

## editorial

En aquest butlletí, a més de les habituals ressenyes legals, us oferim un interessant comentari jurisprudencial realitzat per Carolina Gala, sobre el **dret a la reducció de jornada per tenir cura de fills**.

## legislació

**LLEI 5/2008, DE 24 D'ABRIL, DEL DRET DE LES DONES A ERADICAR LA VIOLÈNCIA MASCLISTA** ([accés al text](#)).

La DA 3ª ha modificat l'art. 116 del *Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre*, introduint una nova lletra "u" que estableix com a falta molt greu la realització d'actes d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe (us n'informarem en l'actualització núm. 16 del Codi Bàsic). A més, la llei fixa tot un seguit d'actuacions que hauran d'acomplir el Govern i les administracions públiques per tal de contribuir a l'eradicació de la violència masclista. Us destaquem les següents:

- El Govern haurà de promoure actuacions de sensibilització i formació, destinades a difondre el dret de totes les treballadores a ser tractades amb dignitat, adreçades a treballadors, sindicats i associacions d'empreses (art. 27).
- El Govern haurà d'impulsar, amb l'acord dels agents socials, que les empreses fixin mesures concretes i procediments d'actuació per tal de prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe (art. 28).
- Les administracions públiques hauran de garantir que els cossos policials disposin de la formació necessària en matèria de prevenció, assistència i protecció de les dones que pateixen violència (art. 31).

**REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2008, DE 20 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE SUELO** ([accés al text](#)).

Tal i com us vàrem informar en l'actualització núm. 14 del Codi Bàsic, la *Ley 8/2007, de 28 de mayo, de suelo*, va modificar, entre d'altres, l'art. 75 i la DA 15ª de la *Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local* (LBRL). Doncs bé, la DF 2ª d'aquesta llei delegà en el Govern la potestat de dictar un RDL que refongués el text d'aquesta i els preceptes que encara restaven vigents en altres normes, cosa que ha fet per mitja del present Real Decret Legislatiu, que també incorpora les modificacions que la *Ley 8/2007* va introduir en la LBRL.

**ORDRE TRE/278/2008, DE 2 DE JUNY, PER LA QUAL S'ESTABLEIX EL CALENDARI OFICIAL DE FESTES LABORALS PER A L'ANY 2009** ([accés al text](#)).

**RESOLUCIÓN DE 26 DE MAYO DE 2008, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE PUBLICA EL ACUERDO ADMINISTRACIÓN-SINDICATOS PARA LA ORDENACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO** ([accés al text](#)).

Determina, entre d'altres aspectes: les matèries que ha de conèixer la Mesa General de la Negociación de la AGE que entén de les condicions del personal funcionari, estatutari i laboral; els criteris inspiradors que han de regir la negociació; els principis de coordinació entre els diferents àmbits de negociació; i la solució extrajudicial de conflictes.

**REAL DECRETO 383/2008, DE 14 DE MARZO, POR EL QUE SE ESTABLECE EL COEFICIENTE REDUCTOR DE LA EDAD DE JUBILACIÓN EN FAVOR DE LOS BOMBEROS AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES Y ORGANISMOS PÚBLICOS** ([accés al text](#)).

Regula la possibilitat de reduir l'edat ordinària de 65 anys exigida per a l'accés de la pensió de jubilació fins, com a màxim, els 60 anys, o els 59 si s'acrediten 35 anys o més de cotització efectiva.

## sentències

**LA DIMENSIÓ CONSTITUCIONAL DEL DRET A LA REDUCCIÓ DE JORNADA PER CURA DE FILLS (ARTS. 14 I 39 CE)**

Sentència del Tribunal Constitucional 3/2007, de 15 de gener ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

Aquesta interessant –i innovadora– sentència del TC se centra en un supòsit de fet bastant comú (i problemàtic), tant en l'àmbit públic com privat: **quan l'art. 37 ET reconeix el dret a reduir la "jornada" per tenir cura dels fills, quins són els límits temporals d'aquest dret?**

En aquest cas, **una treballadora** d'un centre comercial, amb la categoria professional de caixera-dependenta i una jornada establerta en torns rotatius de matí i tarda, de dilluns a dissabte, **va sol·licitar que el seu dret a reducció de jornada es concretés en el torn de tarda i de dilluns a dimecres. L'empresa l'hi va denegar, en entendre que el seu horari reduït s'havia de desenvolupar en torns rotatius de matí i tarda, de dilluns a dissabte.**

**La treballadora va presentar demanda davant el Jutjat Social, que va ser desestimada**, donat que el Jutge va entendre que aquest dret s'ha d'exercir dins dels límits de la "jornada ordinària" realitzada i, en conseqüència, la treballadora no demanava realment una reducció de jornada sinó la seva modificació.

La treballadora va presentar demanda d'emparament davant el TC, al·legant la vulneració del dret fonamental a la igualtat i no discriminació (art. 14 CE) atès que, en la seva opinió, la decisió del Jutjat Social comportava una discriminació indirecta per raó de sexe (ja que la restricció del dret a la reducció de jornada implicava una discriminació de la dona treballadora, que és notòriament el col·lectiu que exercita en major mesura aquest dret).

El Tribunal estima la demanda de la treballadora, sobre la base dels següents arguments:

- 1) Recorda l'abast del principi d'igualtat i no discriminació, referint-se tant a les diverses Directives existents en aquesta matèria com a la nombrosa doctrina del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees i del propi TC.
- 2) Assenyala que la Directiva 2006/54/CE defineix la discriminació indirecta com "la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres situen a persones d'un sexe determinat en desavantatge particular en relació amb persones d'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per a assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris".
- 3) Conclou que no li correspon determinar com s'ha d'interpretar i aplicar l'art. 37 ET, ja que es tracta d'una qüestió de mera legalitat ordinària. Però, malgrat això, entén que no es pot ignorar la dimensió constitucional de la qüestió plantejada.

I precisament en aquest cas, **el Tribunal opina que el Jutjat Social va denegar la sol·licitud de la treballadora basant-se en consideracions d'estricta legalitat, derivades de la interpretació de l'art. 37 ET, prescindint de tota ponderació de les circumstàncies concurrents i de qualsevol valoració de la importància que per a l'efectivitat del dret a la no discriminació** (implícit en l'exercici del dret a la reducció de jornada per motius familiars), **pugués tenir la concreta opció plantejada** i, si escau, les dificultats que aquesta pogués ocasionar en el funcionament regular de l'empresa.

El fet que el Jutjat no es plantegés si denegar la reducció de jornada sol·licitada constituïa o no un obstacle per a la compatibilitat de la vida familiar i professional suposa, per al TC, no valorar adequadament la dimensió constitucional, atenent el que disposa l'art. 14 CE, de la qüestió i, en conseqüència, **la crítica que des de la perspectiva constitucional s'ha de formular contra la sentència "no és tant ni només que hagi renunciat a interpretar la normativa aplicable de la manera més favorable a l'efectivitat del dret fonamental, sinó que ni tan sols hagi tingut en compte que aquest dret es trobava en joc i podia quedar-ne afectat"** (SSTC 191/1998, de 29 de setembre i 92/2005, de 18 d'abril).

En definitiva, segons el TC, **la dimensió constitucional de la reducció de jornada** i, en general, la de totes aquelles mesures destinades a facilitar la compatibilitat de la vida laboral i familiar, **tant des de la perspectiva del dret a la no discriminació per raó de sexe de les dones treballadores como des del mandat de protecció a la família i a la infància (art. 39 CE), ha de prevaler i servir d'orientació per a la solució de qualsevol dubte interpretatiu.** Contribueix a aquesta interpretació el propi art. 37, que no conté cap precisió sobre la forma de concreció horària de la reducció de jornada, ni estableix si han de prevaler els criteris i les necessitats del treballador o les exigències organitzatives de l'empresa, el que possibilita una ponderació de les circumstàncies concurrents dirigida a fer compatibles els diferents interessos en joc.

**Donat que el Jutjat Social no va fer aquesta valoració de les circumstàncies concretes, el Tribunal conclou que no ha estat degudament tutelat el dret fonamental de la treballadora demandant.** La negativa de l'òrgan judicial sense analitzar en quina mesura la reducció resultava necessària per a l'atenció de les finalitats de rellevància constitucional que persegueix la reducció de jornada, ni quines eren les dificultats organitzatives de l'empresa, es converteix en un obstacle injustificat per al manteniment en l'ocupació de la treballadora i per a la compatibilitat de la seva vida professional i familiar i, en aquest sentit, constitueix una discriminació indirecta per raó de sexe.

No hi ha cap dubte que **aquesta sentència** comporta un canvi important en l'aplicació de les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar: **reconeix expressament que aquestes mesures -totes- tenen una dimensió constitucional (fonamentada en els arts. 14 i 39 de la CE) i no són simples mesures legals i que, en conseqüència, en la seva aplicació tant per part de les administracions i empreses com pels Tribunals, aquesta dimensió ha d'estar sempre present i ha de ser valorada.**