

El Supremo niega que la Ley de Igualdad abra los horarios a la carta

Publicado en Expansión.com, el 03-12-09 , por José M^a López Agúndez

No es posible obtener de forma automática el derecho a cambiar el horario de la jornada laboral para el cuidado de hijos menores porque tal modificación está unida a la reducción de jornada y, por tanto, a una disminución de retribuciones.

En consecuencia, tampoco es posible conseguir esta variación horaria solicitando un cambio de turno.

El Tribunal Supremo ha querido dejar clara esta doctrina en un auto en el que no tenía por qué pronunciarse ya que inadmite un recurso de casación de doctrina, lo que significa que no tenía obligación de realizar una decisión sobre el fondo del asunto. Sin embargo, sí lo ha hecho.

El caso que ha estudiado la Sala de lo Social trataba de la reclamación de una empleada con un turno rotativo de mañana, tarde y noche que pedía tener un horario fijo, de 7 a 15 horas, para cuidar a su hijo menor. El Tribunal Superior de Madrid rechazó este cambio horario –el juzgado sí lo había reconocido– porque “la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral no contempla un derecho directo del trabajador a elegir turno de trabajo por motivos familiares”.

La trabajadora alegó una sentencia que sí aceptó una petición parecida, la asignación de un turno fijo por razones de guarda legal.

Sin embargo, el Supremo rechaza que puedan obtenerse estos cambios de forma automática. Y se apoya en varias razones. Este tipo de peticiones, que han proliferado exponencialmente en los últimos dos años, “carecen de amparo legal, ya que el derecho que establece el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores de fijar la concreción horaria está vinculado a la existencia de una reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones; de ahí que no sea admisible la modificación unilateral del sistema de trabajo a turno”.

Pero el auto va más allá y dice de forma contundente que tal modificación horaria tampoco sería posible bajo la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad, que si bien ha modificado el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, lo condiciona no obstante a los términos que se fijen en la negociación colectiva o acuerdo que se llegue con el empleador”. Esta última circunstancia, señala el auto, “no existe en este caso”.

En otro de sus razonamientos jurídicos, el auto, redactado por el magistrado Víctor Eladio Fuentes López, añade que el recurso de casación no se admite, lo que significaría no entrar a decidir el fondo del asunto planteado, porque “carecen de contenido casacional aquellos recursos interpuestos contra sentencias cuyas decisiones sean coincidentes con la doctrina sentada por el Tribunal Supremo”.

Y es que a pesar de que aquí ya existían precedentes, el Supremo ha decidido pronunciarse sobre el caso.

La guía para el tiempo de trabajo

¿Por qué el auto del Tribunal Supremo es importante para las empresas?

Aunque es cierto que existen dos precedentes con la doctrina de la imposibilidad del cambio de horario por guarda de hijos menores, este auto mitigará la litigiosidad que existe en los tribunales inferiores, que están recibiendo un aluvión de demandas reclamando estos cambios.

¿Qué consecuencias prácticas tiene el pronunciamiento del Supremo?

Las empresas tendrán un nuevo argumento sólido para rechazar este tipo de reivindicaciones, que se están produciendo sobre todo en el sector de grandes almacenes, facilitará la defensa jurídica y la organización de los horarios.