

USO CONSIGUE QUE EL DERECHO A LA CONCILIACIÓN PREVALEZCA SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA.

Sentencia 203/2018. Juzgado de lo Social Nº 1 Logroño, de 29 de junio de 2018.

El Juzgado reconoce el derecho del trabajador a la reducción de la jornada laboral y a fijar su turno de trabajo prevaleciendo así, el derecho en materia de conciliación sobre los supuestos intereses organizativos de la empresa.

El demandante pide que se concrete su horario de trabajo en el ejercicio de su derecho de reducción de jornada por guarda legal reconocido por la empresa, trabajando en turno fijo de mañana, señalando que ese horario es el único compatible con el cuidado de su hijo menor.

Por su parte, la empresa demandada, alega que no niega al trabajador la reducción horaria de la jornada, pero estima que debe ser siempre dentro de su jornada laboral, es decir, en el horario de turnos de mañana, tarde y noche que viene realizando, señalando que existen causas organizativas que impiden cambiar su jornada laboral en horario de turno fijo.

Entre los argumentos jurídicos señalados encontramos, por una parte, el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, el cual dispone que:

(...) “El trabajador tendrá derecho a adoptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con el empresario (...).”

Por su parte, el artículo 37.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, establece que:

(...) “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria (...).”

7. (...) “La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador dentro de su jornada diaria (...).”

La aplicación de las reducciones de jornada que establece el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, son un desarrollo del artículo 39 de la Constitución Española en el que se reconoce la protección a la familia y a la infancia. La facultad para concretar el horario de trabajo de la reducción de la jornada por guarda legal se regula en el Estatuto de los Trabajadores como patria potestad del trabajador y tiene como finalidad, la protección de la familia y el derecho a la igualdad por razón sexo, no estando sujeta esta elección a los intereses organizativos de la empresa, salvo que la jurisdicción social considere que el horario elegido, afecta de manera desproporcionada a la organización del trabajo.

Por último, el Juzgado de lo Social, reitera las Sentencias del Tribunal Constitucional 240/99, de 20 de diciembre, y 203/2000, de 24 de julio, destacando que el derecho de cuidado de los padres a los hijos menores de edad, obliga a los poderes públicos a promover la conciliación entre la vida familiar y laboral de los trabajadores.

El Juzgado señala que el hecho de que el trabajador, que desempeña su labor en turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, pretenda el cambio al turno de mañana, debe interpretarse a que la reducción sea “dentro de la jornada diaria”, y no “dentro del horario diario”, pues en este último caso no sería posible ejercer el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por otra parte, y en relación a los problemas organizativos alegados la empresa el Juzgado afirma, que existen posibilidades de distribución del trabajo. Por ello, reconoce finalmente, el derecho del trabajador a la reducción de la jornada en turno fijo, por guarda legal.

Desde USO, celebramos esta sentencia ya que reconoce el derecho de la vida personal, familiar y laboral, frente a los intereses organizativos de las empresas, inexistentes como en este caso, para no otorgar a los trabajadores y trabajadoras la reducción de la jornada vulnerando así sus derechos en materia de conciliación.

EL PERSONAL NO FIJO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NO TIENE DERECHO A READMISIÓN EN CASO DE DESPIDO IMPROCEDENTE.

Sentencia del TJUE en el asunto C-96/17, de 25 de julio de 2018.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha declarado que el Acuerdo marco sobre trabajo de duración determinada no se opone a que el personal no fijo de la Administración española no tenga derecho a una garantía de readmisión en caso de despido disciplinario improcedente.

La sentencia del TJUE tiene como origen la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa. En ella, el Tribunal español (que ha declarado improcedente el despido de una trabajadora de la Administración pública y condena a su empleador a readmitirla o a abonarle la indemnización correspondiente), pregunta al Tribunal europeo si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la aplicada para el caso concreto, según la cual, cuando el despido disciplinario de un trabajador fijo al servicio de una Administración pública es declarado improcedente, el trabajador deberá ser readmitido obligatoriamente, mientras que, en el mismo supuesto, un trabajador temporal o un trabajador indefinido no fijo que realicen las mismas tareas que el trabajador fijo pueden no ser readmitidos y recibir como compensación, la correspondiente indemnización.

La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco dispone que no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

En consecuencia, es preciso comprobar si existe una razón objetiva que justifique la diferencia de trato.

La regla general aplicable en caso de despido improcedente establece que el empresario puede optar entre la readmisión o la indemnización del trabajador afectado.

Así lo dispone el artículo 56, apartado 1, letra c), de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

[...] “Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio. [...]”.

Por otra parte, como excepción a la mencionada norma general, los trabajadores fijos que prestan servicios para las administraciones públicas cuyo despido disciplinario es declarado improcedente deben ser readmitidos obligatoriamente. El artículo 96 del Estatuto Básico del Empleado Público, establece en su apartado 2:

[...] “Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave [...]”.

A este respecto el TJUE argumenta que las características de imparcialidad, eficacia e independencia de la Administración Pública, implican una cierta permanencia y estabilidad en el empleo, a diferencia del Derecho laboral común, justificando así, la diferencia de trato entre los trabajadores fijos y los trabajadores temporales o trabajadores indefinidos no fijos de la función pública.

Por todo ello, el TJUE considera que el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada no se opone a la norma nacional española y añade que: *[...] “Con arreglo al Derecho común en este caso el empleador puede elegir entre readmitir o indemnizar al trabajador. El trato diferenciado al que tiene derecho el personal laboral fijo, que deba ser readmitido, está justificado por la garantía de permanencia en el puesto que, en virtud del Derecho de la función pública nacional, sólo pueda ser invocada por este personal”.*

Esta sentencia, es de especial importancia para los trabajadores no fijos y temporales de la Administración Pública, al no reconocer el derecho a una garantía de readmisión en caso de despido disciplinario improcedente.

Desde USO denunciamos la precariedad laboral y las altísimas tasas de temporalidad en la Administración Pública. A la inestabilidad en el empleo, se suma también la discriminación hacia los trabajadores no fijos. Los principios de imparcialidad, eficacia e independencia propios de la Administración Pública no sólo deben aplicarse a los trabajadores fijos, sino al conjunto de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en el empleo público.