



**Recomendación general del Ararteko 5/2010, de 28 de diciembre.
Tratamiento de las solicitudes de reducción y adaptación o de modificación de jornada como medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

I. Antecedentes

La jornada celebrada, este año 2010, en el marco de los cursos de verano que la institución del Ararteko viene organizando en colaboración con la UPV/EHU, que llevaba por título "*Hacia una revisión de las políticas públicas de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*", nos ha brindado la oportunidad de reflexionar y considerar los problemas detectados por la institución en la aplicación de las medidas de conciliación.

Al llevar a cabo esta labor, hemos tenido especial cuidado en matizar el papel que corresponde a esta institución del Ararteko en este concreto ámbito, explicando que queda fuera de nuestro control todo lo relativo al ámbito jurídico-laboral, en la medida en que la relación entre persona empleada y empleador es una relación jurídico-privada en la que no interviene ninguna administración pública vasca. De igual modo, hemos significado el hecho de que, por ahora, en la práctica de la conciliación con el trabajo se produce una priorización jurídica de la llamada vida familiar respecto de lo que podemos llamar vida personal.

Creemos conveniente insistir de nuevo en estas advertencias porque en definitiva son las que explican que una gran parte de los problemas detectados y tramitados a modo de queja sean promovidas por personas empleadas públicas que reclaman derechos relacionados con la conciliación en sus relaciones laborales por considerar que éstos no están siendo suficientemente respetados o porque la interpretación de cuál ha de ser su alcance resulta aún controvertida.

Precisamente, el objeto de esta recomendación general es el de ahondar en estos supuestos de necesidad de conciliación para el cuidado de familiares dependientes a cargo, en los que existe una disconformidad por parte de la persona empleada pública en cuanto a las posibilidades de reducción y adaptación o de modificación de su jornada.

En efecto, muchas mujeres, y en su caso hombres, (aunque las quejas que nos llegan son fundamentalmente de mujeres) vinculan a la solicitud de reducción de jornada para el cuidado de familiares a cargo (especialmente hijos o hijas menores) una solicitud de cambio de turno o una distribución de la jornada que les permita lograr mejor el objetivo de conciliar su vida laboral con el cuidado de su familiar a





cargo. En otras ocasiones, plantean también la modificación de su jornada o calendario laboral sin unirlo a una petición de reducción de jornada.

En los asuntos que nos llegan, las administraciones públicas concernidas están denegando dichas solicitudes, por entender que el derecho a la conciliación comporta únicamente el derecho a la reducción de jornada en los términos expresados por la ley y que lo contrario puede dar lugar a fuertes desajustes en la organización de los servicios afectados, que pueden perjudicar a otras personas trabajadoras de dichos servicios o incluso poner en cuestión la propia viabilidad o calidad y eficiencia de los mismos respecto a las personas usuarias. Es el caso, especialmente, de trabajos relacionados con la atención y cuidado de otras personas, como pueden ser los servicios sanitarios, de salud y cuidado, o de atención a personas mayores, trabajos fuertemente feminizados, en los que, por otro lado, las jornadas son, por necesidades del servicio, jornadas irregulares, con turnos diferentes, incluso de noche, en muchos casos organizados rotativamente.

Creemos interesante incluir, a continuación, una breve reseña de algunos asuntos tramitados a modo de queja.

Citaremos así, por ejemplo, el caso de una funcionaria al servicio de una diputación foral, que trabaja como cuidadora en una residencia de personas mayores y que solicitó una reducción de un tercio de jornada laboral e instó, al tiempo, que dicha jornada discurriera exclusivamente a las mañanas, en lugar de tener que hacer turnos semanales alternos de mañana y tarde, como el resto del personal adscrito a ese servicio.

La promotora de la queja insistía en que la realización del horario de tarde dejaba sin sentido su reducción de jornada, pues, pese a dicha reducción, no le era posible atender a su hija, si tenía que trabajar en horario de tarde. Por esta razón, planteaba que el objetivo de la conciliación que se persigue mediante su derecho a la reducción de jornada sólo podía alcanzarse en su caso, si a dicha reducción le acompañaba una adaptación del régimen de jornada laboral en el sentido expuesto, es decir, cumpliendo solo turnos de mañana.

En el curso de la actuación iniciada con motivo de esta queja, la diputación nos ha comunicado que de ningún modo discute el derecho de la interesada a disfrutar de una reducción de jornada por guarda legal, sino la forma de disfrute de la misma, modificando su calendario laboral y el de otra persona, que estaría obligada a trabajar en turnos de tarde sin ninguna rotación. Estima así que el cambio de calendario laboral en los términos expuestos puede perjudicar a otras personas trabajadoras, quienes, para hacer efectiva la solicitud de la reclamante de trabajar solo en turnos de mañana, deberían entonces trabajar exclusivamente en turnos de tarde.





Queremos incluir también en esta reseña el caso de otra empleada que trabaja como técnico especialista en el Servicio de Radiología de un hospital de la red de Osakidetza-SVS y cuyo régimen horario se corresponde con un sistema de turnos rotatorios de mañana y tarde, la cual planteó también una petición para que le fuera autorizado el desempeño de su trabajo en turno fijo de mañana y poder así cuidar de su hijo.

La Dirección del hospital desestimó su solicitud. La razón que adujo fue la de que el vigente Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza-Servicio vasco de salud no contempla la posibilidad de que el personal que tenga a su cargo algún menor de edad pueda elegir el turno en el que desarrollar su jornada de trabajo. Fundamentaba al respecto que la trabajadora sí tendría derecho, amparándose en ese mismo motivo, a reducir su jornada de trabajo, aunque tampoco en esa situación dispondría de la facultad de determinar por sí misma la distribución de las horas de trabajo, por competir esta decisión a la organización de servicios.

Habiéndonos interesado por el caso ante la Dirección General de Osakidetza, los responsables sanitarios han insistido en esta misma fundamentación, añadiendo además que se podría generar una grave disfunción en el Servicio de Radiología donde realiza su trabajo, ya que se trata de un servicio integrado mayoritariamente por mujeres y de acceder a la solicitud se estaría creando un precedente de derecho de elección de turno respecto al resto de compañeras por su relación de madres.

II. Fundamentos

Marco normativo de aplicación

El intento de procurar una mayor conciliación de la vida familiar y laboral se inicia, a impulsos del legislador europeo, con la aprobación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Esta primera iniciativa se consolida más adelante con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que incide transversalmente en una serie de leyes y normas y comporta importantes modificaciones tanto del régimen jurídico-laboral como del régimen de la función pública en España.

En efecto, esta última ley dedica especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales, reconociendo el derecho a la conciliación mediante una serie de previsiones que se quieren hacer extensivas también, con un sentido análogo, al ámbito del empleo público. De ahí que sus consecuencias modificativas hayan tenido efecto en regulaciones de contenido básico como el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, hoy día superada por las previsiones del Estatuto Básico del Empleado Público.

Esta realidad legal que configura el ordenamiento estatal discurre paralela y da cobertura a iniciativas propias de nuestro ámbito autonómico como es el caso de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, del Parlamento Vasco, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que se ocupa también de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En lo que al particular de las posibles medidas de conciliación propias del ámbito de la función pública respecta, sigue pendiente una eventual modificación de la actual Ley 6/1989, de 6 de julio, de Función Pública Vasca, con el fin de adecuarla a los nuevos dictados del Estatuto Básico del Empleado Público, ocasión ésta que puede suponer toda una oportunidad para avanzar en este tipo de medidas.

Para facilitar un mejor seguimiento de esta recomendación general, creemos que puede resultar de interés reproducir a continuación los preceptos normativos que resultan de consideración obligada al abordar casos como los que nos ocupan.

En el orden o ámbito laboral, estos preceptos son los artículos 34.8 y 37.5 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores:

34. 8. “El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.”

37. 5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por



razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

37. 6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En el ámbito de la función pública, debemos citar el artículo 48.1 h) del Estatuto Básico del Empleado Público

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Asimismo y mientras continúe pendiente de la eventual adaptación de la Ley de Función Pública Vasca no se debe descuidar lo señalado en el artículo 48 de la Ley 4/2005, de 2 de marzo, para la Igualdad de Hombres y Mujeres:

“Las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del personal de las administraciones públicas debe incluir medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo, sin perjuicio de la calidad del empleo y de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, así como otro tipo de medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres”.

Jurisprudencia

Los órganos judiciales han comenzado a pronunciarse sobre estas cuestiones, pero, dado lo incipiente de estos planteamientos, no existe aún una doctrina judicial en el orden contencioso-administrativo que, partiendo de las nuevas disposiciones introducidas por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (y en nuestro particular ámbito autonómico por la Ley 4/2005,



de 2 de marzo, del Parlamento Vasco, para la Igualdad de Mujeres y Hombres), clarifique cuál debe ser la solución adecuada en estos casos¹.

Por su parte, en el ámbito estrictamente laboral se han dictado también distintas sentencias de los juzgados de lo social² que manifiestan criterios distintos entre sí.

En este escenario cambiante, se dictó la importante sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007, de 15 de enero, en la que el Alto Tribunal estima el recurso de amparo interpuesto por una trabajadora contra las resoluciones judiciales del orden social que le habían denegado su pretensión de alterar la jornada laboral, con motivo de su derecho a reducirla para conciliar su vida laboral con el cuidado de su hija menor. La trabajadora pretendía, concretamente, que la reducción de su jornada llevara aparejada la modificación del régimen de su jornada, trabajando únicamente de lunes a viernes y por las mañanas, en lugar de trabajar de lunes a sábados rotando en horarios de mañana y tarde.

En este supuesto, el Tribunal Constitucional fundamenta su fallo esencialmente en una conculcación del artículo 14 de la Constitución, aduciendo la existencia de una discriminación indirecta de las mujeres, en la medida en que éstas soportan en mayor medida las cargas de cuidado de los hijos e hijas, puesto que son las que mayoritariamente se acogen a los derechos de conciliación. Por esa razón, considera el Alto Tribunal que debería haberse valorado la dimensión constitucional de lo preceptuado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, no limitándose, como había realizado la sentencia impugnada, a meras consideraciones de legalidad, al atender únicamente a la literalidad de la norma, cuando establece que la reducción se realizará *“dentro de la jornada ordinaria”*, y prescindiendo de toda valoración de la dimensión y relevancia constitucional que dicha previsión legal tiene, en cuanto a la no discriminación por razón de sexo, consagrada en el artículo 14 CE, así como en cuanto al mandato de protección a la infancia y a la familia del artículo 39 CE.

¹ La jurisprudencia del orden jurisdiccional contencioso-administrativo no es del todo uniforme en este asunto. Así, aunque en muchos casos los tribunales contencioso-administrativos han denegado cualquier derecho a modificar la jornada que no sea el estricto derecho a la reducción de la misma (en este sentido, la sentencia del TSJ de Navarra de 25 de abril de 2000, la sentencia del TSJ de Cataluña de 15 de marzo de 2002, la sentencia del TSJ de Cataluña de 15 de abril de 2004, la sentencia del TSJ de Castilla y León de 21 de febrero de 2006, o la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha de 15 de abril de 2008), en algún otro caso, en cambio, sí han reconocido dicho derecho (vid. en este sentido, la sentencia 42/2009 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 3 de Donostia-San Sebastián).

² Cfrse. en este sentido, a título de ejemplo en el ámbito de Gipuzkoa, las sentencias 324/06 del Juzgado de lo Social nº 1 de Donostia-San Sebastián o la sentencia 235/2010 del Juzgado de lo Social nº 3 de Donostia-San Sebastián.



Reproducimos seguidamente un extracto del fundamento jurídico sexto de la referida sentencia, que recoge, a nuestro juicio, una de las esencias del fallo:

“...La dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del artículo 37 LET y, en general, la de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (artículo 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (artículo 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa. A ello contribuye el propio precepto legal, que no contiene ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de jornada, ni establece si en su determinación deben prevalecer los criterios y las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa, lo que posibilita una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego. (...)

La negativa del órgano judicial a reconocer a la trabajadora la concreta reducción de jornada solicitada, sin analizar en qué medida dicha reducción resultaba necesaria para la atención a los fines de relevancia constitucional a los que la institución sirve ni cuáles fueran las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa, se convierte, así, en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar, y en tal sentido, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, de acuerdo con nuestra doctrina...”

De esta manera, el Tribunal Constitucional pone de relieve la dimensión constitucional de las medidas tendentes a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas empleadas y la hace valer como criterio orientativo para resolver las dudas interpretativas que puedan suscitarse.

Sin embargo, mediando ya este pronunciamiento constitucional, han tenido lugar otros pronunciamientos del Tribunal Supremo en unificación de doctrina que, al enjuiciar otros supuestos en los que los trabajadores, sin pedir reducción de jornada, solicitaban únicamente un cambio del horario o turno de trabajo, han sentado una línea jurisprudencial en la que también es necesario reparar.

Según esta doctrina, que se resume en el fundamento jurídico quinto de la sentencia de 18 de junio de 2008 (RJ 2008, 4230)

“...No cabe duda de que el derecho -(se está refiriendo al derecho de reducción de jornada)- está concebido en cuanto a su modalización de manera favorable al interés del trabajador por cuanto es éste quien concreta

el horario y el período de disfrute, pero siempre en el ámbito de la reducción de jornada, una importante alteración que también posee la contrapartida negativa cual es la reducción proporcional del salario.

No se contempla en el Estatuto de los Trabajadores otra posibilidad de variación del horario que la del artículo 41.1º.b) del Estatuto de los Trabajadores, como modificación sustancial de las condiciones de trabajo a instancia de la dirección de la empresa en las condiciones tasadas por el precepto, pudiendo dar lugar, en su caso, a la rescisión del contrato.

No cabe tampoco, como se advertía al comienzo de este razonamiento, elaborar a partir de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral un nuevo catálogo de derechos, al arbitrio de una de las partes, pues como bien ha tenido oportunidad el legislador con el transcurso del tiempo desde la entrada en vigor de la citada Ley, al promulgar la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (RCL 2007, 586), para la igualdad efectiva de mujeres, ha configurado una nueva expectativa que no coincide exactamente con la pretensión configurada por la demandante.

Así, en la nueva redacción, al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) se le añade un nuevo apartado del tenor literal siguiente: "El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo previsto en aquélla." Se advierte, por lo tanto que tampoco en la normativa posterior se delega sin límites en el beneficiario de la conciliación la configuración del derecho contemplado en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, precepto en que se regula la jornada de trabajo."

El Tribunal Supremo, aun cuando reconoce ser consciente de que una petición de cambio de turno, desligada de una solicitud de reducción de jornada, serviría para mejorar las posibilidades de conciliar el trabajo con los deberes familiares, sin embargo es categórico al afirmar que acceder a ello supondría desconocer el principio de legalidad a que debe someter su resolución por mandato del art. 117 de la Constitución.

III. Conclusiones

Las reflexiones efectuadas en el marco del curso de verano que hemos dedicado a la revisión de las políticas públicas de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal nos permitieron avanzar que, en opinión de esta institución, la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional (sentencia 3/2007, de 15 de enero) debe constituir un referente para abordar las cuestiones de conciliación que



se suscitan en el ámbito de la función pública, al menos y especialmente cuando se trata de solicitudes de adaptación y distribución de jornada ligadas a reducciones de jornada por motivos de conciliación familiar.

Decíamos entonces que el Tribunal Constitucional, si bien había invocado en su pronunciamiento la dimensión constitucional de lo preceptuado en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin embargo, se había referido también expresamente a, *“en general, (a) la de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores”*, circunstancia ésta que, a nuestro modo de ver, nos obliga necesariamente a evocar las disposiciones que paralelamente y con la misma finalidad de facilitar la conciliación se recogen en la legislación aplicable para estos supuestos a la función pública. Sosteníamos por ello la necesidad de resolver los asuntos planteados a modo de queja ante esta institución atendiendo a esta llamada del Tribunal Constitucional a tener en cuenta la dimensión constitucional de los derechos de conciliación y la correspondiente obligación, por parte de las administraciones afectadas, de ponderar en sus decisiones no sólo las necesidades del servicio, sino también la posible lesión de derechos constitucionales de la persona empleada.

De ahí que en los casos tramitados siempre hayamos entendido que lo que cabe exigir a las administraciones públicas afectadas es que antes de denegar esta clase de pretensiones de sus empleados o empleadas motiven debida y detalladamente – no con meras generalizaciones o abstracciones sobre la configuración del servicio- las razones que le impiden una reorganización del servicio que facilite la concreta modificación del régimen de jornada solicitada por la persona interesada. En este sentido, hemos venido manteniendo que tal resolución denegatoria debe, en cualquier caso, expresar una justificación suficiente, objetiva y razonable de la imposibilidad de reorganizar el servicio adecuándolo a los términos precisos en que se haya planteado la solicitud de conciliación.

Queremos manifestar que somos conscientes de que ello puede suponer en muchos ámbitos de la función pública (especialmente, como sucede en los casos reseñados al inicio, en aquellos servicios sensibles para las personas usuarias, como son el ámbito sanitario o de cuidado de las personas -pensemos en hospitales o centros geriátricos-) la realización de un enorme esfuerzo organizativo por parte de la Administración, la necesidad de repensar muchos servicios y de explorar alternativas organizativas novedosas. Además, sabemos también que, en muchos casos, la necesaria reorganización de esta clase de solicitudes puede traer consigo una posible colisión con los derechos o con el respeto a las condiciones laborales de otras personas trabajadoras del mismo servicio. Pero, a nuestro juicio, todas estas dificultades no pueden hacer desistir de este empeño en procurar una mayor conciliación de las necesidades familiares y laborales.





Hemos señalado líneas atrás, al analizar el marco normativo de aplicación, que, en el ámbito de nuestra Comunidad, sigue pendiente una eventual modificación de la Ley de Función Pública Vasca que, a nuestro modo de ver, puede suponer toda una oportunidad para apurar los márgenes de configuración de los que disponemos en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, que incorpora ya las exigencias de conciliación necesarias desde una perspectiva de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Desde esta institución del Ararteko queremos animar a que se promueva una modificación o adaptación normativa en este sentido, toda vez que una iniciativa de este calado permitiría dotar de una cobertura jurídica suficiente a este tipo de medidas tendentes a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, al tiempo que evitaría dudas interpretativas innecesarias.

Esta iniciativa legislativa supondría, por otro lado, un evidente respaldo y complemento al mandato de la Ley 4/2005, de 2 de marzo, del Parlamento Vasco, para la Igualdad de Mujeres y Hombres para que las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del personal de las administraciones públicas incluyan medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

De todos modos, debemos manifestar que las administraciones públicas vascas no deben limitar su compromiso para promover esta dimensión constitucional de las medidas de conciliación tan sólo a esta iniciativa o propuesta legislativa. En estos momentos, median ya importantes previsiones, que han quedado incorporadas a textos de Acuerdos reguladores de las condiciones de trabajo, que obviamente no pueden quedar vacíos de contenido.

A este respecto y dada su correspondencia con uno de los casos reseñados al inicio, citaremos como ejemplo el Acuerdo en vigor en el ámbito de Osakidetza-SVS que contempla expresamente el *compromiso de analizar nuevas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que puedan ser propuestas por las partes, al objeto de su integración en el Acuerdo y aplicación efectiva durante la vigencia del mismo*.

Precisamente, a juicio de esta institución, este marco de acuerdo y regulación de las condiciones de trabajo se muestra como realmente idóneo para abordar los aspectos más controvertidos y difíciles de la puesta en práctica de medidas de conciliación tales como la reducción y adaptación o modificación de jornada que nos ocupan. En este sentido, este marco de negociación, dada su mayor concreción, permitiría explorar alternativas organizativas novedosas, así como clarificar e integrar los derechos de los empleados con las necesidades derivadas del servicio afectado, asegurando el obligado respeto a las condiciones laborales





de todas las personas empleadas y rebajando el nivel de discrepancia que en estos momentos se registra en la práctica de nuestras administraciones.

Somos conscientes de que nos encontramos ante una cuestión que va a ser fuente constante de nuevas diferencias y quejas. Pero como hemos señalado, ello no puede hacer desistir a las administraciones públicas vascas de continuar con el empeño de procurar mayores niveles de conciliación de las necesidades familiares y laborales de las personas empleadas en el ámbito público.

IV. Recomendación

1. Que se promueva una iniciativa de modificación y/o adaptación de la actual normativa de función pública que ofrezca una cobertura jurídica suficiente a las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral relativas a la reducción y adaptación o modificación de jornada.
2. Que se promuevan todas aquellas iniciativas que puedan favorecer la puesta en práctica de estas mismas medidas en los ámbitos de negociación y de acuerdo de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.
3. Que, entre tanto y en todo caso, las posibles dudas interpretativas que se susciten sean resueltas conforme a la doctrina del Tribunal Constitucional que ha venido a significar la dimensión constitucional de las medidas de conciliación tendentes a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.
4. Que, asimismo, en todo caso, antes de denegar las solicitudes de adaptación de jornada por razón de conciliación, se ofrezca una motivación suficiente, objetiva y razonable de las dificultades organizativas que expliquen y justifiquen la imposibilidad de atender tales solicitudes en los términos que hayan sido planteadas.

