

editorial

En este boletín, además de las habituales reseñas legales, os ofrecemos un interesante comentario jurisprudencial realizado por Carolina Gala sobre **la dimensión constitucional del derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos**.

legislación

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

La *Ley 8/2007, de 28 de mayo, de suelo*, modificó, entre otros, el art. 75 y la DA 15ª de la *Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local* (LBRL). Pues bien, la DF 2ª de esta ley delegó en el Gobierno la potestad de dictar un Real Decreto Legislativo que refundiese el texto de ésta y los preceptos aún vigentes de otras normas, cosa que ha hecho mediante el presente Real Decreto Legislativo que también incorpora las modificaciones que la *Ley 8/2007* introdujo en la LBRL.

REAL DECRETO 861/2008, DE 23 DE MAYO, POR EL QUE SE MODIFICA EL REGLAMENTO DEL IRPF EN MATERIA DE PAGOS A CUENTA SOBRE LOS RENDIMIENTOS DE TRABAJO Y DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS ([acceso al texto](#))

El *Real Decreto-ley 2/2008, de 21 de abril, de medidas para el impulso de la actividad económica* (BOE núm. 97 de 22 de abril de 2008), modifica la *Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del IRPF*, en el sentido de establecer una nueva deducción de la cuota líquida de este impuesto, con efectos desde el 1 de enero de 2008, de hasta 400 € anuales aplicables a los contribuyentes que obtengan rendimientos del trabajo. Esta medida ha sido desarrollada por el *Real Decreto 861/2008*, al efecto de que los beneficiarios de dicha deducción pudiesen anticipar los efectos económicos de su aplicación, mediante una minoración del pago a cuenta del impuesto en el mismo periodo impositivo 2008, e introduce diversos cambios en el procedimiento general para la determinación del importe líquido de la retención.

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 ([acceso al texto](#))

Determina, entre otros aspectos: las materias que ha de conocer la Mesa General de la Negociación de la AGE que entiende de las condiciones del personal funcionario, estatutario y laboral; los criterios inspiradores que han de regir la negociación; los principios de coordinación entre los diferentes ámbitos de negociación; y la solución extrajudicial de conflictos.

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 ([acceso al texto](#))

Regula la posibilidad de reducir la edad ordinaria de 65 años exigida para acceder a la pensión de jubilación hasta, como máximo, los 60 años, o los 59 si se acreditan 35 años o más de cotización efectiva, sin computar la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

sentencias

LA DIMENSIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS (ARTS. 14 Y 39 CE)

Sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007, de 15 de enero ([acceso al texto](#))
Comentada por Carolina Gala

Esta interesante –e innovadora– sentencia del Tribunal Constitucional se centra en un supuesto de hecho bastante común (y problemático), tanto en el ámbito público como en el privado: **¿cuando el art. 37 ET reconoce el derecho a reducir la "jornada" para tener cuidado de los hijos, cuáles son los límites temporales de este derecho?**

En este caso, **una trabajadora** de un centro comercial, con la categoría profesional de cajera-dependienta y una jornada establecida en turnos rotativos de mañana y tarde, de lunes a sábado, **solicitó que su derecho a reducción de jornada se concretase en el turno de tarde y de lunes a miércoles. La empresa se lo denegó, al entender que su horario reducido debía desarrollarse en turnos rotativos de mañana y tarde, de lunes a sábado.**

La trabajadora presentó demanda ante el Juzgado Social, que fue desestimada, dado que el Juez entendió que este derecho ha de ejercerse dentro de los límites de la "jornada ordinaria" realizada y, en consecuencia, la trabajadora no pedía realmente una reducción de jornada sino su modificación.

La trabajadora presentó demanda de amparo ante el TC, alegando la vulneración del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE), dado que, en su opinión, la decisión del Juzgado Social comportaba una discriminación indirecta por razón de sexo (ya que la restricción del derecho a la reducción de jornada implicaba una discriminación de la mujer trabajadora, que es de manera notoria el colectivo que ejercita en mayor medida este derecho).

El Tribunal estima la demanda de la trabajadora, sobre la base de los siguientes argumentos:

- 1) Recuerda el alcance del principio de igualdad y no discriminación, refiriéndose tanto a las diversas Directivas existentes en esta materia como a la numerosa doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y del propio Tribunal Constitucional.
- 2) Señala que la Directiva 2006/54/CE define la discriminación indirecta como "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular en relación con personas de otro sexo, excepto que esta disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar esta finalidad sean adecuados y necesarios".
- 3) Concluye que no le corresponde determinar cómo ha de interpretarse y aplicar el art. 37 ET, dado que se trata de una cuestión de mera legalidad ordinaria. Pero, pese a ello, entiende que no se puede ignorar la dimensión constitucional de la cuestión planteada.

Y precisamente, en este caso, **el Tribunal opina que el Juzgado Social denegó la solicitud de la trabajadora basándose en consideraciones de estricta legalidad, derivadas de la interpretación del citado art. 37 ET, prescindiendo de toda ponderación de las circunstancias concurrentes y de cualquier valoración de la importancia que para la efectividad del derecho a la no discriminación (implícito en el ejercicio del derecho a la reducción de jornada por motivos familiares), pudiese tener la concreta opción planteada y, si procede, las dificultades que ésta pudiese ocasionar en el funcionamiento regular de la empresa.**

El hecho de que el Juzgado no se plantease si denegar la reducción de jornada solicitada constituía o no un obstáculo para la compatibilidad de la vida familiar y profesional supone, para el TC, no valorar adecuadamente la dimensión constitucional atendiendo a lo que dispone el art. 14 CE, de la cuestión y, en consecuencia, **la crítica que desde la perspectiva constitucional se ha de formular contra la sentencia "no es tanto ni sólo que haya renunciado a interpretar la normativa aplicable de la manera más favorable a la efectividad del derecho fundamental, sino que ni tan siquiera se haya tenido en cuenta que este derecho estaba en juego y podía verse afectado"** (SSTC 191/1998, de 29 de septiembre 125 y 92/2005, de 18 de abril).

En definitiva, según el TC, **la dimensión constitucional de la reducción de jornada** y, en general, la de todas aquellas medidas destinadas a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar, **tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las mujeres trabajadoras como desde el 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.** Contribuye a esta interpretación el propio art. 37, dado que no contiene ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de la jornada, ni establece si han de prevalecer los criterios y las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa, lo que posibilita una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diversos intereses en juego.

Dado que el Juzgado Social no realizó esta valoración de las circunstancias concretas, el Tribunal Constitucional concluye que no ha sido debidamente tutelado el derecho fundamental de la trabajadora demandante. La negativa del órgano judicial sin analizar en qué medida la reducción resultaba necesaria para la atención de las finalidades de relevancia constitucional que persigue la reducción de jornada ni cuáles eran las dificultades organizativas de la empresa, se convierte en un obstáculo injustificado para el mantenimiento de la trabajadora en su ocupación, y para la compatibilidad de su vida profesional y familiar y, en este sentido, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo.

No hay duda alguna de que **esta sentencia** comporta un cambio importante en la aplicación de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar: **reconoce expresamente que estas medidas -todas ellas- tienen una dimensión constitucional (fundamentada en los arts. 14 y 39 CE) y que no son simples medidas legales y que, en consecuencia, en su aplicación tanto por parte de las administraciones y empresas como por los Tribunales, esta dimensión ha de estar siempre presente y ha de ser valorada.**