

STC de 14 de marzo de 2011, recurso 9145/2009

Derecho al cambio de horario para que un trabajador pueda atender adecuadamente sus obligaciones familiares (acceso al texto de la sentencia)

La sentencia entra a valorar **el alcance del derecho que tienen los trabajadores a no ser discriminados por circunstancias familiares**, en relación con las posibilidades organizativas de la empresa. Los aspectos más destacados de esta sentencia son los siguientes:

- Se trata de un empleado público de una consejería de una comunidad autónoma, que **solicita realizar todas las jornadas de un curso escolar en horario nocturno** con el fin de conciliar la vida laboral y familiar. **Su solicitud es denegada, entendiéndolo afectado que es discriminado con motivo de su paternidad.**
- El TC recuerda que **la prohibición de discriminación por razón de sexo** (art. 14 CE) se justifica en **la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la población femenina**, singularmente en el ámbito del empleo y de las condiciones laborales. En ese sentido, el propio fiscal advierte que el cuidado de los hijos no ha sido una función históricamente impuesta a los varones, por lo que no ha supuesto la imposición de dificultades específicas al hombre para el acceso al trabajo y su promoción dentro del mismo. Consecuentemente, concluye el TC que la denegación de la pretensión de este empleado público no está amparada en una discriminación por su condición de varón, por lo que **hay que descartar que estemos ante un caso de discriminación directa por razón de sexo.**
- Sin embargo, **el TC entiende que sí podemos estar ante un supuesto de discriminación prohibida** por el art. 14 CE, pero **basado en circunstancias personales y sociales.** En este sentido, se dice que la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto.
- Sentado lo anterior, el TC entiende que **estamos ante un supuesto de discriminación prohibida**, ya que se denegó al empleado público el cambio de horario solicitado basándose exclusivamente la Administración en que no existía un turno fijo de noche, sin considerar el menoscabo que tal negativa tenía en la conciliación de la vida laboral y familiar del trabajador. Además, **la Administración no valoró si la organización del trabajo mediante turnos fijo (diurno) y rotatorio (nocturno) de la residencia en que prestaba servicios el empleado, permitía alteraciones** como la interesada por éste sin poner el funcionamiento de la residencia en dificultades organizativas lo suficientemente importantes como para excluir tales modificaciones.