



Luisja Sánchez

Periodista jurídico



Reclamar un derecho de conciliación impide que la empresa genere represalias contra el trabajador, despido incluido

En los últimos tres años, han crecido las demandas por reivindicación de derechos de conciliación de los trabajadores. El 'boom' del teletrabajo y la petición de reducción de jornada han fomentado esos derechos de conciliación y corresponsabilidad, lo que está teniendo un impacto directo en el aumento de los procesos judiciales que reclaman su plena aplicación.

Los propios magistrados, como Raquel Vicente Andrés, letrada coordinadora en el gabinete técnico del Tribunal Supremo, apuntan a un aumento de la litigiosidad en la materia desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023, el pasado 30 de junio, y la aprobación de nuevas normativas como el Real Decreto-ley 2/2024, publicado este miércoles en el BOE.

La magistrada especialista del orden jurisdicción social ha analizado la última jurisprudencia en la Jornada 'El Derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral: nuevas perspectivas', organizada por la Asociación Nacional de Laboralistas (ASNALA) y desarrollada en el Consejo Económico y Social de España (CES) durante la mañana de este viernes.

A raíz de la transposición de la Directiva Europea 2019/1158 en este Real Decreto-ley y en normas posteriores como el recién aprobado Real Decreto-ley 2/2024, el Real Decreto-ley 7/2023 y la futura Ley de Familias, “*la doctrina jurisprudencial está prestando especial atención a las posibles represalias encubiertas y en una nueva configuración de la garantía de indemnidad*”, explicó Raquel Vicente Andrés.

Para esta magistrada, **uno de los mayores retos a los que se están enfrentando los tribunales españoles, en materia de conciliación y corresponsabilidad, es detectar el estereotipo para juzgar con objetividad e imparcialidad**, puesto que “*en la sociedad hay ideas profundamente arraigadas en torno a cualidades y aptitudes interpersonales que, tradicionalmente, se presuponían innatas a las mujeres en los cuidados del hogar y la familia*”

”.

Carmen Pleite, vicepresidenta de la Comisión de Trabajo del CES sobre la realidad social y el trabajo de Mujeres en España, coincidió con la magistrada al señalar que *“hay que evolucionar todavía en muchos ámbitos para dar respuesta al complejo equilibrio entre el desarrollo de la vida laboral y familiar, son precisos cambios culturales profundos que sigan impulsando la integración de mujeres y hombres en la vida productiva activa sin que se creen desequilibrios insostenibles innecesarios”*.

Carmen Vidal y Ana Gómez presentan esta jornada sobre derechos de conciliación y pleitos judiciales. (IMAGEN: ASNALA)

En la inauguración de la jornada, la presidenta de la Asociación Nacional de Laboralistas, **Ana Gómez Hernández**, recordó que, según el último Índice de Igualdad de Género de la Unión Europea relativo 2023, España es el cuarto país más avanzado en igualdad de género con una puntuación del 76,4%. Pese a esta destacada posición global, la presidenta de ASNALA advirtió que *“nuestro país baja a las últimas puntuaciones al desglosar el análisis de la igualdad de género en indicadores como el trabajo, por eso es tan importante que estemos hoy aquí para reflexionar sobre la realidad de la conciliación en España”*.

En declaraciones a Economist & Jurist, Gómez afirmó que “los pleitos en materia de conciliación **van a seguir creciendo en las próximas semanas**”. Comparto la reflexión que hizo en su intervención la presidenta del SIMA, Beatriz Losada, quien comentó una solución diferente: no son tanto las tesis de Federico Duran de que vaya a otras vías extrajudiciales, como que realmente estos asuntos se ven en los convenios colectivos. Donde se tiene que resolver estos temas es en la negociación colectiva.

Para esta jurista, “son en estas reuniones donde se pueden fijar estos criterios sobre los derechos de conciliación para que los asuntos sigan llegando a los tribunales”. “Los temas de conciliación, como están reflejados en la ley, son conceptos jurídicos indeterminados; igual que la fuerza mayor u otros conceptos más ambiguos. El problema es que la justicia no te resuelve el problema en muchas ocasiones porque va muy lenta. Son necesarios buenos convenios colectivos que resuelvan estos temas”.

Fortalezas y debilidades de las políticas españolas en conciliación

Durante la jornada de ASNALA, se recordó el reciente estudio de Randstad, por el que se concluye que **uno de cada tres españoles tiene intención de cambiar de empleo en los próximos seis meses por la falta de conciliación**.

Para Carmen Pleite, este dato resulta de lo más preocupante y debería *“situarnos en la necesidad imperiosa de que las empresas y los agentes implicados establezcan políticas de conciliación para retener el talento y estabilizar las plantillas en las organizaciones empresariales”*. Igualmente, la vicepresidenta de la Comisión de Trabajo del CES sobre la realidad social y el trabajo de Mujeres en España, advirtió que la mayoría de las empresas españolas son de pequeño tamaño, *“lo que dificulta la posibilidad de llevar a efecto la conciliación tanto en flexibilidad como en forma de trabajo, especialmente en determinados sectores”*.

Pese a todo ello, esta experta valoró que *“vamos por el buen camino”* para conseguir que la mujer trabajadora pueda crecer profesionalmente sin descuidar su vida familiar y viceversa. En iniciativas como el **V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva** de mayo del 2023, la igualdad entre mujeres y hombres *“se mantiene con compromisos específicos y apuesta por una visión transversal que integre la perspectiva de género en las diversas dimensiones laborales como la estructura salarial, los sistemas de clasificación profesional o los instrumentos de flexibilidad interna, con el objetivo de lograr una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres”*, expuso Pleite Broseta.

Por su parte, la magistrada Andrés mencionó **numerosas sentencias** que *“ya han resuelto con éxito la aplicación de la perspectiva de género con un prisma constitucional de los derechos de conciliación y su repercusión sobre la distribución de la carga probatoria, así como en el reconocimiento de los nuevos parámetros de indemnización por daños y perjuicios”*.

Interesante debate moderado por Juan Manuel Ortiz, vocal de ASNALA, en el centro. A su lado, la magistrada Raquel Vicente y, en su lado izquierdo, Carmen Pleite, del CES. (IMAGEN: ASNALA)

Entre ellas, la Sentencia del Tribunal Constitucional 71/2020, de 2 de julio (rec. 500/2019), las Sentencias del Tribunal Supremo de 10 de marzo de 2020 (Rec. 221/2018), de 29 de enero de 2020 (rec. 3097/2017), de 15 de noviembre de 2022 (rec. 2645/2021) o de 26 de abril de 2023 (rec. 1040/2020). En todas ellas, la magistrada destacó que los tribunales han interpretado de tal forma que *“no se perjudique a la mujer que tuvo que abandonar el mercado laboral para atender a los cuidados familiares o asociados a la maternidad”*.

Tal y como explicaron las expertas en la jornada de ASNALA, **el proyecto de la Ley de Familias toma como punto de partida los nuevos modelos de diversificación familiar y continúa donde se impulsen medidas de flexiseguridad para ampliar y mejorar los derechos de conciliación y corresponsabilidad** con la vida laboral. Entre otras, con medidas como la disminución de la jornada laboral de 40 a 35 horas sin merma de retribución y la adecuación más óptima de la ordenación de los tiempos de trabajo.

La magistrada Raquel Vicente Andrés también aludió al III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 como la hoja de ruta de la futura Ley de Familias, así como del Real Decreto-ley 5/2023 y de otras normas complementarias como el Real Decreto-ley 2/2024 publicado este miércoles, la Ley 3/2007 o la Ley 15/2022. Sin embargo, la magistrada considera que el legislador está haciendo los deberes, aunque quizás se podrían haber hecho antes, porque *“como debilidad, podría señalarse una cierta demora en la trasposición de la Directiva que data del año 2019”*.

Desde su punto de vista, hay que darse cuenta de que la casuística de los derechos de conciliación es muy amplia: **“no se puede dar solución a todos los problemas que se van planteando”**. De tal forma que aquí entran en juego tanto la parte de la persona trabajadora que no puede hacer un uso abusivo y fraudulento de esos derechos de forma absoluta; la parte empresarial que eso va en beneficio propio porque va a mejorar el reconocimiento de los derechos la productividad de los trabajadores al estar contento y evitar los riesgos psicosociales y al mismo tiempo estamos los tribunales.

Al mismo tiempo, *“no solo actuamos como garantes de esos derechos, sino que también no podemos estar*

influidos por esos estereotipos y condicionantes sociales porque no nos dejarían a jugar con imparcialidad y objetividad. “Ahora del total de asuntos que recibimos, es un porcentaje elevado de asuntos”, apunta.