

## Reducción de la jornada “ordinaria” y no “diaria” del trabajador

**Lourdes López Cumbre**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria*

*Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo*

---

1. Una vez más, las decisiones judiciales intentan evitar los efectos pretendidos de forma declarada por el legislador con su reforma laboral. En este ocasión, se trata de la interpretación de un precepto, el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, LET).

En virtud del mismo, los trabajadores con derecho a una reducción de jornada por razón de guarda legal de un menor o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo “diaria” entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquélla, con la correspondiente reducción proporcional del salario. Aunque la dicción anterior del precepto hacía referencia a la reducción de la jornada “ordinaria” de trabajo (diaria, semanal, mensual, anual, esto es, la fijada por las partes), la reforma de 2012 (Ley 3/2012) señaló que la reducción debía llevarse a cabo sobre la jornada “diaria” del trabajador.

2. Recientemente, la Sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de marzo de 2015, Ar. 465, ha limitado el alcance de la citada norma al incorporar en su interpretación lo previsto en el artículo 37.6 LET en virtud del cual la concreción horaria y la determinación del disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su “jornada ordinaria”. Admite asimismo este precepto que los Convenios Colectivos puedan establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de

jornada prevista en el artículo 37.5 LET antes citado.

En un proceso de conflicto colectivo contra la empresa Transcom Worldwide Spain, SLU, los demandantes solicitan el derecho de los trabajadores a que la concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal se disfrute sin más limitaciones que las que aparecen contempladas en el Convenio Colectivo del Contact Center, aplicable en la empresa. En atención a esta demanda, la empresa no podrá exigir que dicha concreción horaria se realice obligatoriamente dentro de su jornada “diaria”, tal y como establece el artículo 37.5 LET, sino que deberá establecer la reducción en virtud de la jornada “ordinaria” a la que se remite la norma convencional.

3. La Audiencia Nacional estima que el derecho a la reducción de jornada no comporta, con base en la nueva redacción del artículo 37.5 LET, que dicha reducción deba ejercerse necesariamente dentro de los márgenes de jornada diaria de trabajo sino que, en aplicación del precepto del Convenio que lo regula - y al que remite el art. 37.6 LET- corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria. Por lo que, dado que en el supuesto objeto de conflicto el Convenio Colectivo no se refiere a la “jornada de trabajo diaria” sino a la “jornada ordinaria de trabajo”, deberá ser esta última la que prevalezca.

Considera este tribunal, por otra parte, que el Convenio en cuestión fue suscrito con

posterioridad a la entrada en vigor de la reforma de 2012 y, pese a ello, mantuvo la redacción recogida en los Convenios Colectivos anteriores de aplicación en la empresa, "lo que evidencia que la intención de las partes fue mantener el contenido del precepto mejorando la regulación estatutaria" (FJ 4). Es más, entiende que, aunque el Convenio Colectivo hubiera sido pactado con anterioridad a la reforma del artículo 37.5 LET, la solución debería ser idéntica. "Nos hallamos ante un supuesto de normas legales que fijan condiciones mínimas. En estos supuestos, la ley, sin intención de plenitud o monopolio, se limita a fijar una condiciones mínimas que, en cuanto tales, son también imperativas pero que, precisamente en cuanto mínimas, dejan abierta la posibilidad de ser elevadas a mejoradas por otras normas, básicamente por los Convenios Colectivos. Es el caso del artículo 37.6 LET que reenvía al Convenio Colectivo que podrá establecer criterios para la concreción horaria" (FJ 4). Por tanto, y frente al Estatuto de los

Trabajadores, se impone la aplicación de la norma convencional al ser aquella más favorable para los trabajadores y, por ende, de aplicación preferente. Y ha de hacerse, en virtud de lo previsto en los artículos 1281 a 1289 del Código Civil, atendiendo a las palabras e intención de los contratantes pues las palabras son el medio de expresión de la voluntad y ha de presumirse que son utilizadas con corrección de manera que "no debe admitirse cuestión sobre la voluntad cuando en las palabras no existe ambigüedad...(por lo que)... si los términos son claros y no dejan duda sobre la intención de los pactantes habrá de estarse al sentido literal de las cláusulas conforme al artículo 1281 CC" (FJ 4).

Así pues, la pretensión del legislador de ajustar la reducción de jornada a la jornada "diaria" del trabajador, más favorable a los intereses organizativos empresariales, se trunca con esta nueva interpretación de los tribunales del orden social.