

El abogado responde

Juan José González
Hernández

Socio-Abogado
Dpto. de Derecho
Laboral de HispaColex



La conciliación más allá de la reducción de jornada

Hace pocos días tuvo eco una sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 13 de Madrid, por la que se permitía a un padre entrar una hora más tarde al trabajo, para poder llevar a su hijo a la guardería. La empresa denegó en su momento esta petición del trabajador alegando problemas organizativos, ya que a esa hora comienzan los desayunos y el trabajador es el cocinero.

Más allá de lo anecdótico del asunto y que fueron los propios compañeros de trabajo los que manifestaron en juicio que ese retraso no causaba ningún perjuicio, nos debemos centrar en el aspecto que se esconde detrás de esta noticia, y que no es otro que el de las distintas medidas que pueden existir para conciliar la vida laboral y familiar, y los requisitos que se deben dar para su reconocimiento.

El principio básico para este reconocimiento está en lo regulado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, siempre en ponderación con las necesidades de la empresa. En caso de discrepancia dilucidará un juez, pero con la premisa de que no pueden prevalecer las dificultades organizativas alegadas por la empresa sobre la protección jurídica de la familia que deben garantizar los poderes públicos, según el artículo 39.1 de la Constitución Española.

Por tanto ante la solicitud de un empleado de cualquier medida de conciliación, la empresa ya no puede negarse sin más o simplemente alegar dificultades organizativas, sino que debe acreditar de forma clara y fehaciente la problemática que le causa a la empresa, ya que en caso contrario, prevalecerá siempre el derecho a cuidar de la familia.

Es cierto que los convenios

colectivos pueden regular las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, pero de la misma forma las representaciones empresariales deben luchar en la negociación colectiva con una regulación clara y precisa, ya que en caso contrario la necesidad de la empresa quedará relegada.

Esta curiosa sentencia nos ofrece un aspecto, el de flexibilizar el horario. No se trata de una reducción de jornada, sino entrar una hora más tarde y compensarla saliendo otra hora más tarde. Pero cada medida y cada solicitud tendrán una solución concreta, por lo que no se puede generalizar, ya que puede haber regulación en el convenio colectivo o las circunstancias personales del empleado o la dinámica empresarial pueden ser muy diversas.

De esta forma nos debemos ir acostumbrando, no sólo a solicitudes de trabajadoras que piden la reducción de jornada por cuidado de hijos, concreción horaria o excedencias, sino también a solicitudes realizadas por los hombres, y además de cualquier índole como flexibilidad horaria, teletrabajo, bolsas de tiempo, acercamientos al domicilio, jornadas intensivas, jornadas flexibles, etc.

Las distintas formas de prestar servicios con el avance de las tecnologías y las nuevas unidades familiares (monoparentales, del mismo sexo, parejas de hecho...) diversifican las necesidades de cuidado de la familia. Por ello es clara la necesidad de las empresas, ante los diversos supuestos en los que nos podemos encontrar, de dar una respuesta a estas solicitudes que sea sólida y fundada en derecho, siempre que la petición del trabajador pueda causar un quebranto.