Expansión

La reforma laboral vuelve a tropezar con la Audiencia Nacional

La Audiencia admite que los trabajadores puedan diseñar la jornada reducida a su gusto. No cree que estén obligados a distribuirla de forma "diaria y proporcional" como dicta la reforma, lo que tendrá consecuencias económicas y organizativas.



MERCEDES SERRALLER – 16/04/2015

Revés de la Audiencia Nacional a la reducción de jornada de la reforma laboral, prácticamente el último asunto modificado en la reforma laboral que quedaba a los tribunales por cuestionar. En una sentencia a la que ha tenido acceso EXPANSIÓN, la Audiencia admite que los trabajadores puedan diseñar la jornada reducida a su gusto y no que estén obligados a distribuirla de forma "diaria y proporcional" como dicta la reforma, lo que tendrá consecuencias económicas y organizativas para las empresas. Este fallo -favorable a los trabajadores de Transcom Worlwide Spain, empresa de contact center y de servicios a la banca- se suma a los constantes varapalos que sufre la reforma laboral en ERE, convenios, contratos e indemnizaciones por despido.

La reforma laboral establece que los trabajadores no pueden diseñar la reducción de jornada a su gusto y trabajar dos o tres días a la semana y librar el resto, o no trabajar fines de semana y festivos aunque así lo establezca su contrato, sino que la reducción tiene que ser diaria y proporcional: "Quien por razones de guarda legal deba cuidar a un menor de ocho años o persona con discapacidad, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con disminución proporcional del salario", concreta.

En el caso que juzga la Audiencia, una trabajadora solicitó a la empresa reducción de jornada por cuidado de hijos y pidió no trabajar los fines de semana a pesar de que su contrato de trabajo establecía que la distribución de su jornada semanal era de lunes a domingo. El 19 de febrero de 2012 la empresa denegó la petición y le recordó que la reforma laboral, que entró en vigor el 12 de febrero de 2012, establece que la reducción de jornada debe ser diaria y proporcional.

A continuación, la trabajadora presentó denuncia ante la Inspección de Trabajo y UGT y CSIF recurrieron a los tribunales argumentando que el convenio colectivo de contact center, firmado poco después de que entrara en vigor la reforma laboral, establece que las empresas no pueden obligar a que la reducción de jornada se concrete de forma diaria.

Transcom alegó que lo que la reforma laboral dicta "no es mejorable por negociación colectiva". Sin embargo, la Audiencia recuerda que el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores dispone que "los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5 (relativo a la reducción de jornada por guarda legal o de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial) en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas". La sentencia destaca que pese a redactarse después de que entrara en vigor la reforma laboral, el convenio sectorial "mantuvo la redacción recogida en precedentes convenios, lo que evidencia que la intención de las partes fue mantener el contenido del precepto mejorando la regulación estatutaria".

Además, subraya la Audiencia, "aunque el convenio fuera anterior a la reforma laboral se llegaría a la misma solución si se tiene en cuenta que el convenio colectivo se integra en el sistema de fuentes laborales [...] lo que significa que a la situación de concurrencia generada por el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores será de aplicación [...] el principio de norma más favorable para el trabajador".

Según el tribunal, su decisión supone "una medida paliativa de la discriminación indirecta por razón de sexo [...] evitándose soluciones ajenas a la finalidad de la norma, o interpretaciones en las que, a la postre, se obtenga un resultado contrario a la eficacia de la reducción de la jornada y a la conciliación de los derechos tanto de maternidad, como de familia, como al trabajo". Y apela a "la realidad sociológica dentro del derecho, como es tanto el derecho de incorporación de la mujer al trabajo, el tratamiento de igualdad y mantenimiento de la tendencia actual al equilibrio, y al reparto de los costes en distintos ámbitos privados empresariales y domésticos".