

Análisis

Luces y sombras de las nuevas normas de conciliación



JESÚS LAHERA

Profesor titular de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense y consultor de Abdón Pedrajas

Es importante potenciar las guarderías públicas y dar incentivos fiscales a las empresas con este servicio

El Decreto Ley 6/2019 (BOE de 7 marzo 2019) sienta las bases de una nueva conciliación laboral y familiar. Esta normativa no es un fruto espontáneo, sino el resultado de un intenso debate centrado en mejorar la adaptación de los horarios laborales y en articular fórmulas de mayor corresponsabilidad de madres y padres en el cuidado de hijos.

Las proposiciones de ley presentadas, en distintos momentos, por los grupos parlamentarios de PSOE, Unidos Podemos y Ciudadanos, coinciden en ambos objetivos, con medidas similares, aun con un perfil más intervencionista o más liberal.

De igual modo, en un ámbito europeo, la propuesta de directiva de conciliación laboral y familiar camina en la misma dirección. Las enormes movilizaciones de los dos últimos 8M muestran, por su parte, una gran demanda social en mejorar la conciliación laboral y familiar en España desde una perspectiva de igualdad entre los sexos. El Decreto Ley 6/2019 es deudor de todo este capital político y social. Puede ser discutible la urgente necesidad en la cobertura constitucional de la norma; no lo es la demanda política y social que explica esta actuación normativa.

La nueva conciliación laboral y familiar construye los dos pilares que motivaron este tipo de debate: la adaptación de jornadas y formas de trabajar a las responsabilidades personales (artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores -ET-) y la corresponsabilidad en el cuidado de hijos (artículo 48.4/10 y 37.4/6 ET).

El nuevo sistema de adaptación horaria por conciliación familiar con-

fiencia a la negociación colectiva el establecimiento de fórmulas y criterios, pero incorpora un original procedimiento de negociación individual entre empresa y trabajador, con una gran potencial para alcanzar acuerdos. El trabajador/a puede, por razones familiares, incluyendo el cuidado de hijo menor de 12 años, solicitar una adaptación de la jornada y de la forma de prestar el trabajo, incluido el teletrabajo, que obligatoriamente tiene que ser valorada por la empresa, con posibles alternativas y encaje en su organización. El resultado de esta negociación individual puede ser un acuerdo de

adaptación y en caso de discrepancia queda abierta la solución judicial. Este sistema es alternativo a las reducciones de jornada por cuidado de hijo, ya reconocidas con anterioridad. La brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras que generan estas reducciones de jornada, concentradas masivamente en mujeres, debería haber situado este procedimiento de adaptación horaria y laboral como prioritario.

Las reducciones de jornada solo operarían, con este matiz, ante el fracaso de las adaptaciones. Esta modulación del cambio puede venir por la vía de los hechos, pero debería haber quedado más cerrada desde la propia regulación. Habrá que valorar, con el tiempo, si la implementación del cambio origina unos horarios cada vez más racionalizados y un menor sacrificio económico de las madres.

Por su parte, el nuevo permiso de nacimiento de hijo, con protección social, supera la clásica distinción entre maternidad/paternidad y abre un escenario que impulsa la corresponsabilidad. En el año 2021 el permiso de nacimiento será igual e intransferible entre ambos progenitores (16 semanas cada uno), con 6 semanas obligatorias al inicio y 10 semanas de libre distribución en el primer año de vida del hijo. Mientras tanto, se aplica una transitoriedad respecto al padre de 8 semanas en 2019 (2 + 6) y 12 semanas en 2020 (4 + 8).

En este debate se han terminando imponiendo las tesis favorables a la obligatoriedad del padre, lo que conlleva simultaneidad con la madre en las primeras semanas del hijo, y la naturaleza intransferible del permiso,



FIXARBY

de libre distribución pero sin cesiones entre la pareja. Quizás un modelo más liberal, con voluntariedad, libre distribución y transferencia, habría permitido un marco más flexible de acuerdos internos de pareja, y la posibilidad de un disfrute materno más allá de las hoy escasas 16 semanas. Pero ha prevalecido el intervencionismo cultural en favorecer la corresponsabilidad, aun asumiendo estos costes de rigidez. En el panorama comparado hay experiencias de ambos modelos desde el objetivo común de la corresponsa-

bilidad, por lo que tampoco habría sido extraño un modelo más abierto (por ejemplo, 40 semanas a distribución libre de pareja con un periodo mínimo de ambos progenitores).

La equiparación plena si puede resultar interesante como medida que evita la discriminación en la contratación laboral. Desde el momento en que la mujer y el hombre tienen el mismo permiso de nacimiento por hijo carece de fundamento empresarial favorecer la contratación por el factor género, conexas a esta variable, ya neutra. Estos

dos pilares de la nueva conciliación familiar y laboral necesitan el complemento indispensable de las guarderías (0-3 años). Es necesario activar un plan ambicioso de guarderías públicas, en régimen también de colaboración público-privada y de incentivos fiscales a las empresas que ofrezcan este servicio a su plantilla. La buena combinación de permisos corresponsables, horarios adaptados, menos reducciones de jornada y guarderías facilitará la conciliación laboral y familiar y, con ello, disminuirá la brecha salarial.



Un modelo más liberal, con libre distribución y transferencia, habría permitido un marco más flexible de acuerdos en la pareja