

Cooperativismo e Enonomía Social, nº 33 (2010-2011), pp. 157-162

APUNTES SOBRE A FLEXIBILIDADE HORARIA COMO INSTRUMENTO DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL NO EIDO DAS COOPERATIVAS

Emma RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

*Profesora Contratada Doutora de Dereito do Traballo e da Seguridade Social.
Universidade de Vigo.*

Como é sabido, no eido das sociedades cooperativas son varias as persoas que poden levar a cabo a prestación de servizos. Pode tratarse de traballadores asalariados, vinculados á cooperativa cun contrato de traballo; ou ben de socios traballadores de carácter obrigatorio nas Cooperativas de Traballo Asociado e Explotación Comunitaria da Terra, e vinculados a esta mediante unha relación societaria; e finalmente, poderían ser socios de traballo –opcionais, salvo no tipo anterior de cooperativas–, co mesmo réxime xurídico e vinculación ca dos socios traballadores.

Agora ben, nos caso dos traballadores asalariados a relación coa cooperativa é de carácter laboral, o que implica que se rexerán polo Estatuto dos Traballadores (en adiante ET), así como dereitos similares os dos socios, por extensión da lexislación cooperativa. No caso dos socios traballadores, en tódolos tipos, a relación é de carácter societario, polo que a normativa de aplicación será a Lei de Cooperativas¹, as normativas autonómicas do ámbito territorial de aplicación, e os propios Estatutos e Regulamento de Réxime Interno da Cooperativa.

No que atinxe os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, en primeiro termo hai que ter presente a estratexia europea “gender mainstreaming” que se refire á toma de conciencia das diferenzas entre as

¹ Lei 27/1999, de 16 de xullo. BOE de 17 de xullo de 1999.

condicións e necesidades dos homes e as mulleres en todas as actuacións e políticas comunitarias, é dicir, impón os Estados membros considerar de xeito activo o principio de igualdade entre homes e mulleres á hora de elaborar e aplicar calquera tipo de norma legal.

Esta concepción do principio de igualdade e non discriminación baixo a óptica da transversalidade plasmase na Exposición de Motivos da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre a igualdade efectiva entre mulleres e homes (en adiante LOI) “como principio fundamental” o que “implica necesariamente unha proxección do principio de igualdade sobre os diversos ámbitos do ordenamento da realidade social, cultural e artística en que poida xerarse o perpetuarse a desigualdade”. Polo tanto, non pode existir ningún ámbito xurídico alleo ó principio de igualdade. Trátase dunha das manifestacións lexislativas máis intensas do dereito constitucional á igualdade e non discriminación por razón de sexo ou xénero (arts. 14 y 35.1 CE) que afecta de xeito especial ó ámbito das relacións laborais².

Xa que logo, esta normativa deberá resultar de aplicación no eido das cooperativas, no obstante no caso dos socios traballadores, será preciso que os dereitos concretos se recollan pola normativa ó respecto - Lei de Cooperativas, normativas autonómicas do ámbito territorial de aplicación, e os propios Estatutos e Regulamento de Réxime Interno da Cooperativa³.

Os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral recoñécense como un criterio xeneral de actuación da LOI (art. 14.8) e aparecen dispersos por toda a Lei. En todo caso, inciden especialmente no eido das condicións de traballo para facilitar a compatibilidade das obrigacións laborais coa vida familiar e persoal dos traballadores. Como novidades máis relevantes destacan: o recoñecemento ou ampliación de permisos retribuídos, a redución ou adaptación do tempo de traballo, o establecemento de novas causas suspensivas da relación laboral e novas obrigas e dereitos no eido específico da negociación colectiva⁴.

² PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., “El derecho de las mujeres a la igualdad efectiva”, en AA. VV., *Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*, Comares, 2008, p. 65.

³ MORGADO PANADERO, P., “El derecho a la reducción, adaptación y distribución de la jornada de trabajo por cuidado de hijos en el entorno de las cooperativas”, AS, paraf. 37/2001 (Presentación) (BIB 2011/1162).

⁴ Análise destas cuestión, CABEZA PEREIRO, J., LOUSADA ARCHENA, J.F., FERNÁNDEZ DOCAMPO, B. y FERNÁNDEZ PROL, F., *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, MTL, 2008.

As principais institucións xurídicas que permiten conciliar as responsabilidades laborais e as persoais son basicamente tres: en primeiro lugar, as licencias e os permisos que posibilitan ós traballadores adicarse por completo ó coidado familiar durante intervalos temporais, máis ou menos longos, e ó finalizar, recuperar o seu emprego. En segundo lugar, os horarios laborais flexibles para adaptar o tempo adicado á vida privada e ó traballo. Por último, os servizos públicos adecuados de atención a dependentes, en xeral.

A flexibilidade dos horarios de traballo constitúe unha cuestión fundamental para compaxinar as obrigas laborais e as familiares. Sen embargo, a Directiva 96/34/CE⁵ non sinalaba nada ó respecto. Si o fai o novo Texto do Acordo Marco revisado sobre o permiso parental, como é sabido, recollido na Directiva 2010/18/UE⁶. Na súa Cláusula 6^a sinala que para fomentar o retorno ó traballo, “os Estados membros e/ou os interlocutores sociais tomarán as medidas necesarias para velar porque os traballadores, ó regresar de permiso parental, poidan pedir cambios nos seus horarios ou rexímenes de traballo durante un período determinado de tempo. Os empregadores tomarán en consideración tales peticións e as atenderán, tendo en conta tanto as súas propias necesidades como as dos traballadores”.

Na regulación interna, o ET reconece o dereito a reducir e reordenar a xornada laboral por coidado de familiares. En primeiro lugar, o art. 37.5 ET establece o dereito dos traballadores a reducir a súa xornada de traballo por coidado de familiares –coa conseguinte minoración do salario–, ben sexan menores de 8 anos, discapacitados ou parentes ata o segundo grado, que

⁵Directiva 96/34/CE, de 3 de xunio de 1996, relativa ó Acordo Marco sobre o permiso parental celebrado polos interlocutores sociais a nivel europeo (UNICE, CEEP e CES). DO L.145, de 19 de xunio de 1996.

⁶Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo de 2010, “pola que se aproba o Acordo marco revisado sobre o permiso parental, celebrado por Business Europe, a UE-APME, el CEEP e a CES e se derógase a Directiva 96/34/CE”. DOUE L 68/13, de 18 de marzo de 2010. Si ben, segundo a Cláusula 8, Disposicións Finais, nº. 4, os Estados membros contan cun prazo de 2 anos para transpor o contido desta Directiva. Así se plasma no art. 3 do texto da Directiva, si ben reconece a posibilidade de que se conceda excepcionalmente un ano máis “si fora necesario para ter en conta dificultades particulares ou a aplicación mediante convenio colectivo, os Estados membros poderán dispoñer dun período adicional dun ano como máximo para dar cumprimento á presente Directiva. Informarán desto á Comisión a máis tardar o 8 de marzo de 2012, declarando os motivos da necesidade de dun período adicional”.

non poidan valerse por si mesmos. O exercicio do dereito poderá abarcar ó menos un octavo e como máximo a metade da xornada. Por outro lado, o artigo 34.8 ET, introducido tamén pola LOI, determina o dereito dos traballadores a adaptar a duración e a distribución da súa xornada de traballo para compatibilizar vida persoal, familiar e laboral, no senso que se establece na negociación colectiva ou segundo o acordo que se chegue co empresario.

No que atinxe á concreción da diminución do tempo de traballo, o art. 37.6 ET refírese á “xornada ordinaria” do traballador. A xurisprudencia do Tribunal Supremo ven mantendo cá redución de xornada dun traballador non pode supoñer unha alteración da xornada conxunta do horario ou do sistema a quendas⁷. Se ben, compre ter en conta có Tribunal Constitucional, sen entrar directamente nesta cuestión, considerou có dereito á conciliación ten unha vertente de xénero, ó afectar máis a mulleres que a homes, o que lle fai susceptible de discriminacións por razón sexo. Deste xeito, razoa que pode existir unha discriminación indirecta por razón de sexo, por parte do xuíz que denega o dereito á redución de xornada⁸.

Unha parte da doutrina ven sinalando que cabe facer una interpretación conxunta de todos estes pronunciamentos xudiciais, baixo a perspectiva do art. 34.8 ET, para adaptar a xornada e facer efectivo o dereito de conciliación de la vida persoal, familiar y laboral⁹. Pola contra, outras interpretacións consideran que este precepto remite á pacto da negociación colectiva, e no canto de que esta non establece nada ó respecto, e de non existir tal acordo colectivo ou individual, o dereito de adaptación da xornada quedará valeiro de contido¹⁰.

No eido das Cooperativas, a Lei estatal de Cooperativas non se refire en ningún aspecto a flexibilidade da xornada, tampouco en particular sobre a

⁷ Por todas, STS de 13 de junio de 2008 (Ar. 2008/4227). En todo caso, hay que tener en cuenta los recientes pronunciamientos del TC, Sentencia 24/2011, y Sentencia 27/2011, de 14 de marzo de 2011.

⁸ STC 3/2007, de 15 de enero de 2007.

⁹ BALLESTER PASTOR, M^o. A. Y SALA FRANCO, T., *Reducción y adaptación de la jornada por conciliación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, pp. 16 y ss.

¹⁰ CABEZA PEREIRO, J., “¿En qué debe cambiar el Derecho Español para adaptarse al acuerdo marco revisado sobre el permiso parental?”, AS n^o. 6/2010, parte Estudio. BIB 2010\1242. No mesmo senso, RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares*, Bomarzo, 2010.

conciliación da vida persoal, familiar e laboral. Únicamente nos arts. 83 y 84, recolle os permisos de maternidade e os habituais do art. 37. 2 ET. En todo caso, recolle unha cláusula de peche no art. 83 que remite a posibilidade de ampliación de supostos e tempo de duración dos permisos, segundo se recolla nos Estatutos, no Regulamento de réxime interno ou, no seu defecto, na Asemblea Xeral.

Na mesma liña, as normas autonómicas, non se refiren os dereitos de flexibilidade horaria en aras de facilitar a conciliación das obrigas persoais coas profesionais. Limítanse a reproducir o tenor, case que literal, la Lei Estatal¹¹. Tan só, poden destacarse exemplos nos que se remite á “lexislación vixente para os traballadores asalariados” no que atinxe as “regras sobre redución de xornada por razóns familiares, suspensións por risco durante o embarazo, maternidade, adopción e acollemento”, o tempo que adicionalmente prevé que no caso de “ausencia de regulación cooperativa, aplicárase (...) o establecido na normativa laboral común”¹². Ou normas nas que se reconece que aplicaranse “os dereitos e garantías legalmente establecidos no dereito laboral común, sen prexuízo dos dereitos recoñecidos na lexislación laboral por afectar ó principio de igualdade son de aplicación directa”¹³.

Pódese interpretar, polo tanto, que serían aplicables as normas sobre conciliación da vida persoal, familiar e laboral do ET, nembargante, resulta unha interpretación extensiva, se cadra, demasiado ampla e que, no seu caso debería recollerse na Lei estatal. Se non, podería ocorrer que lle foran aplicables os traballadores dunha cooperativa dun determinado territorio e a outros non, e como se sinalou, trátase de dereitos cunha vertente de dereito fundamental, como fóra o feito de estar recollidos nunha Lei orgánica.

De tal xeito que cabe concluír que, se ben, os traballadores das cooperativas que se rexen polo ET, terán os mesmos dereitos de conciliación que os traballadores asalariados de calquera outra empresa, no caso dos socios, en calquera das súas modalidades, ven sensiblemente reducidos os seus derei-

¹¹ Como exemplos: Lei de cooperativas da Comunidade Valenciana (BOE 11 de abril de 2003); Lei de Cooperativas de Cataluña (BOE 27 de xullo de 2002); Ley de Cooperativas de Madrid (BO. Comunidade de Madrid de 14 de abril de 1999).

¹² Art. 142.2 , Lei de Cooperativas do Principado de Asturias (BO. Principado de Asturias de 12 de xullo de 2010).

¹³ Art. 124, Lei de Cooperativas de Castilla-La Mancha (BOE 16 de febreiro de 2011).

tos no referente as posibilidades de conciliar as súas obrigas laborais e persoais, pois dependerán dos propios acordos internos reflectidos na normativa propia da cooperativa.

Esto supón unha falta de adaptación a normativa interna, no que se refire a LOI, se ben a xurisprudencia parece de acordo con este criterio interpretativo¹⁴. En calquera caso, estas estipulacións non responden o mandato comunitario da Directiva 2010/18/UE, que como se referiu anteriormente, obriga os Estados membros a adoptar disposicións nas súas lexislacións internas que faciliten a reincorporación o traballo despois do goce dun permiso parental, e fai especial alusión, a flexibilidade horaria.

¹⁴ STSJ de Cataluña, de 14 de outubro de 2008 (AS/2008/3075), sobre reincorporación o seu posto de traballo despois dunha excedencia.