

editorial

En este número, además de las habituales reseñas legales os ofrecemos dos comentarios jurisprudenciales, el primero realizado por Carolina Gala sobre **la conciliación de la vida laboral y familiar y el derecho a elegir un turno fijo de trabajo**, y el otro sobre **la reducción salarial aplicada en el sector público**, a cargo de Ferran Gonzalo.

legislación

RESOLUCIÓN DE 6 DE OCTUBRE DE 2011, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE PUBLICA LA RELACIÓN DE FIESTAS LABORALES PARA EL AÑO 2012 ([acceso al texto](#))

ORDEN TIN/2803/2011, DE 14 DE OCTUBRE, POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN TIN/41/2011, DE 18 DE ENERO, PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN COEFICIENTE REDUCTOR RESPECTO A LA COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES RELATIVA A LOS FUNCIONARIOS Y DEMÁS PERSONAL DE NUEVO INGRESO INCLUIDOS EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 2011 ([acceso al texto](#))

El Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, determinó la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los funcionarios públicos y demás personal relacionado en el artículo 2.1 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, a los exclusivos efectos de pensiones y siempre que su acceso a la condición de que se tratase se hubiera producido a partir de 1 de enero de 2011. Con estos mismos efectos y con vigencia indefinida, **la presente Orden establece un coeficiente reductor específico** para la cotización relativa al personal integrado en dicho régimen, aplicable a las administraciones y organismos públicos en los que preste sus servicios, al estar excluidos de las contingencias de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad y paternidad.

sentencias

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y EL DERECHO A ELEGIR UN TURNO FIJO DE TRABAJO

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 26/2011, de 14 de marzo de 2011 ([acceso al texto](#))

Comentada por Carolina Gala

Esta importante sentencia **reconoce, por vez primera en el Estado español y a nivel comunitario, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de sus responsabilidades familiares**, es decir, por el hecho de ser madre o padre (la llamada "discriminación por razones familiares", ya reconocida legalmente en países como los Estados Unidos). Y además, el supuesto de hecho se da en el marco de una administración pública.

En este caso, el reclamante, un empleado laboral de una Consejería de Educación adscrito a una residencia de educación especial, solicitó realizar todas las jornadas del curso 2007-2008 en horario por la noche, a fin de poder conciliar su vida laboral y familiar (cuidar de dos hijos pequeños). El régimen horario previsto era trabajo a turnos rotativos por la mañana, tarde y noche. Alega la vulneración del art. 14 de la CE (no discriminación por razón de sexo).

El Tribunal Constitucional otorga el amparo en base a los siguientes argumentos:

a) No se trata de una discriminación por razón de sexo, puesto que el cuidado de los hijos no ha sido una función históricamente impuesta a los hombres y, por lo tanto, no ha significado la imposición de dificultades específicas en el hombre para el acceso al trabajo y a la promoción profesional, a diferencia de lo que ha sucedido en el caso de las mujeres. Asimismo, la denegación de la petición de turno por la noche no se ha fundamentado en el hecho de ser un hombre y, en consecuencia, se excluye una hipotética discriminación por razón de sexo.

b) Las medidas dirigidas a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar tienen una "dimensión constitucional" que se encuentra en los arts. 14 (no discriminación por razón de las circunstancias familiares) y 39 (protección de la familia y la niñez) de la CE. Y esta dimensión constitucional tiene que prevalecer y servir de orientación para solucionar cualquier duda interpretativa que pueda surgir ante la aplicación a un supuesto concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar. Por lo tanto, deben valorarse las circunstancias concretas personales y familiares presentes en el

empleado así como la organización del régimen de trabajo, para ponderar si la negativa empresarial a su solicitud constituye o no un obstáculo injustificado para la compatibilidad de su vida familiar y profesional.

c) En este caso concreto, los elementos a valorar eran el número de hijos, su edad y situación escolar, así como la situación laboral del cónyuge y la posible incidencia que la denegación del horario nocturno tendría para conciliar la actividad profesional con el cuidado de los hijos. Igualmente era preciso valorar si la organización del trabajo mediante turnos permitía alteraciones como la solicitada, sin poner el funcionamiento de la residencia en dificultades organizativas suficientemente importantes como para excluir tales modificaciones.

d) En definitiva, no haber valorado si la petición del reclamante resultaba necesaria para conseguir su efectiva participación en el cuidado de sus hijos pequeños mediante un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, ni cuáles eran las dificultades organizativas que el reconocimiento del horario solicitado pudiera ocasionar en el centro de trabajo, comporta una vulneración del derecho fundamental a la no discriminación por razón de las circunstancias personales o familiares (art. 14 CE), relacionadas con la responsabilidad parental en la asistencia de todo tipo a los hijos menores de edad (art. 39.3 CE).

La trascendencia práctica de este reconocimiento del derecho a la no discriminación por razones familiares por parte del Tribunal Constitucional se centra en la **necesidad de evaluar a partir de ahora con mucha más atención, los motivos que llevan a denegar el acceso** -tanto a personal laboral como funcionario- **a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar previstas por las normas y la negociación colectiva**, teniendo en cuenta tanto las circunstancias organizativas de la propia entidad pública como la concreta situación personal y familiar de la persona solicitante, e incluso de su cónyuge o pareja.

REDUCCIÓN SALARIAL APLICADA EN EL SECTOR PÚBLICO

Resolución interlocutoria del Tribunal Constitucional núm. 85/2011, de 7 de junio de 2011 ([acceso al texto](#))

Comentada por Ferran Gonzalo

La disminución salarial aprobada por el RDL 8/2010, de 20 de mayo, de adopción de medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, que modificó la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para 2010, **fue impugnada ante la Audiencia Nacional por presunta afectación del contenido esencial del derecho a la libertad sindical en relación con el derecho a la negociación colectiva**. El supuesto de hecho que generó la oposición sindical resultó de la confrontación de la normativa citada con lo previamente acordado y regulado al convenio colectivo aplicable al personal de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.

La Audiencia Nacional, escuchadas las partes, decidió interponer ante el TC una cuestión de inconstitucionalidad para dirimir la supuesta conculcación de los mencionados derechos fundamentales, en esencia los regulados en los arts. 7 y 28.1 en relación con el art. 37.1 CE.

La Audiencia básicamente fundamentó el escrito en la presunta afectación del Real Decreto Ley al contenido esencial del derecho a la libertad sindical y de su manifestación a través del derecho a la negociación colectiva, por haber dejado sin efecto la fuerza vinculante del convenio citado, malogrando su intangibilidad o inalterabilidad, sin disponer de habilitación legal para hacerlo, rebasando así el límite material que establece el art. 86 CE.

La Fiscalía General del Estado se opuso a la interposición de la referida cuestión de inconstitucionalidad, en base a los siguientes argumentos:

- a) Al principio de jerarquía normativa, que impide que los acuerdos o convenios puedan imponerse a lo que establecen las normas con rango de ley.
- b) A la vinculación a las retribuciones y al incremento de la masa salarial del personal laboral que establezca la Ley de presupuestos generales del Estado, de acuerdo con lo previsto en el EBEP, y
- c) A la posibilidad prevista en el art. 38.10 EBEP, de suspensión o modificación de los pactos y acuerdos ya firmados por alteración sustancial de las circunstancias económicas para salvaguardar el interés público.

El Pleno del TC no admite a trámite, por falta de fundamentación, la cuestión planteada por la Sala de lo social de la Audiencia Nacional relativa a la posible inconstitucionalidad de la minoración salarial experimentada con efectos 1 de junio de 2010. Y lo hace en base al hecho que **los preceptos impugnados no regulan ni el régimen general del derecho a la negociación colectiva ni la fuerza vinculante de los convenios**, remarcando que el **art. 37.1 CE no otorga la reclamada intangibilidad del convenio colectivo frente a una norma con rango de ley y recordando la aplicación, aun así, del mencionado principio de jerarquía normativa**.