



Reducción de jornada por cuidado de familiar, un conflicto por resolver

Azucena Rivero Rodríguez

Abogada. Directora Dpto. de Derecho Laboral de HispaColex

Desde que la mujer accede al mercado laboral, se ha suscitado una cuestión derivada de las medidas de protección laborales una vez que son madres. El Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y los distintos convenios han recogido desde sus inicios mecanismos de protección y facilitación de acceso a la reducción de jornada, que se han hecho patentes y se han consolidado con la entrada en vigor de la Ley de Igualdad en marzo de 2007.

Con esta regulación legal, es lógico que surjan conflictos en la empresa cuando uno o varios empleados desean acogerse a estas medidas para reducir su jornada de trabajo.

De esta forma el ET establece que cualquier trabajador que tenga a su cargo un menor de 8 años, podrá reducir su jornada laboral (con unos límites) con la consiguiente reducción proporcional de salario. La concreción horaria y la reducción correspondrán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. También tendrán derecho a esta reducción quienes tengan a su cargo un familiar directo que no pueda valerse y que no desempeñe actividad retribuida.

A continuación detallaremos los problemas más comunes que pueden surgir entre empresa y trabajador como consecuencia de la solicitud de reducción de jornada.

Oposición de la empresa al horario solicitado

El propio ET determina que corresponde al trabajador la concreción horaria dentro de su jornada ordinaria, lo que no quiere decir que posea un derecho absoluto a elegir el horario de trabajo reducido, sobre todo cuando la solicitud pueda acarrear un quebranto a la organización de la actividad. Así la empresa podrá oponerse a una jornada concreta cuando pueda acreditar de forma clara que causa un perjuicio a la organización de la misma. En caso de discrepancia, es un juez directamente quien resuelve el conflicto y contra dicha sentencia no cabe recurso, pero es preciso añadir que, tal y como establece la Sentencia del Tribunal Superior del País Vasco de fecha 18-02-03, recae sobre el trabajador la prueba de las razones que legitiman su posición e interés de su nuevo horario frente al propuesto por la potestad organizativa de la empresa. Por tanto, es el trabajador que solicita la reducción quien debe acreditar lo conveniente de su concreción, y por tanto se deberá tener presente la actividad y horario del otro progenitor, así como la cercanía o precios de guarderías.

Lo que sí es cierto, es que la regulación sobre reducción de jornada va dirigida a la protección del menor de 8 años,

por lo que en caso de duda, el juez se decantará por lo que más beneficie al menor.

Acumulación de la reducción en un solo día a la semana

Los pronunciamientos judiciales no son uniformes en este aspecto, así que habrá que estar al caso concreto y valorar





la posibilidad de trabajar ciertos días y librar otros, siempre que la empresa no acredite que la intención del empleado puede ser abusiva o encaminada a obtener un beneficio distinto al conciliación de la vida familiar y laboral, y con la premisa que ello no provoque una alteración importante en la actividad empresarial.

Modificación de las funciones como consecuencia de la reducción

Cabe esta posibilidad, siempre que tenga como origen argumentos objetivos y que ello no implique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en cuanto suponga un trato peyorativo, reducción de salario (aparte de la propia por la reducción de jornada) o impida la posibilidad de ascenso profesional. No suele haber problema cuando esa modificación de funciones trae su origen en la reciente reincorporación de la trabajadora tras la baja maternal en empleos que requieran más esfuerzos físicos. Por tanto será factible, siempre que la reducción de jornada afecte sustancialmente a la organización de la actividad.

Trabajo a turnos

Este es uno de los principales problemas que pueden suscitarse. Hay empresas que poseen varios turnos rotatorios o no rotatorios.

En ambas situaciones la respuesta es similar. Como dijimos anteriormente el ET determina que la concreción horaria corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria. ¿Pero que se entiende por jornada ordinaria? Los tribunales, aunque con respuestas no homogéneas, se vienen pronunciando en el sentido de que la jornada ordinaria es la que disfruta de acuerdo a su contrato, por lo que si tiene turnos rotatorios, su jornada ordinaria será la de cada uno de esos turnos. Si no son turnos rotatorios, sino fijos, su jornada ordinaria será la del turno que tenga. Varios Tribunales Superiores de Justicia se han pronunciado en el sentido de que la reducción de jornada no tiene por qué implicar un cambio de turno. De este modo, si

no causa un quebranto en la organización de la empresa, sí puede accederse, pero se deberá tener en cuenta que, si el trabajador realiza turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, será muy complicado que pueda hacer turno fijo de mañana, ya que afectará al trabajo del resto de compañeros y turnos. En estos casos podrá solicitar su concreción horaria en cada uno de los turnos.

Cuando se trate de empresas con turnos fijos, el problema puede ser mayor, ya que, salvo en casos de vacante en el turno solicitado, difícilmente se podrá realizar la concreción horaria con el cambio de turno. Dicho cambio supondría pasar, por ejemplo, a un empleado del turno de mañana al de tarde, lo que conllevaría, con casi toda probabilidad, que este trabajador iniciara un procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que, en el mejor de los casos, solicitaría que se le reponga en sus anteriores condiciones; pero puede llegar a pedir la resolución del contrato con el abono de la indemnización de 45 días de salario por cada año de antigüedad. Este sería un grave quebranto que le produciría a la empresa y suficiente para negar ese cambio de turno.

Conclusión

De este modo, tanto la incorporación de la mujer al mundo laboral, como la existencia cada vez mayor de familias monoparentales, contribuyen al aumento de este tipo de conflictos y la empresa debe estar preparada para resolverlos de forma eficaz.

La redacción genérica y deficiente de la Ley, origina una gran inseguridad jurídica, que los Tribunales resuelven de forma dispar. De ahí la necesidad de que el legislador avance en la redacción de la norma para que el ejercicio por parte de los trabajadores de la reducción de jornada no genere dudas, siendo igualmente trascendente, que se incluyan de forma detallada los límites de ese derecho de los trabajadores ante las necesidades mínimas y razonables de la empresa para organizar su actividad.

