, de 10 de abril (RCL 1986, 2762 y LCM 1986, 1210) de la Función Pública de la Comunidad de Madrid

1987 Ley de la Función Pública de Canarias 2/1987 (RCL 1987, 1239 y LCAN 1987, 943)

1987 Ley de la Función Pública de Canarias 2/1987 (RCL 1987, 1239 y LCAN 1987, 943)

1988 Ley 4/1988(RCL 1988, 1607 y LG 1988, 105), de la Función Pública de Galicia;

1988 Ley 4/1988(RCL 1988, 1607 y LG 1988, 105), de la Función Pública de Galicia;

1989 Ley de la Función Pública de Madrid (Ley 5/1989 [RCL 1989, 1191 y LCM 1989, 48]),

1989 Ley de la Función Pública de Madrid (Ley 5/1989 [RCL 1989, 1191 y LCM 1989, 48]),

1991 Ley de la Función Pública de Castilla y León (Ley 4/1991 [RCL 1991, 1139 y LCyL 1991, 102]),

1991 Ley de la Función Pública de Castilla y León (Ley 4/1991 [RCL 1991, 1139 y LCyL 1991, 102]),

1995 Ley 6/1995 (RCL 1985, 2985 y LAN 1985, 3189), de la Función Pública de Andalucía

1995	Ley 6/1995 (RCL 1985, 2985 y LAN 1985, 3189), de la Función Pública de Andalucía
2002	Navarra , Ley Foral 33/2002, de 28 noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres .
2003	Castilla y León , Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León . Modificada por Ley 7/2007, de 22 de octubre.
2003	Comunitat Valenciana , Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres .
2005	País Vasco , Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres .
2006	Ley 8/2006, de 5 de julio, del Parlament de Cataluña, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña
2006	Illes Balears , Llei 12/2006, de 20 de septiembre, per a la dona .
2006	Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña.
2006	Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña.
2007	Andalucía , Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía .
2007	Galicia , Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres en Galicia. Modificada por Ley 7/2010, de 15 de octubre, por la que se suprime el organismo autónomo Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y la Mujer y se modifican determinados artículos de la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.
2007	Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía
2008	Cataluña , Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista .
2009	Orden 33/2009, de 20 de marzo, de la Consejería de Empleo y Bienestar Social de Cantabria;
2010	Canarias , Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de Igualdad entre mujeres y hombres .
2010	Orden de 24 de febrero de 2010, de la Consejería de Empleo de Andalucía.
2011	Asturias , Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género .
2011	Extremadura , Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura .
2012	D [GALICIA] 262/2012, 20 diciembre, por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente a plazas de personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2012 («D.O.G.» 28 diciembre).
2012	D [GALICIA] 262/2012, 20 diciembre, por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente a plazas de personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2012 («D.O.G.» 28 diciembre).
2013	Región de Murcia , Decreto nº 63/2013, de 14 de junio, por el que se crea y regula la Comisión Interdepartamental para la igualdad entre mujeres y hombres.
19891	Ley de la Función Pública de Murcia (Ley 2/1989 [RCL 1989, 2192 y LRM 1989, 88])

19891 Ley de la Función Pública de Murcia (Ley 2/1989 [RCL 1989, 2192 y LRM 1989, 88])

8. PLANES DE ACCIÓN POSITIVA

Plan de Acción Positiva de Adidas,

Plan de Acción Positiva de Caja Madrid.

Plan de Acción Positiva de Caja Madrid.

Plan de Acción Positiva de Caja Madrid.

Plan de Acción Positiva de IBM,

Plan de Acción Positiva de la empresa IBM.

Plan de Acción Positiva de la empresa Nestlé,

Plan de Acción Positiva del Grupo DKV Seguros,

9. PLANES DE IGUALDAD

Plan de Igualdad de ASISA

Plan de Igualdad de Avis

Plan de Igualdad de Correos

Plan de Igualdad de Iberdrola

Plan de Igualdad de Lonza Boiologics.

Plan de Igualdad de Orenes

Plan de Igualdad de Senoble

Plan de Igualdad de tripulantes de cabina de Iberia

Plan de Igualdad del Grupo REPSOL,

Plan de Igualdad francés de las Cajas Regionales de Crédito Agrícola de 27 de octubre de 2004.

10. ACUERDOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

2004 Acuerdo del Banco Santander de 23 de noviembre de 2004,

2005 Acuerdo del Banco Popular, de 25 de noviembre de 2005.

2005 Acuerdo del de BANESTO, de 7 de junio de 2005.

2005 Acuerdo del BBVA de 8 de noviembre de 2005,

2006 "IV Acuerdo Nacional de Formación para el Empleo", de 7 de febrero de 2006

2007 Resolución de 4 de octubre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento.

2008 Convenio Colectivo Interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías,

ortopedias y perfumerías (BOE de 21 de febrero de 2008)

2008 Convenio Colectivo estatal de despachos técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE de 25 de abril de 2008),

2008 Convenio Colectivo del Centro de Estudios CEAC, SL (BOE de 4 de marzo de 2008).

2009 Convenio Colectivo de Grandes Almacenes para el periodo 2009-2010 (BOE de 5 de octubre de 2009);

2009 IV Convenio Colectivo de Administraciones de Loterías (BOE de 5 de septiembre de 2009);

2010 RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612).

2010 IV Acuerdo Regulador de la Equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de Implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT, de 7 de mayo de 2010

2010 RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612).

2010 RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612).

2010 RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612).

2010 RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612).

2010 IV Convenio Colectivo para las cadenas de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23 de julio de 2010)

2010 IV Acuerdo Regulador de la Equiparación del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el Personal Funcionario de la Administración General Vasca y de Implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, ELA, CSI/CSIF, LAB, y UGT, de 7 de mayo de 2010 (BOPV 177, 14/09/10).

2011 Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011, 2012.

2011 Resolución de 10 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del III Convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA.

2011 I Convenio colectivo marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11 de marzo de 2011)

2011 Acuerdo del Pleno, de 11 de octubre de 2012, sobre concesión de liciencia por asuntos propios sin retribución al amparo del art. 236.1 del Reglamento 2-2011

2012 Resolución de 20 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que

se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos

2006 Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica 2005-2009 (BOE de 6 de junio de 2006).

2008 Convenio Colectivo de Aldeasa, S.A, para los años 2007 a 2010 (BOE de 5 de enero de 2008).

2008 Convenio Colectivo de Air Europa, SAU y su personal de tierra (BOE de 11 de febrero de 2008);

2008 Convenio Colectivo del Centro de Estudios CEAC, S.L. (BOE de 4 de marzo de 2008); Convenio Colectivo del grupo de empresas Vips (BOE de 28 de marzo de 2008).

2008 Convenio Colectivo de Flota de Remolque Marítimos, S.A. (BOE de 30 de abril de 2008)

2008 Convenio Colectivo del Grupo Hc energía (BOE de 29 de abril de 2008).

2008 Convenio Colectivo de Michelín España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria-Gasteiz, para el periodo 2007-2010 (BOE de 16 de enero de 2008), y para los centro de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda, Seseña y Tres Cantos, para el mismo periodo (BOE de 13 de febrero de 2008)

2008 Convenio Colectivo del Centro de Estudios CEAC, S.L. (BOE de 4 de marzo de 2008).

11. PROTOCOLOS

Protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral de la Administración de la Generalitat Valenciana (disponible en la página web de la Generalitat);

Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo de Puertos del Estado y Autoridades portuarias;

Procedimiento de actuación en caso de acoso sexual, Empresa Pública de Suelo de Andalucía;

Protocolo de actuación en casos de acoso de la Diputación de Huesca.

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado;

Medidas de prevención y procedimiento de actuación en casos de acoso moral y/o sexista del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, Gobierno Vasco;

Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo de Puertos del Estado y Autoridades portuarias;

Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València;

Protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral de la Administración de la Generalitat Valenciana

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado;

Medidas de prevención y procedimiento de actuación en casos de acoso moral y/o sexista del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, Gobierno Vasco;

Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo de Puertos del Estado y Autoridades portuarias;

Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València.

2008 Protocolo para la Prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el Grupo FCC. , de 19 de noviembre de 2008

2008 Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, Diputación de Málaga (22 de julio 2008, disponible en la página web de la Diputación).

2009 Protocolo contra el Acoso contenido en el artículo 16 del V Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (BOE de 30 de junio de 2009).

2010 Procedimiento de actuación en caso de acoso sexual, Empresa Pública de Suelo de Andalucía (B.O.J.A., 14 de octubre 2010).

2011 Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella (B.O.E., 8 agosto 2011);

2011 Res. 5 mayo 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado («B.O.E.» 1 junio).

2011 Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, Ayuntamiento de Valencia (de 22 de febrero 2011, disponible en la página web del Ayuntamiento);

2011 Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo de Puertos del Estado y Autoridades portuarias (Ministerio de Fomento, 06 de julio 2011, disponible en la página web del ministerio);

2011 Protocolo de actuación en casos de acoso, Convenio Colectivo Personal laboral de la Diputación Provincial de Huesca (B.O.P.HU., 24 de enero 2011).

2011 Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

2011 ORDEN de 20 de junio de 2011, de la Consejera de Educación, Universidades e Investigación, que regula las medidas de Prevención y el procedimiento de Actuación en casos de Acoso Moral y/o Sexista en el trabajo, en el ámbito del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

2012 Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València (28 de febrero 2012, disponible en la página web de la Universidad);

2012 Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València; 2012.

ANEXO III. SENTENCIAS

1. TRIBUNAL SUPREMO DE ESTADOS UNIDOS

Sentencia del Tribunal Supremo de los Estados Unidos que reconoce el acoso sexual como forma de discriminación sexual en 1986 (Meritor Savings Bank v. Vinson) y distingue a partir de la Ley de Derechos Civiles dos formas de discriminación : el acoso quid pro quo y el hostile work environment

2. TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS

1973 STEDH de 6 de febrero de 1981, Asunto Airey contra Irlanda, núm. 6289/1973.

1979 Caso MARCKX (sentencia de 13 de junio de 1979)

2006 Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 22 de marzo de 2012 (Gran Sala), Asunto Konstantin Markin contra Rusia (Demanda núm. 30078/2006).

3. TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA /TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea asunto Megner y Scheffel;

1976 C-43/75 Defrenne: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 08/04/1976: el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres tiene efecto directo y debe ser garantizado por los Tribunales nacionales.

1976 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 08/04/1976, C-43/75 Defrenne: el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres tiene efecto directo y debe ser garantizado por los Tribunales nacionales.

1981 STJCE, de 31 de marzo de 1981, Asunto "Jenkins", C-96/80;

1981 C-96/80 Jenkins: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 31/03/1981: existe discriminación en la remuneración diferenciada del personal a tiempo parcial preponderantemente femenino.

1981 C-96/80 Jenkins Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 31/03/1981: existe discriminación en la remuneración diferenciada del personal a tiempo parcial preponderantemente femenino.

1986 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de junio de 1986 (Comision vs República Francesa);

1986 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de julio de 1986 (Lawrie-Blum vs Land Baden Württenberg);

1986 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de junio de 1986 (Comision vs República Francesa);

1986 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de julio de 1986 (Lawrie-Blum vs Land Baden Württenberg);

1986 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de mayo de 1986, Asunto Jhonston;

1987 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 26 de junio de 1987.

1987 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 26 de junio de 1987.

1988 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de junio de 1988, Asunto Comisión/Francia;

1989 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de julio de 1989

1989 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de julio de 1989

1989 C-109/88 Danfoss: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 17/10/1989: cuando una empresa aplica un sistema retributivo caracterizado por la falta total de transparencia, recae sobre el entidad empleadora la carga de probar que su política de salarios no es discriminatoria (inversión de la carga de la prueba).

1989 C-109/88 Danfoss Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 17/10/1989: cuando una empresa aplica un sistema retributivo caracterizado por la falta total de transparencia, recae sobre el entidad empleadora la carga de probar que su política de salarios no es discriminatoria (inversión de la carga de la prueba).

1990 C-177/88 Dekker: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 08/11/1990: negativa de contratación debida al embarazo, discriminación directa por razón de sexo.

1990 C-177/88 Dekker: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 08/11/1990: negativa de contratación debida al embarazo, discriminación directa por razón de sexo.

1991 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 07/02/1991, C-184/89 Nimz: existe discriminación indirecta en el sistema de promoción profesional cuando se favorece a las personas trabajador/as a tiempo completo respecto de las empleadas a tiempo parcial, en aquellos supuestos donde la mayoría del personal empleado a tiempo parcial son mujeres.

1992 C-360/90 Boetel Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 04/06/1992: discriminación retributiva de trabajador/aes a tiempo parcial respecto a los de tiempo completo, cuando la mayoría del personal empleado a tiempo parcial son mujeres.

1992 C-360/90 Boetel: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 04/06/1992: discriminación retributiva de trabajador/aes a tiempo parcial respecto a los de tiempo completo, cuando la mayoría del personal empleado a tiempo parcial son mujeres.

1993 STJCE de 27 de octubre de 1993, asunto C-127/92.

1993 C-127/92 Enderby: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 27/10/1993: el entidad empleadora debe justificar mediante factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo las diferencias de retribución que se producen entre dos funciones de igual valor, una de las cuales es ejercida casi exclusivamente por mujeres y la otra principalmente por hombres.

1993 C-127/92 Enderby Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 27/10/1993: el entidad empleadora debe justificar mediante factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo las diferencias de retribución que se producen entre dos funciones de igual valor, una de las cuales es ejercida casi exclusivamente por mujeres y la otra principalmente por hombres.

1994 C-421/92 Habermann-Beltermann: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 05/05/1994: despido por embarazo.

1994 C-32/93 Webb; Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 14/07/1994: despido por embarazo.

1994 C-421/92 Habermann-Beltermann Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 05/05/1994: despido por embarazo.

1994 C-32/93 Webb Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 14/07/1994: despido por embarazo.

1995 STJCE de 14 de diciembre de 1995, asunto Nolte;

1995 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de diciembre de 1995,

1995 STJCE de 26 de enero de 1995

1995 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Asunto Thibault C-136/95, sobre discriminación por no poder obtener una calificación anual debida a ausencia por maternidad;

1995 STJCE de 17 de octubre de 1995, C-450/93, caso Kalanke;

1996 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 1 de febrero de 1996, asunto Posthuma-Van Damme;

1996 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de febrero de 1996, asunto Laperre;

1996 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de enero de 1996.

1996 STJCE 411/96, de 30 de abril de 1998, Asunto "Boyle".

1997 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 11/11/1997, C-409/95 Marshall

1997 STJCE de 11 de noviembre de 1997, asunto C-409/1995 (Marshall);

1997 STJCE 333/97, de 28 de octubre de 1999, Asunto "Leven";

1997 C-1/95 Gester: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 02/10/1997: discriminación indirecta a efectos del cálculo de antigüedad entre trabajador/aes a media jornada y a jornada completa.

1997 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 11/11/1997, C-409/95 Marshall: las acciones de discriminación positiva no son contrarias al principio de no discriminación.

1997 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 28 de abril de 1997, Asunto Sirdar

1998 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de junio de 1998, asunto Hill;

1998 C-394/96 M Brown: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 30/06/1998: despido de una trabajador/a producido durante el embarazo y motivado por ausencias debidas a incapacidad laboral derivada del embarazo.

1998 C-394/96 M Brown Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 30/06/1998: despido de una trabajador/a producido durante el embarazo y motivado por ausencias debidas a incapacidad laboral derivada del embarazo.

1998 C-136/95 Thibault Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 30/04/1998: "no contabilizar, a efectos de promoción profesional, los días de ausencia por permiso de maternidad es una medida discriminatoria".

1998 STJCE de 17 de junio de 1998, Asunto Hill, C-243/95.

1998 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de octubre de 1998, Asunto C-247/98, "Wolfs",

1998 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 30/04/1998, C-136/95 Thibault: no contabilizar, a efectos de promoción profesional, los días de ausencia por permiso de maternidad es una medida discriminatoria.

1999 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 9 de septiembre de 1999, asunto Kruger;

1999 STJCE de 9 de febrero de 1999, asunto Seymour-Smith y Pérez, C-167/97;

1999 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de mayo de 1999, Asunto "Barber", sobre brecha salarial;

2000 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 26 de septiembre de 2000, asunto Kachelman;

2000 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, asunto Schnorbus;

2000 C-207/98 Mahlburg: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 03/02/2000: negativa a contratar a una mujer embarazada para un puesto de trabajo por tiempo indefinido, basándose en una prohibición legal que impide que la mujer embarazada, durante el período de su embarazo, ocupe desde el primer momento dicho puesto.

2000 C-207/98 Mahlburg Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 03/02/2000: negativa a contratar a una mujer embarazada para un puesto de trabajo por tiempo indefinido, basándose en una prohibición legal que impide que la mujer embarazada, durante el período de su embarazo, ocupe desde el primer momento dicho puesto.

2000 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 28/03/2000, C-158/97 Badeck: las normativas para la promoción de las mujeres en funciones públicas no son contrarias al principio de no discriminación.

2000 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 28/03/2000, C-158/97 Badeck:: las normativas para la promoción de las mujeres en funciones públicas no son contrarias al principio de no discriminación.

2000 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de enero de 2000, Asunto Kreil

2000 STJCE, de 6 de julio de 2000, sobre un proceso de selección de personal en la Universidad de Goteborg.

2001 SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS DE LUXEMBRUGO Nº2001/178, ASUNTO BRUNNHOFER

2001 STJCE de 22 de febrero de 2001, asunto C-366/99 (Griesmar);

2001 STJCE, de 26 de junio de 2001, asunto C-381/1999;

2002 STJCE de 19 de marzo de 2002, asunto C-476/99 (Lommers).

2002 STJCE de 19 de marzo de 2002, rec.2002/106

2002 STJCE, Asunto Sass, C-284/02, en la que se estima que concurre discriminación cuando se excluye el cómputo del periodo de maternidad en el periodo exigido de trabajo para la promoción por antigüedad.

2002 STJCE de 19 de marzo de 2002, C-476/99, caso Lommers.

2004 STSJCE de 30 de septiembre de 2004, 2004/270, como ejemplo de medida de acción positiva "discriminatoria" e ilegal, por vulnerar el principio de proporcionalidad.

2004 STJCE 147/02, de 30 de marzo de 2004, Asunto "Alabaster y Woolwich contra Secretary of State for Social Security";

2004 STJCE 342/01, de 18 de marzo de 2004, Asunto "Mª Paz Merino Gómez frente a Continental Industrias del Caucho, S.A.".

2004 STJUE de 4 de marzo de 2004, Asunto "Haacker", C-52/04, sobre diferentes edades de jubilación entre hombres y mujeres;

2004 STJCE, de 18 de marzo de 2004, asunto Merino, C/342/2001;

2005 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 1 de febrero de 2005, Comisión/ Austria -.

2007 SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS DE 6 DE DICIEMBRE DE 2007

2007 C-460/06 Paquay: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 11/10/2007: prohibición de notificar una decisión de despido a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo o hija durante el período de protección al que se refiere dicho artículo, así como adoptar medidas preparatorias de tal decisión antes de expirar dicho período.

2007 C-460/06 Paquay Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 11/10/2007: prohibición de notificar una decisión de despido a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo o hija durante el período de protección al que se refiere dicho artículo, así como adoptar medidas preparatorias de tal decisión antes de expirar dicho período.

2008 STJCE 116/2008, de 22 de octubre de 2009, Asunto "Meerts".

2009 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de octubre de 2009, Asunto C-116/08 (Christel Meerts).

2009 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de octubre de 2009, Asunto c-116/08 (Christel Meerts), en relación al permiso parental previsto en la cláusula 2 del Acuerdo Marco sobre el permiso parental, como anexo de la Directiva 2010/18/Unión Europea).

2009 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de octubre de 2009, Asunto "Meertes", C-116/08, sobre la indemnización por despido.

2009 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de julio de 2009, Asunto "Gómez Limón", C-537/07, que estimó que la regulación del trabajo a tiempo parcial de forma diversa por las legislaciones nacionales en materia de Seguridad Social no puede considerarse en sí misma discriminatoria, sólo por ello, en base a la aplicación de la Directiva 96/734/CE.

2010 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de septiembre de 2010, Asunto Chatzi C-149/10).

2010 STJCE 104/09, de 30 de septiembre de 2010, Asunto "Roca Álvarez".

2010 STJUE de 22 de abril de 2010, Asunto "Tirols", C-486/08.

2010 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala 2", de 22-12- 2010, recaída @n los asuntos acumulados C-444¡09 GAVIEIRO GAVI EIRO (ES) y C-456¡09 IGLESIAS TORRES (ES), que resuelve las cuestiones prejudiciales planteadas por los Juzgados de lo Contencioso Administrativo nº 3 de A Coruña V nº 3 Pontevedra

2011 C-483/09 - Gueye y Salmerón Sánchez: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 15/09/2011: Cuestiones prejudiciales en relación con la protección de las víctimas de violencia. Delitos cometidos en el ámbito familiar: Obligación de imponer una pena accesoria de alejamiento que prohíba al condenado aproximarse a su víctima. Determinación de las clases de penas y su graduación. Compatibilidad con los artículos 2, 3 y 8 de la Decisión marco 2001/220/JAI.

Disposición nacional que excluye la mediación penal. Compatibilidad con el artículo 10 de la citada Decisión marco.

2011 C-236/09 - Association Belge des Consommateurs Test-Achats y otros: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 01/03/2011: Cuestión Prejudicial sobre la validez del artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de Diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (sobre permiso parental).

2011 C-236/09 - Association Belge des Consommateurs Test-Achats y otros:Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 01/03/2011: Cuestión Prejudicial sobre la validez del artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de Diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (sobre permiso parental).

2012 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de noviembre de 2012, Asunto "Isabel Elbal Moreno e Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)", C-385/11.

2012 STJCE, Case Law C-385/11 (22/11/2012), en la que el TJCE entiende que la normativa Española es discriminatoria cuando al regular el reconocimiento de la pensión de jubilación dificulta su acceso a las trabajadoras a tiempo parcial como consecuencia del sistema de cotización aplicable en esta modalidad contractual.

2012 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de noviembre de 2012, C-385/11 - Elbal Moreno: dictamina que la legislación española en materia de pensión de jubilación contributiva de los trabajador/aes/as a tiempo parcial es discriminatoria. Al exigir un periodo de cotización proporcionalmente más elevado para trabajador/aes/as a tiempo parcial (en su mayor parte mujeres) instaura una diferencia de trato.

2012 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea , Caso Napoli, C-595/2012; del 6 de marzo de 2014.

2013 Case Law C-5/12 (19/09/2013)

2013 STJCE, Case Law C-427/11 (28/02/2013).

2014 STJUE del 13 de febrero de 2014; C-512/2011.

4. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1981 STC 32/1981, de 28 de julio

1981 STC 32/1981, de 28 de julio

1982 Sentencia del Tribunal Constitucional 57/1982, de 27 de julio.

1982 STC 57/1982; 99/1987;

1982 STC 5/1982.

1982 Sentencia del Tribunal Constitucional 57/1982, de 27 de julio.

1982 STC 57/1982; 99/1987;

1982 STC 5/1982.

1983 STC 75/1983, de 3 de agosto

1983 STC 5/1983, de 4 de febrero.

1983 STC 25-1-83.

1983 STC 75/1983, de 3 de agosto

1983 STC 5/1983, de 4 de febrero.

1983 STC 25-1-83.

1985 STC 837/1985, (RTC 1993)

1985 ATC 837/1985, de 27 de noviembre

1985 ATC 880/1985.

1985 STC 98/85, de 29 de julio

1985 STC 58/1985;

1985 STC 837/1985, (RTC 1993)

1985 ATC 837/1985, de 27 de noviembre

1985 ATC 880/1985.

1985 STC 98/85, de 29 de julio

1985 STC 58/1985;

1986 STC 50/1986, de 13 de abril (RTC 1986, 50);

1986 STC 108/1986, de 29 de julio;

1986 STC 50/1986, de 23 de abril.

1986 STC 50/1986, de 23 de abril;

1986 STC 148/1986, de 25 de noviembre;

1986 ATC 1060/1986, de 10 de diciembre (A. 134/1986).

1986 STC 63/1986;

1986 STC 50/1986, de 13 de abril (RTC 1986, 50);

1986 STC 108/1986, de 29 de julio;

1986 STC 50/1986, de 23 de abril.

1986 STC 50/1986, de 23 de abril;

1986 STC 148/1986, de 25 de noviembre;

1986 ATC 1060/1986, de 10 de diciembre (A. 134/1986).

1986 STC 63/1986;

1987 Sentencia del Tribunal Constitucional 99/1987, de 11 de junio;

1987 STC 193/1987, de 9 de diciembre

1987 STC 193/1987, de 7 de noviembre;

1987 STC 99/1987, de 11 de junio, (BOE de 26 de junio)

1987 ATC 1262/1987, de 10 de noviembre.

1987 STC 99/1987 (RTC 1987, 99)

1987 STC 99/1987, de 11 de junio.

1987 STC 99/1987, de 11 de junio).

1987 STC 52/1987

1987 STC 136/1987.

1987 Sentencia del Tribunal Constitucional 99/1987, de 11 de junio;

1987 STC 193/1987, de 9 de diciembre

1987 STC 193/1987, de 7 de noviembre;

1987 STC 99/1987, de 11 de junio, (BOE de 26 de junio)

1987 ATC 1262/1987, de 10 de noviembre.

1987 STC 99/1987 (RTC 1987, 99)

1987 STC 99/1987, de 11 de junio.

1987 STC 99/1987, de 11 de junio).

1987 STC 52/1987

1987 STC 136/1987.

1988 STC 128/1987; 166/1988, de 16 de julio;

1988 STC 206/1988; 67/1989, de 18 de abril;

1988 STC 206/1988; 67/1989, de 18 de abril;

1988 STC 64/1988, de 12 de abril;

1988 STC 177/88, de 10 de octubre;

1989 STC 19/1989, de 31 de enero;

1989 STC 67/1989, de 18 de abril (RTC 1989, 67)

1989 STC 67/1989, de 18 de abril

1989 STC 171/1989;

1989 STC 67/1989, de 18 de abril (RTC 1989, 67)

1989 STC 67/1989, de 18 de abril

1989 STC 171/1989;

1990 Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 56/1990 (Pleno), de 29 de marzo (RTC 1990, 56)

1990 STC 140/1990

1990 Sentencia del Tribunal Constitucional 56/1990, de 29 de marzo.

1990 Sentencias del Tribunal Constitucional 56/1990, de 29 de marzo;

1990 STC 62/1990, de 30 de marzo;

1990 Sentencia del Tribunal Constitucional 56/1990, de 29 de marzo, FJ 10).

1990 Sentencia del Tribunal Constitucional 56/1990, de 29 de marzo.

1990 Sentencia del Tribunal Constitucional 56/1990, de 29 de marzo.

1990 STC 56/1990, de 29 de marzo;

1990 STC 62/1990, de 30 de marzo;

1990 STC 56/1990, FJ 10, y 105/2000, FJ 5.

1990 STC 24/1990

1990 STC 96/1990

1990 STC 210/1990.

1990 STC 210/1990;

1990 STC 140/1990

1990 Sentencia del Tribunal Constitucional 56/1990, de 29 de marzo.

1990 Sentencias del Tribunal Constitucional 56/1990, de 29 de marzo;

1990 STC 62/1990, de 30 de marzo;

1990 Sentencia del Tribunal Constitucional 56/1990, de 29 de marzo, FJ 10).

1990 Sentencia del Tribunal Constitucional 56/1990, de 29 de marzo.

1990 Sentencia del Tribunal Constitucional 56/1990, de 29 de marzo.

1990 STC 56/1990, de 29 de marzo;

1990 STC 62/1990, de 30 de marzo;

1990 STC 56/1990, FJ 10, y 105/2000, FJ 5.

1990 STC 24/1990

1990 STC 96/1990

1990 STC 210/1990.

1990 STC 210/1990;

1990 STC 210/90 de 20 de diciembre.

1991 STC 216/1991, de 14 de noviembre;

1991 STC 68/1991

1991 STC 27/1991, de 4 de febrero (RTC 1991, 27)

1991 STC 46/1991, de 28 de febrero (Recurso de inconstitucionalidad vs la Ley 17/1985, de la Función Pública de la Administración de la Generalidad)

1991 STC 27/1991, de 14 de febrero;

1991 STC 46/1991, de 28 de febrero

1991 STC 27/1991

1991 STC 46/1991.

1991 STC 145/1991, de 1 de julio;

1991 STC 27/1991, de 4 de febrero (RTC 1991, 27)

1991 STC 46/1991, de 28 de febrero (Recurso de inconstitucionalidad vs la Ley 17/1985, de la Función Pública de la Administración de la Generalidad)

1991 STC 27/1991, de 14 de febrero;

1991 STC 46/1991, de 28 de febrero

1991 STC 27/1991

1991 STC 46/1991.

1991 STC 145/1991, de 1 de julio;

1991 STC 36/1991, de 14 de febrero

1991 STC 147/1991

1991 STC 1-6-91 que declara el derecho a percibir la misma retribución entre las categorías de limpieza (desempeñada por mujeres) y las de peones, al no existir requisitos objetivos que diferencien el contenido de la prestación de servicios de ambos.

1992 STC 5/1992, de 16 de enero; 28/1992, de 9 de marzo;

1992 STC 229/1992, de 14 de diciembre;

1992 STC 158/1992, de 26 de octubre;

1992 STC 158/1992, de 26 de octubre;

1992 STC 229/1992.

1993 STC 3/1993, de 14 de enero;

1993 STC 109/1993, de 25 de marzo;

1993 STC 293/1993

1993 STC 281/1993 (RTC 281)

1993 STC 293/1993

1993 STC 281/1993 (RTC 281)

1993 STC 177/93, de 31 de mayo

1994 STC 269/1994, de 3 de octubre;

1994 SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Nº 286/1994, DE 27 DE OCTUBRE

1994 SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 28 DE FEBRERO DE 1994

1994 STC 5/1994, de 17 de enero, y de 22 de diciembre de 2004.

1994 STC 92/1994

1994	STC 92/1994
1994	STC 28-4-94 (Antonio Puig), donde declara que el trabajo desempeñado 2004por 140 empleadas encuadradas en las categorías de oficial primera y segunda tiene el mismo valor y, en consecuencia, debe ser igualmente retribuido que el trabajo desempeñado por los empleados que ostentan las categorías de profesional de industria de primera y de segunda, ayudante especializado y peón;
1995	STC 16/1995, de 24 de enero.
1995	STC 58/1995;
1995	STC 147/95, de 16 de octubre.
1995	STC 58/1995;
1995	STC 147/95, de 16 de octubre.
1998	STC de Junio de 1998
1998	STC de Junio de 1998
1999	STC 224/1999, de 13 de diciembre.
1999	STC 24/1999, de 13 de diciembre,
1999	STC 224/1999, de 13 de diciembre
1999	STC 50/1999.
2000	STC 188/2000, de 10 de julio;
2000	STC 98/2000, de 10 de abril.
2000	SSTC 98/2000, de 10 de abril;
2000	STC 186/2000, de 10 de julio;
2000	STC 105/2000, de 13 de abril;
2000	STC 105/2000, de 13 de abril
2000	Sentencia del Tribunal Constitucional 80/2000, de 27 de marzo.
2000	STC 105/2000, de 13 de abril
2000	STC 250/2000, de 30 de octubre;
2000	STC 105/2000, de 13 de abril;
2000	STC 105/2000, de 13 de abril
2000	Sentencia del Tribunal Constitucional 80/2000, de 27 de marzo.
2000	STC 105/2000, de 13 de abril
2000	STC 250/2000, de 30 de octubre;
2000	STC 223/2000, de 21 de septiembre.
2001	STC 207/2001, de 22 de diciembre;
2001	STC 85/2001, de 26 de marzo, y STS, Sala 3ª, de 11 de abril de 2003, rec.1160/2001.

2001 STC 62/2001.

2001 STC 85/2001, de 26 de marzo, y STS, Sala 3ª, de 11 de abril de 2003, rec.1160/2001.

2001 STC 62/2001.

2001 STC 207/2001, de 22 de octubre;

2002 STC 30/2002, de 11 de febrero.

2002 Sentencia del Tribunal Constitucional 37/2002, de 11 de junio;

2002 STC 37/2002, de 14 de febrero;

2004 STC 151/2004, de 20 de septiembre del 2004

2004 STC 253/2004, de 22 de diciembre.

2004 Sentencia del Tribunal Constitucional 253/2004, de 22 de diciembre, que declaró inconstitucional y nulo el art. 12.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014) que establecía el sistema de cotización por hora de trabajo efectivo en el trabajo a tiempo parcial, por generar una discriminación indirecta sobre las mujeres.

2004 STC 253/2004, de 22 de diciembre, y 49/2005, de 14 de marzo, que considera vulnerado el derecho fundamental a no sufrir discriminación por la normativa laboral que computaba en el trabajo a tiempo parcial exclusivamente las horas trabajadas a efectos de determinar los periodos de cotización de las prestaciones de Seguridad Social.

2004 STC Pleno 253/2004, de 22 de diciembre.

2005 STC 253/2005, de 11 de octubre

2005 STC 253/2005, de 10 de octubre

2005 STC 253/2005

2005 STC 253/2005,

2005 ATC de 15 de enero de 2005.

2005 STC 253/2005, de 11 de octubre

2005 STC 253/2005, de 10 de octubre

2005 STC 253/2005

2005 STC 253/2005,

2005 ATC de 15 de enero de 2005.

2005 STC nº 253/2005 de 11 de noviembre

2005 STC 182/2005, de 4 de julio.

2005 STC 182/2005, de 4 de julio.

2005 STC, SENTENCIA 253/2005, de 11 de octubre de 2005

2005 STC 182/2005, sobre postergación profesional de la trabajadora debida al disfrute de bajas maternales, a pesar de los informes favorables.

2005 ATC de 15 de enero de 2005

2005 STC 63/1986 y 139/2005.

2006 STC 294/2006, de 11 de octubre.

2006 Sentencia del Tribunal Constitucional 270/2006;

2006 STC 294/2006, de 11 de octubre,

2006 Sentencia del Tribunal Constitucional 294/2006, de 11 de octubre.

2006 STC 294/2006, de 11 de octubre.

2006 Sentencia del Tribunal Constitucional 270/2006, de 13 de septiembre

2006 STC 294/2006, de 11 de octubre.

2006 STC 294/2006 (LA LEY 110156/2006).

2006 STC 294/2006, de 11 de octubre.

2006 Sentencia del Tribunal Constitucional 270/2006;

2006 STC 294/2006, de 11 de octubre,

2006 Sentencia del Tribunal Constitucional 294/2006, de 11 de octubre.

2006 STC 294/2006, de 11 de octubre.

2006 Sentencia del Tribunal Constitucional 270/2006, de 13 de septiembre

2006 STC 294/2006, de 11 de octubre.

2006 STC 294/2006 (LA LEY 110156/2006).

2006 STC núm. 324/2006, de 20 de noviembre, recurso 3205/2003;

2006 STC núm. 324/2006, de 20 de noviembre, recurso 3205/2003.

2007 STC 74/2007, de 16 de abril.

2007 STC 245/1991, de 16 de diciembre.

2007 STC 62/2007 y STC 160/2007,

2007 Sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007, de 15 de febrero.

2007 STC 3/2007, de 15 de enero;

2007 STC núm. 3/2007, de 15 de enero, recurso de amparo 6715/2003, FJ Sexto.

2008 STC Pleno 12/2008, 29-01-2008 .

2008 STC 92/2008, 21-07-2008 .

2009 STC Pleno 13/2009, 19-01-2009

2009 ATC 1/2009, 12-01-2009 .

2009 STC 124/2009, 18-05-2009 .

2010 ATC 90/2010, 14-07-2010 .

2010 STC 22/2010, 27-04-2010 .

2011 STC 24/2011, 14-03-2011 .

2011 STC 26/2011, 14-03-2011 .

2011 STC 40/2011, 31-03-2011

2011 STC 26/2011, de 14 de marzo.

2011 Sentencia del Tribunal Constitucional 24/2011, impone una interpretación estricta del art. 34.8, al entender que sólo podrán exigir estos derechos cuando hayan sido regulados por convenio colectivo o acuerdo entre personal y entidad empleadora

2011 Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011, entiende que en cualquier la interpretación en clave constitucional impone reconocer estos derechos al personal para no violentar el derecho a la igualdad de oportunidades y a la protección de la familia (artículos 9.2, 14 y 39 de la Constitución española de 1978.).

2011 STC 75/2011, 19-05-2011 .

2011 STC 75/2011, de 19 de mayo.

2011 Sentencia del Tribunal Constitucional 24/2011, y 27/2011, de 14 de marzo de 2011.

2011 STC 26/2011, 14-03-2011 .

2011 STC 26/2011, de 14 de marzo.

2011 Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011,

2011 STC 24/2011, 14-03-2011 .

2011 Sentencia del Tribunal Constitucional 24/2011, de 14 de marzo.

2011 STC 24/2011

2011 STC 26/2011.

2011 Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011, de 14 de marzo.

2011 ATC 85/2011, de 7 de junio , FJ 8.

2012 Sentencia del Tribunal Constitucional 224/2012, de 29 de noviembre, FJ 5.

2012 STC 163/2012, de 20 de septiembre,

2012 STC 224/2012, de 29 de noviembre.

2012 Sentencia del Tribunal Constitucional 224/2012, de 29 de noviembre, FJ 5.

2012 STC 163/2012, de 20 de septiembre,

2012 STC 224/2012, de 29 de noviembre.

2012 El Tribunal Constitucional (Pleno) por Providencia de 30 de octubre de 2012, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 5741/2012, contra los artículos 8, 27 y 28 («B.O.E.» 9 noviembre).

2012 El Tribunal Constitucional (Pleno) por Providencia de 30 de octubre de 2012, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 5741/2012, contra los artículos 8, 27 y 28 («B.O.E.» 9 noviembre).

2012 Providencia del Tribunal Constitucional de 30 de octubre de 2012, ha acordado admitir a

trámite el recurso de inconstitucionalidad número 5741/2012, contra los artículos 8, 27 y 28 («B.O.E.» 9 noviembre). El Pleno del Tribunal Constitucional ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 1983-2013, contra los artículos 1, 2, 8, 22, 27 y 28; las disposiciones adicionales séptima, novena y undécima; disposiciones transitorias primera, octava, novena, décima, undécima, duodécima y decimocuarta, y las disposiciones finales primera, segunda, tercera y cuarta del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio («B.O.E.» 13 mayo).

2012 El Pleno del Tribunal Constitucional, por providencia de 13 de noviembre de 2012, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad núm. 5763/2012, contra el artículo 22.8 del presente Real Decreto Ley («B.O.E.» 23 noviembre).

2013 Providencia del Tribunal Constitucional de 10 de septiembre de 2013, que ha acordado admitir a trámite la cuestión de inconstitucionalidad número 3642/2013, en relación con los artículos 2.2 y 6 del R.D.Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en su aplicación al personal laboral del sector público, por posible vulneración del artículo 9.3 de la Constitución («B.O.E.» 20 septiembre).

2013 El Pleno del Tribunal Constitucional, por Providencias de 22 de octubre de 2013, ha acordado admitir a trámite las cuestiones de inconstitucionalidad cuestiones de inconstitucionalidad números 5370-2013, 5371-2013, 5372-2013, 5373-2013, 5374-2013 y 5375-2013, 5391-2013 y 5490-2013, en relación con el artículo 2 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en su aplicación al personal laboral del sector público, por posible vulneración del art. 9.3 CE («B.O.E.» 1 noviembre). Cuestión de inconstitucionalidad 5370-2013 (en relación con el art. 2.1 y 2.2º.2.1 del RDL 20/2012, de 13 Jul., de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, por posible vulneración de los arts. 9.3 y 33.3 de la Constitución) Cuestión de inconstitucionalidad 5371-2013 (en relación con el art. 2.1 y 2.2º.2.1 del RDL 20/2012, de 13 Jul., de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria por posible vulneración de los arts. 9.3 y 33.3 de la CE) Cuestión de inconstitucionalidad 5372-2013 (en relación con el art. 2.1 y 2.2º.2.1 del RDL 20/2012, de 13 Jul., de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, por posible vulneración de los arts. 9.3 y 33.3 de la Constitución) Cuestión de inconstitucionalidad 5373-2013 (en relación con el art. 2.1 y 2.2º.2.1 del RDL 20/2012, de 13 Jul., de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, por posible vulneración de los arts. 9.3 y 33.3 de la CE) Cuestión de inconstitucionalidad 5374-2013 (en relación con el art. 2.1 y 2.2º.2.1 del RDL 20/2012, de 13 Jul., de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, por posible vulneración de los arts. 9.3 y 33.3 de la Constitución) Cuestión de inconstitucionalidad 5375-2013 (en relación con el art. 2.1 y 2.2º.2.1 del RDL 20/2012, de 13 Jul., de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, por posible vulneración de los arts. 9.3 y 33.3 de la CE).

2013 El Pleno del Tribunal Constitucional ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 1983-2013, contra los artículos 1, 2, 8, 22, 27 y 28; las disposiciones adicionales séptima, novena y undécima; disposiciones transitorias primera, octava, novena, décima, undécima, duodécima y decimocuarta, y las disposiciones finales primera, segunda, tercera y cuarta del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio («B.O.E.» 13 mayo).

2013 El Pleno del Tribunal Constitucional, por providencia de 21 de mayo 2013, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad núm. 2218-2013, contra los arts. 2, 8, 10, 27, 28 y disposición final tercera del presente Real Decreto-ley («B.O.E.» 3 junio).

2013 El Pleno del Tribunal Constitucional ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 1983-2013, contra los artículos 1, 2, 8, 22, 27 y 28; las disposiciones adicionales séptima, novena y undécima; disposiciones transitorias primera, octava, novena, décima, undécima, duodécima y decimocuarta, y las disposiciones finales

primera, segunda, tercera y cuarta del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio («B.O.E.» 13 mayo).

2013 El Pleno del Tribunal Constitucional, por providencia de 21 de mayo 2013, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad núm. 2218-2013, contra los arts. 2, 8, 10, 27, 28 y disposición final tercera del presente Real Decreto-ley («B.O.E.» 3 junio)

2013 El Pleno del Tribunal Constitucional, por providencia de 21 de mayo 2013, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad núm. 2218-2013, contra el artículo 8 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 3 junio)

2013 El Pleno del Tribunal Constitucional, por providencia de 21 de mayo 2013, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad núm. 2218-2013, contra los arts. 2, 8, 10, 27, 28 y disposición final tercera del presente Real Decreto-ley («B.O.E.» 3 junio).

2013 Providencia del Tribunal Constitucional de 5 de noviembre actual, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 5465-2013, promovido por más de cincuenta Diputados del Grupo Parlamentario Socialista en el Congreso de los Diputados, contra la nueva redacción dada en el apartado uno del artículo único de la Ley Orgánica 4/2013, de 28 de junio, de reforma del Consejo General del Poder Judicial, a los artículos 564; apartados 1 y 3 del artículo 570; apartado 1 del artículo 579; apartado 1 del artículo 580; artículo 590; apartado 1 del artículo 591; artículo 599; apartado 4 del artículo 600 y apartado 2 del artículo 638 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, así como el apartado 3 de la disposición transitoria décima de aquella Ley Orgánica 4/2013.

2013 Providencia del Tribunal Constitucional de 21 de mayo 2013, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad núm. 2218-2013, contra el artículo 8 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 3 junio)

2013 Providencia del Tribunal Constitucional de 9 de abril de 2013, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 1743/2013, contra las disposiciones adicionales cuadragésima y septuagésima primera y disposición final octava de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 («B.O.E.» 19 abril 2013).

2013 Providencia del Tribunal Constitucional de 23 de abril de 2013, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 1815-2013, contra los artículos 22.Tres, 23.Uno.2 y disposiciones adicionales duodécima, cuadragésima y septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 («B.O.E.» 13 mayo).

2013 El Pleno del Tribunal Constitucional, por Providencia de 9 de abril de 2013, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 1743/2013, contra las disposiciones adicionales cuadragésima y septuagésima primera y disposición final octava de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 («B.O.E.» 19 abril 2013).

2013 El Pleno del Tribunal Constitucional ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 1983-2013, contra los artículos 1, 2, 8, 22, 27 y 28; las disposiciones adicionales séptima, novena y undécima; disposiciones transitorias primera, octava, novena, décima, undécima, duodécima y decimocuarta, y las disposiciones finales primera, segunda, tercera y cuarta del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio («B.O.E.» 13 mayo).

2014 STC 173/2014, de 23 de octubre de 2014. Recurso de inconstitucionalidad 55-2012.

2014 STC 173/2014, de 23 de octubre de 2014. Recurso de inconstitucionalidad 55-2012.

2014 STC, Pleno, Sentencia 119/2014 de 16 Jul. 2014, Rec. 5603/2012,

2014 El Pleno del Tribunal Constitucional, por Providencia de 10 de junio de 2014, ha acordado admitir a trámite la cuestión de inconstitucionalidad número 3123-2014 planteada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, en el recurso directo núm. 2/63/2013, en relación con los artículos 2.1, 2.2.1 y 3.1 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, por posible vulneración del art. 9.3 de la CE («B.O.E.» 13 junio).

2014 El Pleno del TC, por Providencia de 24 de junio de 2014, ha acordado admitir a trámite la cuestión de inconstitucionalidad número 3311-2014 en relación con el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, por posible vulneración del artículo 9.3 de la CE («B.O.E.» 4 julio).

2014 El Pleno del Tribunal Constitucional, por Providencia de 9 de septiembre de 2014, ha acordado admitir a trámite la cuestión de inconstitucionalidad núm. 3664-2014, en relación con los artículos 2.1, 2.2.1 y 3.1, por posible vulneración del artículo 9.3 de la Constitución («B.O.E.» 13 septiembre).

2014 El Pleno del TC, por providencia de 2 de diciembre 2014, ha acordado admitir a trámite la cuestión de inconstitucionalidad núm. 5186-2014, en relación con el artículo 2.1 del presente Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, por posible vulneración del artículo 9.3 de la Constitución, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.1.c) LOTC, deferir a la Sala Segunda, a la que por turno objetivo le ha correspondido, el conocimiento de la presente cuestión («B.O.E.» 6 diciembre).

2014 El Pleno del TC, por providencia de 2 de diciembre 2014, ha acordado admitir a trámite la cuestión de inconstitucionalidad núm. 6423-2014, en relación con el artículo 8.1 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que modifica el presente artículo, por posible vulneración de los artículos 149.1.13.ª, 149.1.18.ª y 156.1 de la CE, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.1.c) LOTC, reservar para sí el conocimiento de la presente cuestión («B.O.E.» 6 diciembre).

5. TRIBUNAL SUPREMO

1983 STS de 3-VIII-1983

1983 STS de 27 de octubre de 1983, Ar. 5161;

1983 STS de 27 de octubre de 1983, Ar. 5161;

1983 STS de 3-VIII-1983

1983 STS de 27 de octubre de 1983, Ar. 5161;

1983 STS de 27 de octubre de 1983, Ar. 5161;

1984 STS de 20-II-1984;

1984 STS de 24-I-1984;28-III-1984

1984 STS de 20-II-1984;

1984 STS de 24-I-1984;28-III-1984

1985 STS de 15 de noviembre de 1985).

1985 STS de 15 de noviembre de 1985).

1986 STS de 9 de diciembre de 1986

1986 STS 10-1-86

1986 STS de 2 de octubre de 1986 (Ar. 5.366)

1986 STS de 9 de diciembre de 1986

1986 STS 10-1-86

1986 STS de 2 de octubre de 1986 (Ar. 5.366)

1987 STS de 2 de marzo de 1987

1987 STS de 3 de marzo de 1987 (Ar.1449)

1987 STS de 8 de octubre de 1987 (Ar. 6975)

1987 STS de 12 de mayo de 1987(Ar. 3684).

1987 STS de 2 de marzo de 1987

1987 STS de 3 de marzo de 1987 (Ar.1449)

1987 STS de 8 de octubre de 1987 (Ar. 6975)

1987 STS de 12 de mayo de 1987(Ar. 3684).

1988 STS de 14 de enero y 16 de mayo de 1988 (Ar/1 y 3630)

1988 STS de 14 de enero de 1988 (Ar. 1).

1988 STS de 27 de septiembre de 1988 (Ar. 7268)

1988 STS de 14 de enero y 16 de mayo de 1988 (Ar/1 y 3630)

1988 STS de 14 de enero de 1988 (Ar. 1).

1988 STS de 27 de septiembre de 1988 (Ar. 7268)

1989 STS de 14 de febrero de 1989 (Ar/748)

1989 STS de 14 de febrero de 1989 (Ar/748)

1990 STS, social de 22 de enero de 1990 (Ar. 180);

1990 STS, social de 22 de enero de 1990 (Ar. 180);

1990 STS, social de 22 de enero de 1990 (Ar. 180);

1990 STS, social de 22 de enero de 1990 (Ar. 180);

1991 STS de 3-12-91;

1991 STS del 27 de diciembre de 1991 (Ar. 9105).

1991 STS, Social, de 19 de abril de 1991

1991 STS de 3-12-91;

1991 STS del 27 de diciembre de 1991 (Ar. 9105).

1991	STS, Social, de 19 de abril de 1991
1992	STS de 27 de mayo de 1992, rec. 2591/2001
1992	STS de 30 de noviembre de 1992, Ar. 9292;
1992	STS de 30 de noviembre de 1992, Ar. 9292;
1992	Sentencia del Tribunal Supremo, Social, de 11 de mayo de 1992.
1992	STS de 27 de mayo de 1992, rec. 2591/2001
1992	STS de 30 de noviembre de 1992, Ar. 9292;
1992	STS de 30 de noviembre de 1992, Ar. 9292;
1992	Sentencia del Tribunal Supremo, Social, de 11 de mayo de 1992.
1993	STS de 9 de junio de 1993, rec.3856/1992;
1993	STS de 15 de febrero de 1993, Ar.1165/1993,
1993	STS [UD] de 1993, Ar/100
1993	STS, Scoial, UD, de 3 de febrero, de 1993, Ar. 2250)
1993	STS (Social/UD), de 30 de diciembre de 1993 (Ar.10.078)
1993	SSTS, social, UD de 5 de abril de 1993, Ar. 2906;
1993	STS (UD) de 30 de diciembre de 1993, (Ar. 10.078).
1993	STS (Social/UD), de 30 de diciembre de 1993 (Ar.10.078)
1993	STS, social, UD de 5 de abril de 1993, Ar. 2906;
1993	STS (UD) de 30 de diciembre de 1993, (Ar. 10.078).
1993	STS de 15 de febrero de 1993, Ar.1165/1993,
1993	STS [UD] de 1993, Ar/100
1993	STS, Scoial, UD, de 3 de febrero, de 1993, Ar. 2250)
1993	STS (Social/UD), de 30 de diciembre de 1993 (Ar.10.078)
1993	SSTS, social, UD de 5 de abril de 1993, Ar. 2906;
1993	STS (UD) de 30 de diciembre de 1993, (Ar. 10.078).
1993	STS (Social/UD), de 30 de diciembre de 1993 (Ar.10.078)
1993	STS, social, UD de 5 de abril de 1993, Ar. 2906;
1993	STS (UD) de 30 de diciembre de 1993, (Ar. 10.078).
1993	STS de 11 de septiembre de 1993
1994	STS de 2 de noviembre de 1994 (Ar/10336)
1994	STS de 2 de noviembre de 1994 (Ar/10336)
1995	Auto de la Sala de Conflictos (Tribunal Supremo), de 11 de diciembre de 1995

1995 STS de 23 de enero de 1995, Ar. 403;

1995 STS, Social, UD, de 18 de enero de 1995 (Ar. 514)

1995 STS, Social, UD, de 18 de enero de 1995 (Ar. 514)

1995 STS de 18 de julio de 1995, Ar. 6715;

1995 STS de 23 de enero de 1995, Ar. 403;

1995 STS, Social, UD, de 18 de enero de 1995 (Ar. 514)

1995 STS de 18 de julio de 1995, Ar. 6715;

1995 SSTS de 20 de enero, 1 de febrero y 6 y 30 de junio, y 18 de octubre de 1995.

1995 STS de 18 de octubre de 1995, rec. 7860/1991.

1995 Auto de la Sala de Conflictos (Tribunal Supremo), de 11 de diciembre de 1995

1995 STS de 23 de enero de 1995, Ar. 403;

1995 STS, Social, UD, de 18 de enero de 1995 (Ar. 514)

1995 STS, Social, UD, de 18 de enero de 1995 (Ar. 514)

1995 STS de 18 de julio de 1995, Ar. 6715;

1995 STS de 23 de enero de 1995, Ar. 403;

1995 STS, Social, UD, de 18 de enero de 1995 (Ar. 514)

1995 STS de 18 de julio de 1995, Ar. 6715;

1995 SSTS de 20 de enero, 1 de febrero y 6 y 30 de junio, y 18 de octubre de 1995.

1995 STS de 18 de octubre de 1995, rec. 7860/1991.

1995 STS de 16 de junio de 1995 (Adaptar la redacción. 1995/4905);

1996 STS de 21 de junio de 1996, Ar.5221/1996.

1996 STS, Social, de 21 de junio de 1996

1996 STS, Social, UD, de 15 de julio de 1996, Ar. 5990

1996 STS, social, UD, de 25 de octubre de 1996/ Ar. 7793

1996 STS de 20 de enero de 1996, Ar. 115;

1996 STS, Social, UD, de 15 de julio de 1996 (Ar. 5990)

1996 STS, (Social/UD), de 15 de julio de 1996 (Ar. 5990)

1996 STS, social, UD, de 27 de septiembre de 1996, Ar. 6910;

1996 STS de 14 de diciembre de 1996, Ar. 9464;

1996 STS de 23 de diciembre de 1996, Ar. 9844;

1996 STS de 31 de diciembre de 1996, Ar. 9867;

1996 STS, social, de 20 de septiembre de 1996, Ar. 6578)

1996 STS, social, de 20 de septiembre de 1996, Ar. 6578;

1996 STS de 20 de enero de 1996, Ar. 115;

1996 STS, Social, UD, de 15 de julio de 1996 (Ar. 5990)

1996 STS, (Social/UD), de 15 de julio de 1996 (Ar. 5990)

1996 STS, social, UD, de 27 de septiembre de 1996, Ar. 6910;

1996 STS de 14 de diciembre de 1996, Ar. 9464;

1996 STS de 23 de diciembre de 1996, Ar. 9844;

1996 STS de 31 de diciembre de 1996, Ar. 9867;

1996 STS, social, de 20 de septiembre de 1996, Ar. 6578)

1996 STS, social, de 20 de septiembre de 1996, Ar. 6578;

1996 STS de 21 de junio de 1996, Ar.5221/1996.

1996 STS, Social, de 21 de junio de 1996

1996 STS, Social, UD, de 15 de julio de 1996, Ar. 5990

1996 STS, social, UD, de 25 de octubre de 1996/ Ar. 7793

1996 STS de 20 de enero de 1996, Ar. 115;

1996 STS, Social, UD, de 15 de julio de 1996 (Ar. 5990)

1996 STS, (Social/UD), de 15 de julio de 1996 (Ar. 5990)

1996 STS, social, UD, de 27 de septiembre de 1996, Ar. 6910;

1996 STS de 14 de diciembre de 1996, Ar. 9464;

1996 STS de 23 de diciembre de 1996, Ar. 9844;

1996 STS de 31 de diciembre de 1996, Ar. 9867;

1996 STS, social, de 20 de septiembre de 1996, Ar. 6578)

1996 STS, social, de 20 de septiembre de 1996, Ar. 6578;

1996 STS de 20 de enero de 1996, Ar. 115;

1996 STS, Social, UD, de 15 de julio de 1996 (Ar. 5990)

1996 STS, (Social/UD), de 15 de julio de 1996 (Ar. 5990)

1996 STS, social, UD, de 27 de septiembre de 1996, Ar. 6910;

1996 STS de 14 de diciembre de 1996, Ar. 9464;

1996 STS de 23 de diciembre de 1996, Ar. 9844;

1996 STS de 31 de diciembre de 1996, Ar. 9867;

1996 STS, social, de 20 de septiembre de 1996, Ar. 6578)

1996 STS, social, de 20 de septiembre de 1996, Ar. 6578;

1997 STS de 3 de marzo de 1997, Ar. 2194,

1997 STS de 18 de marzo de 1997, Ar. 2572.

1997 STS de 3 de marzo de 1997, Ar. 2194,

1997 STS de 18 de marzo de 1997, Ar. 2572.

1997 STS, Sala 3ª, de 29 de mayo de 1997, rec.290/1994;

1997 STS de 3 de marzo de 1997, Ar. 2194,

1997 STS de 18 de marzo de 1997, Ar. 2572.

1997 STS de 3 de marzo de 1997, Ar. 2194,

1997 STS de 18 de marzo de 1997, Ar. 2572.

1997 STS, Sala 3ª, de 29 de mayo de 1997, rec.290/1994;

1997 STS de 6 de marzo de 1997.

1998 STS de 26 de mayo de 1998 (RJ 1998, 5906)

1998 Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 1998

1998 STS de 26 de mayo de 1998 (RJ 1998, 5906)

1998 Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 1998

1998 STS, Sala 2º, de 28 de septiembre de 1998;

1999 STS de 30 de septiembre de 1999 (RJ 1999/895)

1999 STS de 14 de junio de 1999, Ar.4295/2000;

1999 STS de 26 de enero de 1999;

1999 STS 30 de marzo de 1999;

1999 STS 5 de julio de 1999

1999 STS 10 de noviembre de 1999.

1999 STS de 14 de junio de 1999, Ar.4295/2000;

1999 STS de 26 de enero de 1999;

1999 STS 30 de marzo de 1999;

1999 STS 5 de julio de 1999

1999 STS 10 de noviembre de 1999.

1999 STS 22 de abril y 13 de febrero de 1999,

2000 STS de 23 de marzo de 2000, rec.362/1999

2000 STS de 16 de diciembre de 2003, rec.944/2003.

2000 STS de 20 de julio de 2000.

2000 STS 23 de junio de 2000

2000 STS de 20 de julio de 2000, rec. 3799/1999;

2000 STS de 18 de enero de 2000, rec. 2000/950;

2001 STS de 25 de junio de 2001, rec. 473/1999;

2001 STS de 25 de junio de 2001, rec. 473/1999;

2001 STS de 11 de diciembre de 2001, rec. 1817/2001;

2001 STS de 11 de diciembre de 2001, rec. 1817/2001)

2001 STS de 21 de marzo de 2002, rec. 1074/2001.

2002 STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª), de 5 de febrero de 2002 (RJ 2002, 2951), en el recurso contencioso-administrativo núm. 414/1999

2002 STS de 17 de junio de 2002.

2002 SSTS de 17 de septiembre, 19 de noviembre y 11 y 27 de diciembre de 2002,

2002 STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª), de 5 de febrero de 2002 (RJ 2002, 2951), en el recurso contencioso-administrativo núm. 414/1999

2002 STS de 17 de junio de 2002.

2002 SSTS de 17 de septiembre, 19 de noviembre y 11 y 27 de diciembre de 2002,

2002 STS de 25 de febrero de 2002;

2002 STS de 9 de diciembre de 2002 (RJ 2003/1946).

2003 STS de 28 de octubre de 2003.

2003 STS de 26 de junio de 2003, rec. 4182/2002.

2003 STS de 28 de octubre de 2003.

2003 STS de 26 de junio de 2003, rec. 4182/2002.

2004 STS, Social, de 7 de octubre de 2004

2004 STS, Social, de 7 de octubre de 2004

2005 STS, Sala 3ª, de 22 de septiembre de 2005, rec.5272/2001;

2005 STS de 1 de junio de 2005.

2005 Auto del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2006, rec. 3836/2005.

2005 STS, Sala 3ª, de 22 de septiembre de 2005, rec.5272/2001;

2005 STS de 1 de junio de 2005.

2005 Auto del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2006, rec. 3836/2005.

2005 Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de junio de 2005 (TOL 698506).

2005 STS (Social), de 10 de noviembre de 2005, recurso 4291/2004,

2006 STS, Sala 3ª, de 13 de marzo de 2006, rec.5754/2001.

2006 STS de 13 de noviembre de 2006;

2006 STS de 13 de noviembre de 2006;

2006 STS de 19 de julio de 2006 (RJ 6653).

2006 Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2006.

2006 Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de octubre de 2006 (TOL 1018580).

2006 STS de 24 de octubre de 2006, rec. 2154/2005.

2007 STS Sala Social, 20-09-2007

2007 Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio de 2007 (RJ 2007, 8076)

2007 STS de 30 de mayo de 2007.

2007 Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio de 2007 (RJ 2007, 8076)

2007 STS de 30 de mayo de 2007.

2007 Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 2007 (RÉGIMEN JURÍDICO/2007/5084);

2008 STS , de 3 de noviembre de 2008 (RJ\2009\383).

2008 STS de 14 de mayo de 2008 (RJ 2008, 5056);

2008 STS de 20 de octubre de 2008, rec.6078/2004.

2008 STS , de 3 de noviembre de 2008 (RJ\2009\383).

2008 STS de 14 de mayo de 2008 (RJ 2008, 5056);

2008 STS de 20 de octubre de 2008, rec.6078/2004.

2008 STS, Sala de lo Social, de 15 de diciembre de 2008;

2008 Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de junio de 2008 (Ar. 2008/4227);

2008 STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª, de 6 octubre 2008

2008 STS de 13 y 18 de junio de 2008 (Ar. 2008/4227) y (Ar. 2008/4230).

2008 STS Sala Social, 13-06-2008 .

2008 STS Sala Social, 18-06-2008

2009 STS Sala Social, 20-05-2009 .

2009 Vid. STS de 8 de abril de 2009 (RJ 2009, 3758);

2009 STS de 30 de junio de 2009, rec. 770/2008;

2009 STS de 23 de abril de 2009, rec. 70/2008; de 19 de noviembre de 2002, rec. 909/2002, etc…

2009 STS de 14 de diciembre de 2009, rec. 1654/2009.

2009 Auto del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 2010, rec. 4480/2009

2009 STS, Sala 3ª, de 20 de noviembre de 2009;

2009 Vid. STS de 8 de abril de 2009 (RJ 2009, 3758);

2009 STS de 30 de junio de 2009, rec. 770/2008;

2009	STS de 23 de abril de 2009, rec. 70/2008; de 19 de noviembre de 2002, rec. 909/2002, etc…
2009	STS de 14 de diciembre de 2009, rec. 1654/2009.
2009	Auto del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 2010, rec. 4480/2009
2009	STS, Sala 3ª, de 20 de noviembre de 2009;
2009	STS de 9 de diciembre de 2009, rec. 8/2008
2009	Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de noviembre de 2009;
2009	STS Sala Social, 19-05-2009 .
2009	STS Sala Social, 20-05-2009
2009	STS Sala Social, 23-04-2009
2010	STS Sala Social, 06-07-2010 .
2010	STS Sala Social, 07-07-2010 .
2010	Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de abril de 2010, Rec. 60/2009.
2010	Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de octubre de 2010, Rec. 227/2009.
2010	STS, Sala 3ª, de 7 de mayo de 2010, rec. 3492/2007;
2010	STS de 2 de diciembre de 2010, rec. 3717/2009;
2010	STS de 3 de noviembre de 2010, rec.1096/09;
2010	STS, Sala 3ª, de 7 de mayo de 2010, rec. 3492/2007;
2010	STS de 2 de diciembre de 2010, rec. 3717/2009;
2010	STS de 3 de noviembre de 2010, rec.1096/09;
2010	STS Sala Cont-Admvo, 08-07-2010
2010	STS de 15 de septiembre de 2010;
2010	STS, Sala 4ª, de 14 de junio de 2010, rec.111/2009.
2010	STS, Sala 4ª, de 14 de junio de 2010, rec.111/2009.
2010	STS 6675/2010.
2010	Sentencia de 2 de Diciembre de 2010 (rec.4775/2009) de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo.
2011	STS, Sala 3ª, de 21 de julio de 2011, rec.5486/2009.
2011	STS Sala Cont-Admvo, 15-06-2011 .
2011	STS Sala Cont-Admvo, 19-09-2011 .
2011	STS de 6 de julio de 2011, rec.2580/2009;
2011	STS de 24 de junio de 2011, rec. 366/2009
2011	STS, Sala 4ª, de 28 de septiembre de 2011, rec.25/2011;
2011	STS, Sala 3ª, de 10 de marzo de 2011, rec.236/2008.

2011 STS, Sala 4ª, de 28 de septiembre de 2011, rec. 25/2011;

2011 STS de 24 de junio de 2011, rec. 366/2009

2011 STS, Sala 4ª, de 28 de septiembre de 2011, rec.25/2011;

2011 STS, Sala 3ª, de 10 de marzo de 2011, rec.236/2008.

2011 STS, Sala 4ª, de 28 de septiembre de 2011, rec. 25/2011;

2011 Sentencia del Tribunal Supremo, Social, de 31 de enero de 2011.

2011 Sentencia del Tribunal Supremo, Social, de 9 de mayo de 2011.

2011 STS Sala Social, 18-07-2011 .

2011 STS Sala Social, 19-04-2011 .

2011 STS 448/2011 Id Cendoj: 28079130072011100054 Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso Sede: Madrid Sección: 7 Nº de Recurso: 62/2009 Nº de Resolución: Procedimiento: CONTENCIOSO Ponente: JUAN JOSE GONZALEZ RIVAS

2011 STS Sala Social, 18-04-2011 .

2011 STS, Sala 4ª, de 17 de enero de 2011, rec.1473/2010.

2011 STS, Sala 4ª, de 17 de enero de 2011, rec.1473/2010.

2012 STS de 24 de abril de 2012, rec.141/2011.

2012 STS de 24 de abril de 2012, rec.141/2011.

2012 STS, Sala 3ª, de 18 de julio de 2012, rec.5734/2011;

2012 STS de 28 de diciembre de 2012, rec.4049/2011;

2012 STS de 18 de marzo de 2013, rec.97/2012.

2012 STS de 8 de octubre de 2012, rec. 5914/2010.

2012 STS de 23 de marzo de 2012, rec.658/2009;

2012 STS de 6 de junio de 2012, rec.4691/2009;

2012 STS de 18 de julio de 2012, rec.5734/2011;

2012 STS de 14 de noviembre de 2012, rec.241/2012.

2012 STS de 25 de enero de 2012, rec.986/2011;

2012 STS de 20 de enero de 2012, rec.492/2011.

2012 STS de 8 de octubre de 2012, rec. 5914/2010.

2012 STS de 23 de marzo de 2012, rec.658/2009;

2012 STS de 6 de junio de 2012, rec.4691/2009;

2012 STS de 18 de julio de 2012, rec.5734/2011;

2012 STS de 14 de noviembre de 2012, rec.241/2012.

2012 STS de 25 de enero de 2012, rec.986/2011;

2012 STS de 20 de enero de 2012, rec.492/2011.

2012 STS, Sala 4ª, de 16 de julio de 2013, rec.68/2012.

2012 STS Sala Social, 24-04-2012

2012 STS, Sala de lo Social, de 6 Jun. 2012, rec.1623/2011.

2012 Sentencia T.S. (Sala 3) de 18 de julio de 2012

2013 STS de 11 de marzo de 2013, rec.218/2012;

2013 STS de 4 de julio de 2013, rec.1468/2013;

2013 STS de 3 de enero de 2013, rec.165/2011.

2013 SSTS de 24 de junio de 2014, rec. 270/2013;

2013 STS de 14 de julio de 2014, rec. 2680/2013;

2013 STS de 14 de julio de 2014, rec. 1807/2013

2013 STS, Sala 3ª, de 8 de noviembre de 2013, rec.3105/2012;

2013 STS de 21 de mayo de 2013, rec.55/2012

2013 STS, Sala 3ª, de 24 de junio de 2013, rec.434/2012 (Voto particular de D. Pablo Lucas Murillo y D. José Díaz Delgado.

2013 STS, Sala 4ª, de 21 de mayo de 2013, rec.55/2012.

2013 STS de 3 de enero de 2013, rec.165/2011.

2013 SSTS de 24 de junio de 2014, rec. 270/2013;

2013 STS de 14 de julio de 2014, rec. 2680/2013;

2013 STS de 14 de julio de 2014, rec. 1807/2013

2013 STS, Sala 3ª, de 8 de noviembre de 2013, rec.3105/2012;

2013 STS de 21 de mayo de 2013, rec.55/2012

2013 STS, Sala 3ª, de 24 de junio de 2013, rec.434/2012 (Voto particular de D. Pablo Lucas Murillo y D. José Díaz Delgado.

2013 STS, Sala 4ª, de 21 de mayo de 2013, rec.55/2012.

2013 STS Sala 4ª, de 27 de marzo de 2014, rec.73/2013.

2014 Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª de lo Social) de 10 de octubre de 2014, recaída en el recurso de casación para la unificación de doctrina número 723/2013

2014 Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª de lo Social) de 16 de septiembre de 2014, recaída en el recurso de casación para la unificación de doctrina número 2355/2013.

2014 STS de 14 de julio de 2014, rec. 1847/2014.

2014 STS, Sala 3ª, de 9 de abril de 2014, rec. 514/2013.

2014 Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª de lo Social) de 10 de octubre de 2014, recaída en el recurso de casación para la unificación de doctrina número 723/2013

2014 Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª de lo Social) de 16 de septiembre de 2014, recaída en el recurso de casación para la unificación de doctrina número 2355/2013.

2014 STS de 14 de julio de 2014, rec. 1847/2014.

2014 STS, Sala 3ª, de 9 de abril de 2014, rec. 514/2013.

2014 STS, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 15 Jul. 2014, Rec. 2047/2013

2014 Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 1.ª, de 20 de noviembre de 2014, rec. núm. 3402/2012.

2014 STS 18 de febrero de 2014, rec. 59/2013;

2014 STS de 26 de marzo de 2014, rec. 138/2013;

2014 STS de 15 de abril de 2014, rec. 188/2013;

2014 STS, de 20 de enero de 2014,

2014 Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 2.ª, de 28 de noviembre de 2014, rec. núm. 1005/2014 –Caso Mercadona–, relativa a la la responsabilidad penal de la empresa por el delito de acoso sexual cometido por un empleado.

2014 (STS, Sala de lo Penal, de 28 de noviembre de 2014, rec. núm. 1005/2014).

2014 (STS, Sala de lo Penal, de 28 de noviembre de 2014, rec. núm. 1005/2014)

2014 STS, Sala 4ª, de 27 de marzo de 2014, rec.73/2013;

2014 STS, Sala 4ª, de 27 de marzo de 2014, rec.73/2013;

2014 Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª de lo Social) de 15 de octubre de 2014, recaída en el recurso de casación –modalidad común o tradicional, número 199/2013.

6. AUDIENCIA NACIONAL

1998 SAN (Sala de lo Social), de 14 de julio de 1998 (Proc. Núm.6/1998),

1998 SAN (Sala de lo Social), de 14 de julio de 1998 (Proc. Núm.6/1998),

2000 SAN de 6 de octubre de 2000 (JUR 2000, 312215),

2000 SAN de 6 de octubre de 2000 (JUR 2000, 312215),

2002 SAN (Contencioso-administrativo), Sevilla, de 22 de noviembre de 2002, recurso 311/2001

2004 SAN de 12 de julio de 2004 (JUR 225723),

2005 Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 28 de febrero de 2005 (AS 2005/620).

2005 Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 25/2005, de 28 de febrero (AS 2005\620).

2006 SAN de 1 de junio de 2006 (JUR 2006, 170743),

2006 SAN de 1 de junio de 2006 (JUR 2006, 170743)

2006 SAN de 1 de junio de 2006 (JUR 2006, 170743),

2006 SAN de 1 de junio de 2006 (JUR 2006, 170743)

2007 SAN de 25 de enero de 2008, Proc.195/2007;

2008 SAN de 25 de enero de 2008, Proc.195/2007;

2009 SAN, Sala Social, de 19 de junio de 2009, Proc.59/2009,

2009 SAN, Sala Social, de 19 de junio de 2009, Proc.59/2009,

2010 SAN de 14 de enero de 2010, Proc.243/2010.

2010 SAN de 14 de enero de 2010, Proc.243/2010.

2011 SAN, Sala Social, de 24 de noviembre de 2011, rec.161/2011

2011 SAN, Sala Social, de 24 de noviembre de 2011, rec.161/2011

2012 Sentencia de la Audiencia Nacional, Seccion Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativa, del recurso interpuesto por el CNSJ (Conlegio Nacional de Secretarios Judiciales), y su sindicato (Procedimiento Ordinario 380/2011) contra la RPT de la Nueva Oficina Judicial del Pais Vasco aprobada el 20 de abril 2011 por orden del Ministerio de Justicia, para los cuerpos de gestión, tramitación y auxilio judicial, anulando la citada Orden.

2012 Audiencia Nacional en su sentencia del 17 de enero de 2013, Proc. 294/2012.

2013 SAN, Sala de lo Social, de 8 de abril de 2013, rec.279/2012.

2013 SAN, Sala de lo Social, de 8 de abril de 2013, rec.279/2012.

2013 SAN Sala de lo Social 52/2013, 21-05-2013.

2014 SAN de 28 de marzo de 2014.

7. AUDIENCIA PROVINCIAL

SAP Madrid Sec.6 196/2011, 17-05-2011 .

8. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

1990 STSJ de Canarias, de 30 de noviembre de 1990.

1990 STSJ de Canarias, de 30 de noviembre de 1990.

1993 STSJ de Cantabria de 3 de febrero de 1993 (Ar. 646).

1993 STSJ de Galicia de 30 de septiembre de 1993, Ar. 3987;

1993 STSJ de Cantabria, de 3 de febrero de 1993 (Ar. 646),

1993 STSJ de Cantabria de 3 de febrero de 1993 (Ar. 646).

1993 STSJ de Galicia de 30 de septiembre de 1993, Ar. 3987;

1993 STSJ de Cantabria, de 3 de febrero de 1993 (Ar. 646), respecto al servicio de retirada de vehículos.

1993 STSJ de Cantabria de 3 de febrero de 1993 (Ar. 646).

1993 STSJ de Galicia de 30 de septiembre de 1993, Ar. 3987;

1993 STSJ de Cantabria, de 3 de febrero de 1993 (Ar. 646),

1993 STSJ de Cantabria de 3 de febrero de 1993 (Ar. 646).

1993 STSJ de Galicia de 30 de septiembre de 1993, Ar. 3987;

1993 STSJ de Cantabria, de 3 de febrero de 1993 (Ar. 646), respecto al servicio de retirada de vehículos.

1994 STSJ de Madrid, de 26 de septiembre de 1994, Ar. 3635).

1994 STSJ de Madrid, de 26 de septiembre de 1994.

1994 STSJ de Madrid, de 26 de septiembre de 1994, Ar. 3635).

1994 STSJ de Madrid, de 26 de septiembre de 1994.

1994 STSJ de Madrid, de 26 de septiembre de 1994, Ar. 3635).

1994 STSJ de Madrid, de 26 de septiembre de 1994.

1994 STSJ de Madrid, de 26 de septiembre de 1994, Ar. 3635).

1994 STSJ de Madrid, de 26 de septiembre de 1994.

1995 STSJ del País Vasco de 28 de noviembre de 1995, Ar. 4348

1995 STSJ de Extremadura, de 27 de julio de 1995 (Ar. 2724),

1995 STSJ del País Vasco de 28 de noviembre de 1995, Ar. 4348

1995 STSJ de Extremadura, de 27 de julio de 1995 (Ar. 2724),

1995 STSJ del País Vasco de 28 de noviembre de 1995, Ar. 4348

1995 STSJ de Extremadura, de 27 de julio de 1995 (Ar. 2724),

1995 STSJ del País Vasco de 28 de noviembre de 1995, Ar. 4348

1995 STSJ de Extremadura, de 27 de julio de 1995 (Ar. 2724),

1995 STSJ (Contencioso-administrativo), Navarra de 21 de noviembre de 1995, recurso 961/1993,

1995 STSJ Aragón, de 2 de junio de 1998, recurso 1266/1995;

1996 STSJ de Navarra de 12 de noviembre de 1999, recurso 707/1996;

1997 STSJ (Contencioso-administrativo), Cataluña, de 14 de enero de 1997, recurso 1601/1993.

1998 STSJ Cataluña núm. 1545/1998, de 25 de febrero de 1998;

1998 STSJ (Contencioso-administrativo), Cataluña de 20 de noviembre de 1998, recurso 1927/1994,

1998 STSJ Málaga de 28 de noviembre de 2003, recurso 1487/1998;

1999 STSJ (Contencioso-administrativo), Comunidad Valenciana, de 16 de julio de 1999, recurso 565/1997;

1999 STSJ del País Vascoo, de 30 de noviembre de 1999 (AS 1999/3805), para el caso de convivencia con los abuelos, pero que no soluciona el supuesto de la existencia de dos núcleos familiares diferentes.

2000 STSJ de Cataluña de 5 de mayo de 2005, recurso 1066/2000.

2000 STSJ Madrid de 27 de septiembre de 2003, recurso 1059/2000.

2000 STSJ (Contencioso-administrativo), Castilla-La Mancha, de 3 de febrero de 2000, recurso

1038 y 1039/1997.

2000 STSJ (Contencioso-administrativo), Asturias, de 17 de noviembre de 2000, recurso 28/2000

2000 STSJ (Contencioso-administrativo), País Vasco de 21 de julio de 2000, recurso 4871/1996, y de Madrid, de 25 de febrero de 2003, recurso 890/1999.

2000 STSJ de Galicia, Sala Contencioso-administrativa, de 11 de octubre de 2000, rec.967/1998.

2000 STSJ de Galicia, Sala Contencioso-administrativa, de 11 de octubre de 2000, rec.967/1998.

2000 STSJ de Castila-La Mancha, de 30 de junio de 2000 (Ar. 2000/3016);

2000 STSJ de Cataluña, de 26 de octubre de 2000 (Ar. 2000/4544).

2001 STSJ de la Comunidad Autónoma del País Vasco de 27 de julio de 2001 (JUR 2001, 311134)

2001 STSJ de la Comunidad Autónoma del País Vasco de 27 de julio de 2001 (JUR 2001, 311134)

2001 Sentencias del TSJ de Navarra de 30 de abril, 18 de mayo y 15 de junio de 2001,

2001 STSJ (Contencioso-administrativo), Málaga, de 15 de enero de 2001, recurso 333/2000,

2001 STSJ (Contencioso-administrativo), Cataluña, de 31 de julio de 2001, recurso 31/2001.

2001 STSJ de la Comunidad Valenciana, de 27 de septiembre de 2001 (Ar. 2001/2329);

2002 STSJ de la Comunidad Valenciana de 18 de enero de 2002 (JUR 2002, 159912)

2002 STSJ de la Comunidad Valenciana de 18 de enero de 2002 (JUR 2002, 159912)

2002 STSJ del País Vasco, de 30 de abril de 2002,

2002 STSJ (Contencioso-administrativo), Granada, de 1 de julio de 2002, recurso 4630/1997,

2002 STSJ de Andalucía, de 22 de noviembre de 2002 (JUR 2003, 133406).

2003 STSJ de Madrid, de 21 de octubre de 2003, sobre efectos psicosociales derivados de una situación de acoso.

2003 STSJ de Andalucía de 2 de diciembre de 2003,

2003 STSJ de Cantabria de 18 de noviembre de 2003;

2003 STSJ (Contencioso-administrativo), Comunidad Valenciana, de 27 de enero de 2003, recurso 534/1999.

2004 STSJ de Cataluña de 15 de junio de 2004, rec.55/2004.

2004 STSJ de Madrid de 16 de junio de 2004 (JUR 2004, 226577),

2004 STSJ de Madrid de 16 de junio de 2004 (JUR 2004, 226577),

2004 STSJ de Cataluña de 19 de abril de 2004,

2004 STSJ de Castilla-La Mancha, de 22 de noviembre de 2004.

2004 STSJ de Madrid de 21 de diciembre de 2004, rec. 495/2004.

2004 STSJ de Galicia, de 19 de enero de 2004, rec. 5977/2003,

2004 STSJ de Castilla-La Mancha, de 13 de octubre de 2004(AS 2004/2948);

2005 STSJ de Extremadura de 10 de junio de 2005, rec.209/2005

2005 STSJ de Galicia, de 9 de abril de 2005.

2005 STSJ de Madrid, de 23 de mayo de 2005

2006 STSJ de Navarra, de 23 de febrero de 2006, rec. 35/2006.

2007 STSJ de Extremadura de 29 de noviembre de 2007 (AS 2008, 630).

2007 STSJ de Extremadura de 29 de noviembre de 2007 (AS 2008, 630);

2007 STSJ de Extremadura de 29 de noviembre de 2007 (AS 2008, 630).

2007 STSJ de Extremadura de 29 de noviembre de 2007 (AS 2008, 630);

2007 TSJ del País vasco 517/2007, de 20 de febrero,

2007 STSJ del País Vasco, de 2 de mayo de 2007, Rec. 424/2007,

2007 STSJ de Com. Valenciana, de 10 de marzo de 2007 (Jur 2008/86319)

2008 STSJ Andalucía Sevilla Sala Social 1531/2008, 06-05-2008 .

2008 STSJ Aragón Sala Social 1001/2008, 19-12-2008 .

2008 STSJ Aragón Sala Social 451/2008, 25-05-2008 .

2008 STSJ Cataluña Sala Social 9493/2008, 17-12-2008 .

2008 STSJ Madrid Sala Social 709/2008, 10-11-2008 .

2008 STSJ de la Comunidad de Madrid, de 30 de abril de 2008 (JUR 2008, 331688),

2008 STSJ de 30 de abril de 2008 (JUR 2008, 331688)

2008 STSJ de Cataluña de 10 de octubre de 2008 (JUR 2009, 37715).

2008 STSJ de la Comunidad de Madrid, de 30 de abril de 2008 (JUR 2008, 331688),

2008 STSJ de 30 de abril de 2008 (JUR 2008, 331688)

2008 STSJ de Cataluña de 10 de octubre de 2008 (JUR 2009, 37715).

2008 STSJ Cantabria Sala Social 218/2008, 25-03-2008 .

2008 STSJ Cataluña Sala Social 3417/2008, 22-04-2008 .

2008 STSJ Cataluña Sala Social 4669/2008, 05-06-2008 .

2008 STSJ País Vasco Sala Social, 25-03-2008 .

2008 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 14 de mayo de 2008

2008 STSJ Cantabria Sala Social 1083/2008, 04-12-2008 .

2008 STSJ Castilla y León (Valladolid) Sala Social 961/2008, 24-10-2008 ..

2008 STSJ Cataluña Sala Social 4628/2008, 04-06-2008 .

2008 STSJ Madrid Sala Social 505/2008, 14-07-2008 .

2008 STSJ Madrid Sala Social 828/2008, 05-11-2008 .

2008 STSJ Navarra Sala Social 201/2008, 09-09-2008 .

2008 STSJ C. Valenciana, de 14 de octubre de 2008, rec. 2807/2008;

2008 STSJ Cataluña, de 17 de diciembre de 2008, rec. 6391/2008,

2008 STSJ Madrid de 5 de noviembre de 2008, rec. 3504/2008,

2008 STSJ Asturias Sala Social 3859/2008, 28-11-2008 .

2008 STSJ Comunidad Valenciana Sala Social 348/2008, 07-02-2008

2008 STSJ Asturias Sala Social 3090/2008, 17-10-2008

2008 STSJ Castilla y León (Burgos) Sala Social 694/2008, 04-12-2008

2008 STSJ Madrid Sala Social 520/2008, 10-09-2008

2008 STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 1 de julio de 2008, rec.1210/2008;

2008 STSJ del País Vasco, Sala Social, de 23 de septiembre de 2008, rec.1611/2008;

2008 STSJ del País Vasco, Sala Social, de 23 de septiembre de 2008, rec.1611/2008;

2008 STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 1 de julio de 2008, rec.1210/2008;

2008 STSJ de 17 de febrero de 2009, rec.2930/2008;

2009 STSJ Cantabria Sala Social 157/2009, 25-02-2009 .

2009 STSJ Andalucía Sala Social 3067/2009, 15-09-2009 .

2009 STS Sala Social, 30-04-2009 .

2009 STSJ Andalucía Sala Social 3036/2009, 15-09-2009 .

2009 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (STSJ MAD) 3852/2009, de 8 de julio, (rollo 2677/2009)

2009 STSJ de Aragón, de 14 de octubre de 2009, Rec. 737/2009.

2009 STSJ Madrid Sala Social 662/2009, 19-10-2009

2009 STSJ Andalucía Sala Social 3761/2009, 29-10-2009

2009 STSJ Cataluña Sala Social 2846/2009, 02-04-2009

2009 STSJ Cataluña Sala Social 5001/2009, 19-06-2009

2009 STSJ Comunidad Valenciana Sala Social 1447/2009, 05-05-2009 .

2009 STSJ Madrid Sala Social 691/2009, 08-09-2009 .

2009 STSJ de Castilla-La Mancha, de 29 de enero de 2009 (JUR 2009/178870);

2009 STSJ Comunidad Valenciana Sala Social 1440/2009, 05-05-2009 .

2009 STSJ Comunidad Valenciana Sala Social 1466/2009, 05-05-2009

2009 STSJ de Galicia, de 16 de noviembre de 2009 (JUR 2010/26934).

2009 STSJ 3 de abril de 2009, rec. 7938/2008;

2009 STSJ Madrid de 15 de abril de 2009, rec. 1131/2009;

2009 STSJ País Vasco, de 19 de mayo de 2009, rec. 697/2009;

2009 STS Sala Social, 17-03-2009 .

2009 STSJ Andalucía Sala Social, 30-04-2009 .

2009 STSJ Andalucía Sala Social 3482/2009, 13-20-2009 .

2009 STSJ Galicia Sala Social 2780/2009, 29-05-2009

2009 STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 17 de febrero de 2009, rec.2930/2008;

2009 STSJ de Castilla y León, Sala Social, de 28 de octubre de 2009, rec.13/2009.

2009 Sentencia nº 1324/2009 de TSJ Comunidad Valenciana (Valencia), Sala de lo Contencioso, 14 de Octubre de 2009.

2009 STSJ, Sala de lo Cont-Administrativo, Castilla y León/Burgos, de 4 de mayo y 7 de julio de 2009

2009 STSJ de Galicia, de 6 de mayo de 2009.

2009 STSJ de Castilla y León, Sala Social, de 28 de octubre de 2009, rec.13/2009.

2009 STSJ Castilla-La Mancha, de 3 de diciembre de 2009;

2009 STSJ Aragón Sala Social 391/2009, 25-05-2009 .

2009 STSJ Cataluña Sala Social 5593/2009, 13-07-2009 .

2009 STSJ Madrid Sala Social 147/2009, 27-02-2009 .

2009 STSJ Madrid Sala Social 245/2009, 17-03-2009

2009 STSJ de Asturias de 18 de diciembre de 2009,

2009 STSJ de Asturias, de 18 de diciembre de 2009, rec. 2738/2009;

2009 STSJ de Galicia, de 20 de mayo de 2010, Rec. 4392/2009.

2009 STSJ de Castilla-La Manca, de 3 de diciembre cde 2009 (AS 920),

2009 STSJ de Madrid, de 26 de enero de 2009 (Ar. 2009/1121);

2009 STSJ de 27 de enero de 2009 (Ar. 2009/1122); STSJ de Castilla-La Mancha, de 3 de diciembre de 2008 (Ar. 2009/920);

2009 STSJ de Castilla-La Mancha, de 29 de enero de 2009 (Rec. nº. 116/2009);

2009 STSJ de Galicia, de 11 de marzo de 2009, Recurso 5412/2008, Diario La Ley, nº. 7204;

2009 STSJ de Madrid, de 6 de marzo de 2009 (Ar. 2009/1149).

2010 STSJ , Social, Madrid, de 22 de febrero de 2010.

2010 STSJ Cataluña de 21 de enero de 2010, rec. 5255/2009;

2010 STSJ Canarias/Las Palmas, de 26 de marzo de 2010, rec. 2313/2009;

2010 STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 27 de abril de 2010, rec.293/2010.

2010 STSJ de 27 de abril de 2010, rec.293/2010.

2010 STSJ de Madrid, de 2 de marzo de 2010.

2010 STSJ de Asturias de 18 de diciembre de 2009 (AS 2010/678)

2010 STSJ de Madrid de 2 de marzo de 2010 (AS 1469).

2010 STSJ de Andalucía, Granada, de 23 de diciembre de 2008 (Ar. 2009/311);

2011 STSJ CAT 7641/2011, de 24 de noviembre (AS/2012/40),

2011 STSJ CAT 7641/2011, de 24 de noviembre (AS/2012/40),

2011 STSJ PV 946/2011, de 5 de abril (AS/2011/2157).

2011 STSJ PV 946/2011, de 5 de abril (AS/2011/2157).

2011 STSJ CAT 3155/2011, de 5 de mayo (AS/2011/1775)

2011 STSJ de Castilla y León/Valladolid de 15 de junio de 2011, rec. 864/2011.

2011 STSJ Madrid de 6 de junio de 2011, rec. 5763/2010.

2011 STSJ Galicia de 20 de julio de 2011, rec. 5763/2010.

2011 STSJ Asturias de 18 de noviembre de 2011, rec. 2272/2011.

2011 STSJ , Social, del País Vasco, de 4 de octubre de 2011.

2011 STSJ Andalucía (Sevilla), de 9 de febrero de 2011 (AS/2011/840).

2012 STSJ del País Vasco de 19 de febrero de 2013, Rec.32/2012,

2013 STSJ de Aragón, Sala Contencioso.Administrativa, de 1 de julio de 2013, rec.17/2013,

2013 STSJ del País Vasco, de 26 de noviembre de 2013, rec.43/2013.

2013 STSJ de Sevilla, de 19 de septiembre de 2013, rec. 879/2012.

2013 STSJ del País Vasco, de 26 de noviembre de 2013, de la Sala de lo Social, Proc. 29/2013.

2013 STSJ del País Vasco, de 26 de noviembre de 2013, rec.43/2013, y de 14 de noviembre de 2013, rec.667/2013.

2013 STSJ de Extremadura, Sala Social, de 10 de mayo de 2013, rec.125/2013, relativa a la distribución de la jornada de trabajo del personal de un Ayuntamiento.

2013 STSJ de Extremadura, Sala Social, de 10 de mayo de 2013, rec.125/2013, relativa a la distribución de la jornada de trabajo del personal de un Ayuntamiento.

2013 STSJ de Cataluña de 21 de octubre de 2013.

2013 STSJ de Castilla y León, de 20 de noviembre de 2013

2014 STSJ de Andalucía/Málaga, Sala Social, de 23 de enero de 2014, rec.1607/2013.

2014 STSJ de Andalucía/Málaga, Sala Social, de 23 de enero de 2014, rec.1607/2013.

2014 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia de 24 Oct. 2014, Rec. 1998/2014

2014 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia de 7 Oct. 2014, Rec. 2838/2014.

2014 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 13 de junio de 2014, rec. núm. 1119/2014, sobre la importancia de la intervención inspectora previa y la procedencia del despido de las personas «tóxicas» en la empresa.

2014 STSJ del País Vasco, núm. 46/2014.

2014 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª, Sentencia de 1 Oct. 2014, Rec. 174/2014.

2020 STSJ Madrid de 15 de abril de 2010, rec. 6475/2009;

9. JUZGADO DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO

2010 Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, de 24 de septiembre de 2010, que ha estimado la demanda presentada por CSI·F reconociendo a la funcionaria interina los trienios correspondientes a los cuatro años anteriores en aplicación de la Directiva 1999/70/CE.

2012 Sentencia del JDO. CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO N° 3 de Pamplona, de 8 de junio de 2012.

2012 SJC Madrid Cont.-Admvo. 17/2012, 23-01-2012 .

2013 SJCA, n.º 1 de Guadalajara, S 14 Nov. 2014. Rec. 287/2013.

2014 Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo núm. 1 de Guadalajara, Sentencia de 14 Nov. 2014, Proc. 287/2013.

10. JUZGADO DE LO SOCIAL

1999 SJS núm. 2 de Pamplona, de 8 de junio de 1999 (Aranzadi Social, 2024)

2001 SJS de Navarra, de 19 de septiembre de 2001 (AS 2001\3891), que denegó a la trabajadora la petición de concentrar su jornada de lunes a viernes, por no haberse justificado el trabajo de su marido los fines de semana.

2002 Sentencia del Juzgado de lo Social de Girona de 17 de abril de 2002

2003 Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Tarragona, de 27 de octubre de 2003 (Aranzadi Social, 4137).

2008 S Juzgado Social 16 Madrid, 07-07-2008 .

2008 S Juzgado Social 30 Madrid 303/2008, 28-07-2008 .

2008 S Juzgado Social 31 Madrid 178/2008, 16-04-2008 .

2008 S Juzgado Social 31 Madrid 318/2008, 30-06-2008

2009 SJS nº. 3 de Lugo, de 17 de septiembre de 2009, proa. 564/2009;

2013 SJS de Vigo, de 29 de agosto de 2013, rec.874/2013.

2014 Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Terrassa/Tarrasa, Sentencia de 1 Oct. 2014, Rec. 600/2014, que entiende que la necesidad de respeto a la intimidad familiar da lugar a que la nulidad del despido por embarazo de la empleada de hogar no obligue a la readmisión.

2015 Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Bilbao, de 5 de febrero de 2015

ANEXO III. FUENTES DE INTERNET

http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e_pnc02.htm ;

http://observatorioambientelaboralatm.wordpress.com/2014/02/19/razones-del-fracaso-de-los-protocolos-de-acoso-en-las-administraciones-publicas/