



Universidad de Huelva
Secretaría General

C/ Dr. Cantero Cuadrado, 6 • 21071 Huelva
Tel.: +34 959 21 80 21
Fax: +34 959 21 80 80
email: sec.general@uhu.es

Huelva: 27 de junio de 2013

Su referencia:

Nuestra referencia: *JLLS/CMS*

Asunto: *Rdo. Informe*

Destinatario:
*Comité de Empresa PAS Laboral
Pabellón 8
Campus de El Carmen*

Adjunto le remito informe en respuesta a la solicitud presentada por el Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios Laboral.

EL SECRETARIO GENERAL EN FUNCIONES,



Fdo.: José Luis Lázaro Sánchez.

UNIVERSIDAD DE HUELVA REGISTRO GENERAL
SALIDA
Nº. 2013000100004195 27-06-2013 13:12:08

Jose Luis Lázaro Sánchez, como Secretario General de la Universidad de Huelva, en respuesta a la solicitud de informe que se le formuló por parte del pleno del Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Huelva, expone lo siguiente:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Por parte de un grupo de personas pertenecientes al Personal de Administración y Servicios (PAS, en adelante) de la de la Universidad de Huelva se presentó escrito al Comité de Empresa en el que manifiestan que los trabajadores que realizan habitualmente su trabajo en turno de tarde se encuentran, a su juicio, discriminados respecto de quienes lo hacen en turno de mañana. Y lo están, según argumentan en el referido escrito, por cuanto su horario de trabajo les imposibilita la conciliación de la vida laboral y familiar, a la vez que no pueden asistir a las actividades deportivas y culturales que promueve la Universidad, debiendo desplazarse fuera de su jornada laboral para acudir a revisiones o citas médicas. Es por ello que, al margen de otras circunstancias expuestas, reclaman la rotación de turnos, opción que estiman factible y con la que se paliaría la situación que denuncian.

Segundo.- El Comité de Empresa trató en sesión plenaria este escrito, y acordó solicitar el informe que ahora se emite, a la vez que manifestó la ausencia de arbitrariedad en la adscripción del PAS en los diferentes Servicios, en tanto ello se materializa a partir del orden de prelación resultante de los diferentes procesos selectivos. Asimismo, el pleno del Comité de Empresa considera que el problema de fondo estriba en la ausencia de referencia a la jornada de trabajo en la relación de puestos de trabajo de la Universidad de Huelva, unido a la falta de una política de personal que permita la flexibilidad horaria.

ARGUMENTOS JURÍDICOS

Primero.- El informe se va centrar en la petición central del referido escrito; a saber, la adopción, previa negociación, de un acuerdo que materialice la existencia y rotación de turnos de trabajo, en horario de mañana y tarde, del PAS. Por otra parte, el análisis se va a realizar desde la perspectiva del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar por ser éste, esencialmente, el derecho alegado en el precitado escrito.

Segundo.- Desde un punto de vista jurídico, la implantación de un sistema de trabajo a turnos, como forma de organización del trabajo, es una decisión que forma parte del derecho a la dirección y organización de la actividad laboral que tiene la empresa, reconocido con carácter general, a nivel laboral, en los artículos 4 y 20 del Estatuto de los Trabajadores (ET). En los supuestos en los que así se decidiera, se trata de una medida que debe introducirse a través de los procedimientos legales previstos, esencialmente, en el artículo 41 del ET.

Teniendo ello en cuenta, en el escrito de referencia se demanda por parte de un grupo de trabajadores pertenecientes al PAS de la Universidad de Huelva la implantación de sistema de organización del trabajo, que pudiera considerarse de

los llamados sistemas de trabajo a turno discontinuo, en los que hay una interrupción del trabajo durante las noches y los fines de semana.

Con independencia de esto último, se trata pues de una medida reclamada por los trabajadores, circunstancia que puede analizarse tanto desde un punto de vista general, como parte del derecho a la negociación colectiva, como desde una óptica singular, la relacionada con otros derechos, como sucede en este caso al demandarse tal medida desde la perspectiva de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Tercero.- Atendiendo al derecho a la negociación colectiva en general, y por tanto, a la petición concreta de un proceso encaminado a acordar la implantación de este sistema de organización del trabajo, nada hay que añadir por cuanto esta solicitud se inserta dentro del aquél derecho. Más aún, las recientes reformas invitan a la negociación en esta materia por cuanto el actual artículo 34.2 ET señala 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 en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla”.

No obstante, en el escrito se demanda negociar y adoptar un sistema de trabajo a turnos desde la perspectiva del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por lo que éste parece esgrimirse no sólo como argumento para iniciar una negociación en la materia sino también para que tal proceso culmine en la forma pretendida. Y teniendo en cuenta que, como se ha dicho, la organización del trabajo es facultad empresarial, parece desprenderse de tal argumentación que el reiterado derecho debe modular la capacidad organizativa empresarial adecuándose ésta a las exigencias de la conciliación de la vida laboral y familiar.

En este sentido, debe partirse de la aplicación de la consolidada doctrina constitucional acerca de la necesaria adecuación entre las necesidades organizativas empresariales y la atención a los fines de relevancia constitucional. Y al respecto, cabe señalar la dimensión constitucional del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar ya que, como se dice en la sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007, “todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa”. Es por ello que en el supuesto de referencia de la sentencia recién citada se analiza esa ponderación de los intereses en juego: las necesidades de la organización empresarial y la atención al ejercicio del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Cuarto.- Sentado lo anterior, también ha de precisarse que al margen de lo establecido en el art. 34.2 ET los términos en los que el derecho en cuestión se ha contemplado no reflejan un reconocimiento expreso relacionado con su ejercicio

en los supuestos en los que la organización del trabajo tenga establecidos turnos de trabajo.

En efecto, en la normativa laboral el ejercicio de este derecho se plasma en el art. 37.5 ET, precepto en el que se reconoce la existencia de un derecho a la reducción de la jornada diaria por razones de guarda legal de menores de 8 años, de discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que tampoco desempeñe actividad retribuida, y de menores de edad durante su hospitalización y tratamiento continuado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud correspondiente. En todos estos casos, la reducción de la jornada, con la consiguiente disminución proporcional de salario, puede ser de entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la misma, salvo en el último en el que la reducción es, al menos, de la mitad de la duración de la jornada laboral de la persona que ejercite este derecho.

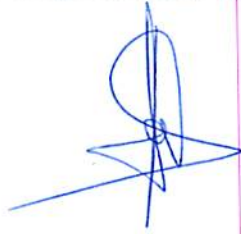
Es decir, la conciliación se traduce en un derecho a la reducción horaria pero no a la elección de turno de trabajo cuando éstos existan en la empresa, a diferencia con otros preceptos del ET en los que, en cambio, sí se considera esta perspectiva, caso del derecho reconocido en su art. 23.1 a), por el cual los trabajadores tienen derecho “al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional”.

Y precisamente, esta ausencia de referencia expresa al ejercicio de este derecho en el marco de un sistema de organización del trabajo en turnos de trabajo ha propiciado que el Tribunal Supremo haya considerado –sentencias de 13 y 18 de junio de 2008- que no puede prosperar la pretensión de modificación del horario de trabajo por motivos de conciliación del trabajo con su vida familiar por la sencilla razón de que nuestro ordenamiento jurídico, no reconoce ningún derecho en tal sentido. No obstante, el propio Tribunal matiza que pretensiones de esta naturaleza servirían para mejorar las posibilidades de conciliar el trabajo con los deberes familiares, pero sin poder dar lugar a lo pedido por imperativo estricto del principio de legalidad.

Quinto.- Por tanto, teniendo en cuenta todo lo anterior ha de considerarse que la apertura de un proceso de negociación dirigido al establecimiento de turnos de trabajo puede ser atendible en la medida que la organización empresarial lo permita. Al respecto, ha de considerarse que la viabilidad de adoptar un sistema de trabajo de turnos depende una diversidad de factores que habrán de valorarse, como también las repercusiones de tal decisión. Es por ello que también pueden explorarse otras vías a fin de conseguir el objetivo pretendido, y en este sentido, por ejemplo, el acuerdo del propio Comité de Empresa, en su sesión plenaria de 30 de noviembre de 2012, plantea como alternativa un acuerdo de flexibilidad horaria. Todo ello con independencia de una más adecuada referencia a la jornada de trabajo en la relación de puestos de trabajo de la Universidad de Huelva.

Al margen de la posibilidad y conveniencia de iniciar un proceso de negociación en la materia, ha de señalarse que si desde un punto de vista jurídico el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar no despliega sus efectos hasta el punto de elegir un turno de trabajo por este motivo, menos aún alcanza a la modificación de la organización del trabajo a través de la implantación de un sistema de trabajo a turnos. Y ello porque hasta tanto no exista un acuerdo en la materia, de conformidad con la normativa aplicable, el ejercicio del derecho analizado sólo alcanza a la reducción horaria.

Salvo mejor criterio, es lo que tengo el honor de informar en Huelva, a 13 de junio de 2013.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned centrally on the page.

Fdo.: José Luis Lázaro Sánchez