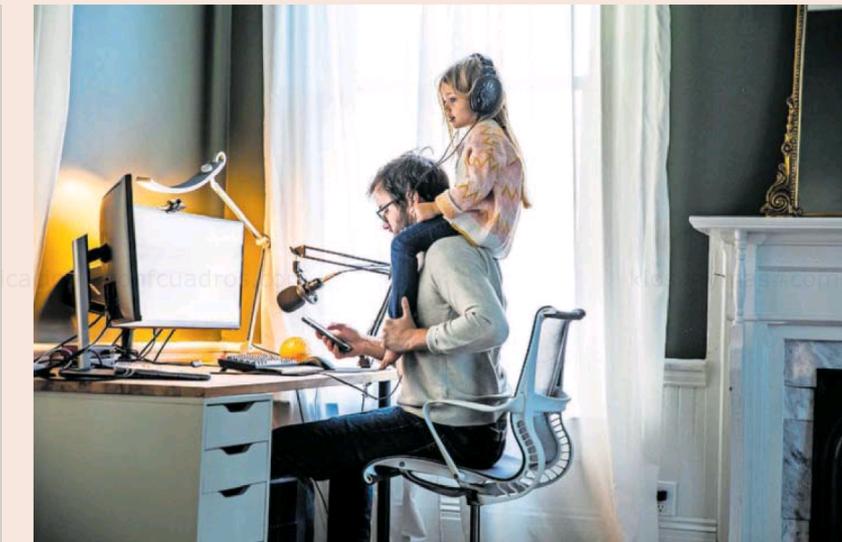


La famosa frase de Josep Pla cuando, deslumbrado por el derroche lumínico del Broadway neoyorquino, se preguntó quién lo pagaba, puede traer a colación ante la eclosión de derechos sociales y laborales que estamos viviendo desde hace tiempo. Ya Pascal Bruckner (*La tentación de la inocencia*) nos explicó el proceso de infantilización de la sociedad, que busca que el ciudadano (y el trabajador), asistido de cada vez más derechos y destinatario de cada vez mayor protección, pueda evitar las incomodidades y los sinsabores de la vida cotidiana. Ese "viejo bebé gruñón flanqueado por un abogado que le asiste" en que se va convirtiendo el individuo contemporáneo, como nos dice Bruckner, no parece admitir límites en sus derechos ni aceptar sacrificios derivados de su inserción, por ejemplo, en el mundo laboral. El acento, en casi todas las políticas contemporáneas, se pone en los derechos, en la consagración de cada vez más derechos, más sofisticados e incisivos. Y ello se acentúa en relación con todos aquellos grupos que pueden ostentar la condición de víctimas, presentes o pasadas. Las víctimas, reales o imaginarias, exigen un tratamiento reparador, hasta el punto de que la victimización, y sigo citando a Bruckner, se convierte en la "versión fraudulenta del privilegio".

Cada vez más derechos, pues, olvidando que "los derechos matan el derecho puesto que no constituyen exceso sino dilución del derecho" (Irène Théry). Basta pensar en todo lo relativo a la evolución normativa de la conciliación de la vida laboral y familiar. El abanico de derechos ligados a esa conciliación ha venido ampliándose constantemente, con una muy plausible finalidad de política social. El problema es que ha llegado a la hora de preguntarnos quién asume los costos correspondientes. La tentación para los poderes públicos es clara: en vez de socializar tales costos, y de gestionar los conflictos que como consecuencia de esa socialización pueden darse, se trata de buscar un sujeto solvente al que endosarle la responsabilidad.

Y ese sujeto no parece que pueda ser otro que la empresa. Las empresas están teniendo que asumir, cada vez más, costes de políticas sociales que deberían estar, como tales, socializados. Por poner algunos ejemplos, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, traslada a las empresas el coste de la resolución del contrato de trabajo de las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, del terrorismo o de violencias sexuales. La LO 1/2023, de 28 de febrero, incrementa también los costes empresariales, imponiendo al empresario el abono del salario íntegro del primer día de baja en casos de interrupción voluntaria o involuntaria del embarazo y de gestación desde la semana trigésima novena. Y la Ley 4/2023, de la misma fecha, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las per-



GETTY IMAGES

¿Y quién paga todo esto?

La evolución normativa de la conciliación de vida laboral y familiar tiene una factura que recae en las empresas

Federico Durán *Catedrático de Derecho del Trabajo. Consejero de Garrigues*

sonas LGTBI, impone obligaciones a las empresas de más de 50 trabajadores.

El punto de inflexión en el avance de estos derechos lo encontramos en el proyecto de Ley de Familias, que establece, por primera vez, una clara subordinación del trabajo a la vida privada y a la situación familiar de los trabajadores, previendo la "garantía del equilibrio de la vida profesional y privada para las personas adultas responsables de la crianza, garantizando la adaptación del trabajo a la situación familiar". La organización del trabajo y de la producción parece que habría de subordinarse a las exigencias

de la vida privada y de la situación familiar de los trabajadores, lo que tiene su reflejo en las modificaciones normativas planteadas.

Así, además de que a las discriminaciones prohibidas pretenden ahora equipararse los supuestos de "trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral" (con la inseguridad jurídica que deriva de la formulación genérica), la anterior posibilidad de oposición empresarial a la solicitud del trabajador "por causas justificadas" se convierte ahora en la exigencia, para esa oposición, de "razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito", estando la empresa obligada, en tales casos, a ofrecer un plan alternativo para el disfrute de los derechos.

El equilibrio entre la protección de las necesidades organizativas y productivas de las empresas y los derechos relacionados con la vida privada y familiar de los trabajadores, se rompe significativamente en favor de estos últimos. Además, se introducen tres nuevos permisos: uno de cinco días al año, retribuidos, para atender a un familiar hasta el segundo grado o conviviente; otro, parental, de ocho semanas que se anuncian también como retribuidas, hasta que el menor cumpla

ocho años; y un permiso por ausencia por fuerza mayor familiar que requiera atención inmediata, equivalente a cuatro días al año, que se podrá disfrutar por horas.

En esta misma línea, el proyecto de Ley de Movilidad prevé una obligación de negociar en las empresas planes de movilidad sostenible y de evitación de acumulaciones de tráfico en horas punta, entre otras medidas, que no se ve qué relación guardan con las actividades productivas de las empresas.

Esta eclosión de derechos lleva aparejada, inevitablemente, una mayor litigiosidad, en la que, en muchos casos, lo que se plantean son conflictos de intereses y no jurídicos, para los que serían deseables procedimientos arbitrales internos a la empresa, con participación de los representantes de los trabajadores, alternativos a la intervención judicial.

En todos estos casos se están trasladando a las empresas costes que no son propios de su proceso productivo, sino que derivan de la atención a intereses generales o valores socialmente compartidos que deberían estar socializados. La sociedad debe ser consciente de que la atribución de derechos comporta unos costes que deben ser repartidos, sin que pueda pensarse que las empresas son un pozo sin fondo en el que "enterrarlos" sin mayores complicaciones.



La sociedad debe ser consciente de que la atribución de derechos conlleva unos costes que deben ser repartidos