

Passos reals cap a la conciliació o una mesura de cara a la galeria del govern de Sánchez?

La reforma de l'Estatut dels Treballadors, que va aprovar-se al març en un dels 'divendres socials' del govern del PSOE, no té cap trasllació real en la reordenació de les jornades laborals per facilitar la conciliació

Marc Font @marcfontribas



Dedicar més temps als fills és un dels objectius de la conciliació entre feina i espai personal / STOCKSNAP - PIXABAY

El passat març, en un dels anomenats 'divendres socials' del govern de Pedro Sánchez, el Consell de ministres va donar el vist-i-plau a la reforma de l'Estatut dels Treballadors que, entre d'altres qüestions, incloïa una mesura destinada a facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral. Gairebé set mesos després, i a poques setmanes d'unes noves eleccions espanyoles, no es pot dir que, almenys de moment, la reforma hagi permès avançar cap al seu teòric objectiu, sinó que **més aviat pot considerar-se un 'brindis al sol'**, en opinió de l'advocat laboralista del Col·lectiu Ronda José Antonio González Espada.

Anem, però, per ordre: en què consisteix la [modificació](#) de l'Estatut dels Treballadors aprovada al

març? La normativa diu que “les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, en l’ordenació del temps de feina i en la forma de prestació, inclosa la prestació de la feina a distància, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral. (...) En el cas que tinguin fills o filles, les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud fins que els fills o filles compleixin dotze anys”. **El canvi, bàsicament, passa per la possibilitat de reordenar la jornada, sense reduir-la.** El text afegeix que en “la negociació col·lectiva es pactaran els termes del seu exercici, que s’adaptaran a criteris i sistemes que garanteixi l’absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre persones treballadores d’un i altre sexe”.

Si no s’assoleix un pacte en la negociació col·lectiva —a sigui perquè la dimensió de l’empresa impliqui que no hi ha aquest mecanisme o per alguna altra raó—, l’empresa “obrirà un procés de negociació amb la persona treballadora durant un període de 30 dies”. I aquí és on apareix un dels problemes de la normativa, com recalca González Espada: “és una negociació bilateral, entre el treballador i l’empresari, però no queda massa clar com funciona. Entenc que és una mesura que està pensada com una forma de protecció del treballador, però, en tractar-se d’una negociació individual, **la capacitat de pressió que té l’empresa és molt més gran, molt més fins i tot que en un procés judicial**”.

Tot aquest procés de negociació arrenca, òbviament, si en un primer moment l’empresa no accepta la sol·licitud del treballador i si passats el 30 dies no hi ha un acord, **la companyia simplement ha d’explicar “de forma motivada” la raó de la seva negativa.** El lletrat del Col·lectiu Ronda subratlla que “mentre quan es tracta de demanar una reducció de jornada, la llei estableix que és un dret del treballador”, és a dir, que si es donen les circumstàncies que justifiquen la reducció, no necessita cap tipus d’aprovació per gaudir-la, “aquí simplement es diu que el treballador pot demanar la reordenació. Al final, tot és molt eteri i, amb la idea de donar un instrument al treballador per poder arribar a un acord, s’ha acabat donant una arma tremenda a l’empresa per pressionar l’empleat”.

“És una normativa molt inconcreta”, continua González Espada, en què “es fia tot a un acord, i si no hi és, es remet al jutge, però aquest no té cap pauta per saber què ha de fer”. Si l’empresa decideix, finalment, que no accepta la petició del treballador, aquest té la possibilitat de presentar una demanda, però un dels problemes que té és que si la decisió judicial no és la que busca, no tindrà l’opció de presentar-hi recurs.

La necessària implicació dels sindicats

L’advocat reflexiona que un dels problemes subjacents a la modificació és que la pretesa voluntat d’‘establir drets’, si no va acompanyada d’una “capacitat coercitiva per fer-los complir, acaba sent una mesura bastant de cara a la galeria”. Al final “**és una normativa que es va fer a corre-cuita per les urgències polítiques del moment,** però que no té al darrere una reflexió concreta sobre les seves conseqüències i sobre com s’ha d’aplicar, de manera que finalment només es resoldrà si hi ha un munt de casos que acaben als jutjats”.

L’altra gran qüestió que genera la normativa és la “limitació” que estableix a la conciliació, només centrada en persones amb fills fins als 12 anys. “Al final hi ha una concepció molt limitada de la conciliació i això és perquè **es parteix de la premisa que l’interès de l’empresari és superior** i per poder aconseguir una mesura d’aquest tipus ha de poder justificar un interès que encara sigui superior, perquè sinó prevaldrà justament l’interès de l’empresari”, apunta González Espada. La diferència, per exemple, és que l’empresari pot modificar l’horari de la jornada laboral amb causes “molt etèries”, com ara parlant de “productivitat i competitivitat, que són termes econòmics, no pas

jurídics”.

I, evidentment, una altra qüestió a comprovar és que no acabi implicant algun altre tipus de discriminació envers les dones. I és que, segons recull l'estudi "[Les condicions de vida i de treball de les dones](#)", elaborat per CCOO, de moment el 83% dels permisos per cuidar algú i el 90% de les excedències les agafen dones.

Mig any després de la reforma, l'advocat subratlla que hi ha poques reclamacions als jutjats sobre la qüestió. "Quan el legislador fa la normativa i dona el termini de 30 dies per a la negociació, és perquè realment no vol que s'arribi al jutjat. Se li acaba posant molt complicat al treballador per reclamar", comenta. Per tal que la situació canviï, i realment la possibilitat de la reordenació de la jornada es converteixi en una cosa real i no només teòrica, **González Espada veu necessària una major implicació dels sindicats, que ara gairebé no existeix**: "si això no passa, es redueix a l'acció individual, que és molt limitada. De fet, si es portés a les últimes conseqüències, els sindicats podrien tenir una capacitat de control molt important sobre els horaris de l'empresa". Fins ara, per exemple, pocs convenis laborals s'han actualitzat contemplant aquesta opció.



Les pancartes demanant conciliació comencen a aparèixer en les manifestacions sindicals / USOC

"Es tracta de reclamar-ho massivament i tenir present que el fet que això ho contempli una norma no significa res. Perquè es converteixi en **un dret efectiu a la pràctica del dia a dia**, hi ha d'haver moltes reclamacions, moltes demandes, molts treballadors i comitès d'empreses que ho batallin. Sinó, serà una cosa molt marginal. Que surti al BOE no és una gran cosa, el que s'ha de fer és defensar la conquesta perquè realment sigui aplicable i una pràctica en el dia a dia".