

## El Foco

# Las medidas estrella de la conciliación, ¿ayuda o lastre?

## El derecho a reducir jornada debería ser disfrutado corresponsablemente por ambos progenitores



MIGUEL ARBERAS  
LÓPEZ  
Socio de Abdón Pedrajas

El pasado 7 de marzo se publicaba en el BOE el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Lo que no se ha gestado en nueve meses de legislatura, si se me permite el símil, se quiere gestar en nueve semanas de campaña electoral. Pero dejemos de lado si hay causa o no para suscribir la creación normativa al poder legislativo y centrémonos en su contenido.

Bajo este título sin duda laudable, se encuadran una serie de medidas que pretenden garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional, finalidad que todos debemos perseguir como un valor que nos convierta en una sociedad más justa, y que desde luego a día de hoy no es una realidad. Ahora bien, quizás no todos coincidamos en cuál es el mejor camino para llegar a nuestro destino.

En efecto, un ejercicio normativo poco reflexionado por parte del legislador (en este caso encarnado en el poder ejecutivo bajo el recurrente mantra de la "extraordinaria y urgente necesidad") supone un peligro para las personas a quienes se pretende beneficiar con la regulación.

En este sentido, hay aspectos que bajo la apariencia de derechos, bajo el musical sonido del progreso social, suponen en la práctica un auténtico lastre para la mujer y para su carrera profesional.

El comentado RDL 6/2019, más allá del aclamado permiso de paternidad, incide en un derecho cuyo ejercicio, en la práctica, me atrevo a decir que es abso-

lutamente discriminatorio para la mujer, pero sobre cuyo sistema de aplicación nadie siente la necesidad de actuar. Me refiero a la reducción de jornada por guarda legal, y su consiguiente derecho a la concreción horaria.

¿Cuál es la realidad? Se trata de un derecho ejercitado por mujeres en una mayoría aplastante (en más del 90% de los casos). En la interpretación de este derecho, además, los tribunales de la jurisdicción social toman en consideración el horario del otro progenitor (mayoritariamente hombre) como justificativo de que la empresa debe sufrir la elección de la trabajadora. Es decir, la mujer y la empresa hacen el sacrificio porque

el hombre tiene que trabajar, algo que no suena muy igualitario.

En mi experiencia, este derecho a la concreción horaria, y su interpretación, supone un problema organizativo de mucho más calado en la carrera hacia la igualdad que el que supone la ausencia durante 16/20 semanas de una mujer que da a luz. Y es que la amplísima interpretación que realizan los tribunales les lleva en no pocas ocasiones a reconocer el derecho a una trabajadora contratada para prestar servicios por la tarde a desarrollar su jornada en horario solo por la mañana.

¿Cuál sería mi propuesta? Que el ejercicio lo disfruten corresponsablemente ambos progenitores, salvo, obviamente, cuando se acredite que el menor está bajo la custodia de un único progenitor. ¿No sería eso una medida más igualitaria?

La respuesta inmediata que vendrá a la mente de una mayoría es que la mujer es quien más ejercita el derecho porque tiene una retribución menor, pero si ante esa realidad lo que hacemos es obligar a la mujer a trabajar menos, y limitamos su desarrollo profesional, ¿no estamos acrecentando el problema, en lugar de combatirlo? ¿A nadie le chirría esta solución?

En esta misma línea, también opino que hay derechos que no están suficientemente dirigidos a la finalidad perseguida, por ejemplo, el derecho estrella del RDL 6/2019, la progresiva igualación del descanso por maternidad al descanso por paternidad, hoy bautizados ambos como descansos por nacimiento.

Creo que se trata de una medida correcta, más allá del momento en que llega, o del coste económico que pueda tener, y del debate



GETTY IMAGES

sobre quien debe soportarlo. Pero también pienso que en el camino se ha perdido una buena oportunidad de que esa medida tenga un recorrido mucho mayor desde la perspectiva de la igualdad.

Si todos los trabajadores que tenga un hijo, con independencia de su sexo, tienen derecho a 16 semanas de descanso con ocasión de su nacimiento, o a la duración que se decida sobre la base de la atención necesaria al menor que es, o debería ser, el centro de la regulación, este periodo de descanso no será un factor

a considerar por quien va a contratar.

Ahora bien, ¿a qué se dedica ese tiempo de descanso cuando ambos lo disfrutan simultáneamente? Está claro que la madre lo dedica en la práctica totalidad de los casos al cuidado del menor, pero ¿y el padre u otro progenitor? ¿Lo dedica al cuidado del menor y al reparto de las tareas con él relacionadas? Respondería mucho mejor a la finalidad que se le quiere otorgar, si una vez superadas las primeras tres o cuatro semanas (quizás otro periodo sería más adecuado o prudente), el permiso por

nacimiento no se pudiera solapar entre progenitores. De este modo, ambos progenitores son necesarios para el cuidado del menor durante esas semanas iniciales, puesto que la madre debe recuperarse de un proceso físicamente exigente al que, si se añade la lactancia natural, cualquier ayuda del otro progenitor es bienvenida. Pero una vez superado este primer periodo se trataría de que el menor esté acompañado más tiempo, y a la vez, ambos progenitores puedan ejercer ese cuidado y desarrollar su carrera profesional por igual.



**Hay derechos que no están suficientemente dirigidos hacia la finalidad que persiguen**