A LA CONSEJERÍA DE SANIDAD DEL GOBIERNO DE CANARIAS

SERVICIO CANARIO DE SALUD

Don/ña ………………………..., mayor de edad, titular del Documento Nacional de Identidad número …………….., con domicilio a efectos de notificaciones en ……………………………………………….., municipio de …………. Provincia de ……………………., actual Facultativo/a Especialista de Área en ………………., ocupando como ………………, plaza en ……………………., ante la Administración comparece y como mejor proceda en Derecho, DICE:

PRIMERO.- El/la reclamante realiza guardias periódicas, derivado del cumplimiento de las obligaciones laborales propias de las funciones de su puesto.

SEGUNDO.- No obstante lo anterior, por imperativo legal, debe procederse a la compatibilidad y conciliación entre la vida laboral y la profesional, todo ello derivado de:

1. El derecho contenido en los artículos 14 apartado j) y 47.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
2. El artículo 12.2 de la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias, que establece que los poderes públicos canarios promoverán medidas y políticas activas dirigidas a obtener la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.
3. Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores
4. La Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, reguladora en el artículo 40 del nuevamente de la conciliación, estableciéndose que para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

TERCERO.- La jurisprudencia aplicable ha establecido que para dicha conciliación debe existir una adaptación a las concretas y singulares circunstancias del trabajador.

Así en la sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011 se recuerda la dimensión constitucional de las medidas orientadas a la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores.

Literalmente esta sentencia dice «*la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas 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 o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que adoptó medidas tendentes a lograr una efectiva participación del varón trabajador en la vida familiar a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, objetivo que se ha visto reforzado por disposiciones legislativas ulteriores, entre las que cabe especialmente destacar las previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuya exposición de motivos se señala que las medidas en materia laboral que se establecen en esta ley pretenden favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de los trabajadores, y fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares».*

Igualmente, de conformidad con la sentencia del TSJ de Galicia de 15 de febrero de 2023, serán las concretas necesidades del trabajador a las que se deban amoldar las obligaciones laborales, salvo impedimento insalvable que deberá ser razonado y motivado. Así, se dice en la sentencia: «*De lo anterior se infiere que, como se viene reiterando por la jurisprudencia, no bastan argumentaciones meramente teóricas, retóricas, ni soluciones estereotipadas o abstractas, ni, en fin, argumentaciones basadas en supuestos hipotéticos, para denegar la libre elección efectuada por el servidor público pues, en principio, es lógico suponer que esa elección es el único medio adecuado que ha encontrado el empleado solicitante para conciliar su vida laboral y familiar, en tanto que es razonable presumir que la Administración tiene en su poder suficientes mecanismos como para conseguir soluciones adecuadas, que den respuesta al problema de organización puntual que una petición de flexibilidad horaria pueda plantear, mientras que el servidor público que seguramente se ve obligado a solicitar tal flexibilidad, con el fin de conciliar su vida profesional y familiar, suele carecer de tales opciones.»*

CUARTO.- Igualmente, en el ámbito de la Unión Europea, debemos citar la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, la cual establece que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos.

QUINTO.- El/la solicitante tiene atribuida en virtud de sentencia de fecha \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ la guarda y custodia de su hijo menor por semanas alternas en virtud de un sistema de guarda y custodia compartida, como se acredita con el documento número 1 que se acompaña a este escrito.

Por todo ello, procede establecer las guardias a el/la solicitante, concentradas en la semana que no tiene a su hijo menor a su cargo.

Por todo lo anterior

**SOLICITA DE ESTA ADMINISTRACIÓN**: en atención a lo anteriormente expuesto:

1.- Se reconozca mi derecho a la conciliación entre la vida personal y familiar

2.- Como consecuencia de lo anterior, se proceda a establecer las guardias a el/la solicitante, concentradas en la semana que no tiene a su hijo menor a su cargo.

En …………, a ………………..