**CONFUSIÓN LEGAL ALREDEDOR DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA DE LOS TRABAJADORES**

- Varias empresas –avaladas por tribunales– se niegan a cambiar el turno a trabajadoras que lo solicitan porque el Estatuto establece que el horario de una reducción de jornada "corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria"

- Dos jueces del Supremo: "La negativa del Alto Tribunal a reconocer el cambio de turno en la reducción de jornada constituye una discriminación indirecta por razón de sexo de acuerdo con nuestra doctrina"

- Las medidas encaminadas a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores –como la protección a la familia e infancia– tienen que prevalecer y servir de orientación para solucionar cualquier duda interpretativa, destaca Mª José Iglesias Toro, abogada laboralista

La conciliación familiar suele ser una fuente de conflicto en algunos centros de trabajo pese a que el Estatuto de los Trabajadores y el Código Civil amparan los cuidados del menor. La norma suprema por la que se rige el derecho laboral en España establece que la concreción horaria debe corresponder al trabajador (dentro de su jornada ordinaria). La Constitución, en esta línea, también arropa la necesidad de los hijos menores de ser cuidados por alguno de sus progenitores, sin embargo, no siempre se cumple este derecho que vela por la protección de los hijos menores.

Las dificultades organizativas o estructurales es el argumento más utilizado por las compañías frente a las concreciones horarias en reducciones de jornada por parte de los empleados. El Estatuto de los Trabajadores es claro en su artículo 34, en el cual precisa que "el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral".

Sin embargo, el doble rasero de lo que establece el artículo 37 es lo que lleva a algunos tribunales a fallar en contra del empleado. Que permite al empleado elegir la "concreción horaria" pero no define de manera clara en qué condiciones puede elegirla.

Carla (nombre ficticio), fue vendedora durante 29 años en el Corte Inglés. De 1.150 trabajadores 60 estaban en régimen de reducción de jornada por cuidado de hijos menores. La empleada tenía un turno de lunes a sábado a tiempo parcial en horario de tarde y solicitó una reducción de jornada de trabajo de lunes a viernes en horario de mañana que el Corte Inglés denegó. Carla llevó a los tribunales a su empresa y el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Málaga falló a favor de la compañía.

Algo similar le ocurrió a Elsa, empleada de una compañía sanitaria en Vigo en turno de tarde. También solicitó la reducción de jornada por guarda legal con un cambio de turno. Su empresa acepta la reducción horaria pero no le conceden el cambio de turno a pesar de la dificultad que le supone para cuidar a su hijo. El TSJ de A Coruña le da la razón a la empresa. ¿Por qué los tribunales resuelven a su favor a pesar de que esta decisión pueda provocar daños y perjuicios a las empleadas?

Un vacío legal en la norma beneficia a la empresa

La causa por la que la justicia rechaza las peticiones de ambas madres reside en la interpretación de la norma. El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores establece que

*"la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria".*

La justicia argumenta, en esta línea, que el reconocimiento de la reducción de jornada es "meramente cuantitativo", es decir,

*"el derecho del trabajador de fijar su concreción horaria está vinculado a la existencia de una reducción de jornada con la consiguiente reducción de la retribución, de ahí que no sea admisible la modificación unilateral del sistema de trabajo a turno".*

El argumento, no obstante, pasa por alto las circunstancias concretas de la trabajadora, que pidió la reducción y el cambio de turno para cuidar de su hija menor con un grado de discapacidad del **51%** por epilepsia, retraso madurativo y trastorno de la afectividad, según indica el auto.

"No se han valorado las circunstancias concretas de la trabajadora, fundamentales para determinar si existe discriminación o no", señala María José Iglesias Toro, abogada experta en derecho laboral. Así lo constatan dos jueces del Tribunal Supremo en el voto particular de esta misma sentencia:

*"la negativa del órgano judicial a reconocer a la empleada el cambio de turno en la reducción solicitada constituye una discriminación indirecta por razón de sexo de acuerdo con nuestra doctrina".*

Ante las diferentes interpretaciones, Álvaro Cajigal, delegado de UGT, sostiene que para muchas empresas "la responsabilidad laboral prevalece ante la vida personal", añade que "lo normal es que una madre o un padre quieran cuidar de sus hijos, y el Estatuto, la Constitución y el Código Civil amparan la necesidad del menor de ser cuidado por uno de sus progenitores".

Los expertos consultados detallan que el artículo 37 del Estatuto "debe asegurar el ejercicio adecuado del cuidado del menor". Los jueces del Supremo, en esta línea, recuerdan que el Alto Tribunal emitió una sentencia en el año 2000 en la que se concluye que el artículo 37 del ET "forma parte del mandato constitucional que establece la protección a la familia y a la infancia", premisa que debe prevalecer ante cualquier duda interpretativa, puntualizan.

Facilitar la conciliación

Los magistrados que se oponen al fallo que da la razón al El Corte Inglés coinciden en que el derecho a la modificación de la jornada u horario de trabajo no aparece específicamente en el artículo 37 del Estatuto.

*"La adaptación del horario de trabajo a las necesidades de cuidado del menor o minusválido no constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo".*

En el caso de El Corte Inglés, no se detallan los motivos que provocan "la alteración del buen funcionamiento del servicio, ni tampoco explica las razones organizativas que impiden conceder el horario solicitado a la trabajadora", recoge la resolución judicial.

Las medidas encaminadas a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, -el derecho a la no discriminación por razón de sexo de las mujeres trabajadoras (artículo 14 de la Constitución) y protección a la familia e infancia (artículo 39)- tienen que prevalecer y servir de orientación para solucionar cualquier duda interpretativa, puntualiza la abogada laboralista.

En este sentido, los magistrados recuerdan que:

*"la norma tiene por objeto configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada".*