ANTONIO RUBIO MURIEL. ASESORÍA JURÍDICA SAE EXTREMADURA

La conciliación familiar, un derecho o una utopía

UNA DE las reivindicaciones laborales que con más ardor han abordado los distintos y variopintos gobiernos que han pasado por este país, ha sido conciliar la actividad laboral con la vida familiar de las personas trabajadoras.

Las sucesivas modificaciones del art. 34.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, han intentado garantizar este derecho y blindarlo ante intereses empresariales, que intentan de alguna manera adaptarlo a su conveniencia.

En este extenso artículo 34 del TRET, que versa sobre la jornada laboral, el art. 34.8 determina: "El reconocimiento del derecho de las personas trabajadoras a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación familiar y laboral". Este art. 34.8 fue nuevamente redactado y modificado, por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, contenido en "las medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y ocupación". La novedad más aparente introducida por esta nueva redacción, versa en la posibilidad de ejercer este derecho hasta que los hijos e hijas cumplan 12 años. Si bien también se creía de forma ilusa, que sería decisiva la nueva redacción, pretendiendo que no se apelara a la buena voluntad negociadora colectiva ni a un acuerdo entre trabajador y empresa, pues en la mayoría de las ocasiones, con anterioridad a esta modificación, era la empresa la que imponía su criterio, bajo los parámetros de productividad y organización, y se pretendía evitar que el trabajador presionado accediera a las modificaciones horarias que ofertaba la empresa.

Esta normativa otorgaba a la persona trabajadora, la potestad y el derecho de fijar el horario y modificar la jornada, para poder conciliar, dentro del horario que habitualmente tienen los empleados/as de una empresa, lo cual casaba mejor con lo ya determinado y ahora supuestamente hecho efectivo con la ley de igualdad entre hombres y mujeres que se aprobó como Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Estas modificaciones del art 34.8 culminan con el reciente Real Decreto 5/2023, de 28 de junio, por el que se ejecutan y se da cumplimiento a la Directiva Europea de fecha 2019/2121 y la Directiva UE 2019/1158, de 20 junio, relativas a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, concretamente a través del artículo 127 de este RDL.

De esta manera, se vuelve a redactar el art. 34.8 del TRET con el propósito arriba mencionado, apostillando además del derecho a la conciliación familiar, condicionando esas modificaciones en la jornada a la proporcionalidad, en relación con la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de la empresa. Se extiende también esta medida, además de los menores de 12 años, al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o familiares por consanguinidad hasta segundo grado de consanguinidad u otras personas dependientes que vivan en el mismo domicilio que la persona trabajadora, y que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueden valerse por sí mismas y siempre justificando las circunstancias alegadas.

Se aborda, igualmente, el procedimiento para hacer efectivo este derecho, comenzando el mismo en la negociación colectiva para evitar discriminaciones por sexo y continuando con que la solicitud del trabajador debe ser resuelta, mediante la consiguiente negociación, en un plazo máximo de 15 días, donde la empresa debe conceder lo solicitado u oponerse de forma motivada al mismo. Otra novedad importante, que la empresa no solo debe hacer esta oposición a lo solicitado por la persona trabajadora, sino que es preceptivo realizar una propuesta alternativa a este, que concurran los derechos de esta persona respecto de la conciliación familiar solicitada. En caso de discrepancia habrá que acudir a la Jurisdicción Social mediante el procedimiento previsto en el art. 139 de la ley de Procedimiento Laboral 36/2011, de 11 de octubre.

Se expone en esta normativa que las personas trabajadoras volverán a las condiciones anteriores a este cambio cuando decaigan estas, pudiendo únicamente negarse la empresa a este regreso cuando existan razones objetivas motivadas.

Respecto al personal estatutario y funcionario, estos derechos vienen regulados en el art. 60 del Estatuto Marco 55/2003, que se remite al desarrollo legislativo en cada comunidad autónoma y por analogía al Estatuto Básico del Empleado Público 5/2015, de 30 de octubre, en la última redacción de los arts. 47 y 48, es idéntica a la última modificación del art. 34.8 del TRET, acogiendo todos estos derechos.

Este sería un resumen de la normativa básica en materia de conciliación familiar. Si bien en la misma también se le da pábulo a la empresa para que puedan acotar este derecho, aquí nos encontramos con una casuística variopinta y circunstancias que modelan y restringen en muchas ocasiones tales derechos. El principal problema que nos encontramos es hacer compatible este derecho de conciliación con la organización y productividad de la empresa.

En nuestro ámbito sanitario, siendo una actividad totalmente asistencial y de relación directa con el usuario, es inviable la compatibilidad con cualquier modalidad de teletrabajo. Por ello, nos tenemos que centrar fundamentalmente en el personal laboral y en las adaptaciones horarias, por cuanto el personal estatutario o funcionario tiene mejor garantizado este derecho por su condición. La primera premisa que debe cumplir cualquier persona trabajadora que solicite las medidas de conciliación de adaptación horaria, es que esta debe estar integrada en el horario habitual de la empresa. Por ello, la petición deberá hacerse sobre el horario y jornada ordinaria de los empleados de la empresa o sobre los turnos de trabajo. Habitualmente se rechaza esta petición y la empleadora propone una adaptación horaria que es incompatible con la efectiva conciliación, dándose supuestos donde la propuesta inicial consiste en una alteración de turnos que se aleja, en ocasiones, de las verdaderas necesidades de las personas trabajadoras. Estos problemas crecen cuando estas tiene un reciente contrato indefinido, a tiempo parcial o un contrato temporal, dentro del marco de las modificaciones contractuales operadas por el RDL 32/2021, de 28 de diciembre; en estas circunstancias, es habitual que la persona trabajadora, si llega a solicitar tales modificaciones, que, en muchos casos, dada la precariedad laboral, no lo hace, va a aceptar la propuesta que le realice la empresa para evitar perder su puesto de trabajo, dada la fácil resolución del mismo por parte del empleador. Esta circunstancia va a condicionar el derecho, en los supuestos mencionados, totalmente. Al final, la empresa va a aceptar a regañadientes la propuesta del trabajador y se va a imponer en la mayoría de los casos, la voluntad empresarial, determinando un horario de trabajo no acorde con las necesidades de conciliación sino mas bien acorde con los intereses empresariales.

Las nuevas modificaciones que pretenden hacer efectivos tales derechos, en muchas ocasiones, avalan la posición del empleador, al darle la potestad de motivar la negativa a la aceptación de las modificaciones horarias o jornada propuestas. Se pueden alegar supuestas razones basadas en criterios objetivos, de productividad y organización empresarial, en muchas ocasiones se conforman de forma genérica, aprovechando la propuesta conforme la extensión de los distintos turnos de trabajo disponibles, sobre premisas de dudosa organización o productividad, intentando con el fin último que la misma no suponga un gasto de nuevas contrataciones en la empresa. Por ello, el derecho a la conciliación queda diluido al no contemplar la ley la obligación de aceptación de una modificación de la jornada de trabajo por razones de conciliación propuesta por la persona trabajadora dentro del horario de la empresa, siendo, la mayoría de las veces, incluso con dudoso criterio judicial, acudiendo al procedimiento para reivindicar estos derechos, que a más abundamiento no admite recurso ordinario a la resolución judicial, imponiéndose al final el criterio empresarial.

Por último, apostillar que el derecho de conciliación familiar, puede ser y debe ser ejercido por cualquier persona trabajadora y los poderes públicos deberían ser más estrictos en legislar tales derechos, sin dejar fisuras y grietas en la legislación que imposibiliten el pleno ejercicio de estos derechos.

EXTREMADURA

SAE visita a los futuros TCEs

LAS RESPONSABLES de SAE en Extremadura han realizado una visita al Instituto de Educación Secundaria Cieza de León en Llerena (Badajoz) para compartir una jornada formativa con los alumnos de la Formación Profesional del grado de Técnico en Cuidados de Enfermería.

Durante el encuentro, las compañeras de SAE han compartido con los alumnos su experiencia en el ámbito profesional y les han orientado ante su inminente futuro laboral, recordándoles que SAE siempre estará presente en este nuevo camino que inician.