

Cambio de horario y disminución de las horas extraordinarias

Se denunciaba en este caso un cambio en la jornada laboral decidido por la empresa que violaría presuntamente lo establecido en la Ley para estas situaciones. Además, implicaba un menor tiempo de trabajo y por lo tanto una pérdida de retribución.

La empresa cambió la hora de inicio y de finalización de la jornada laboral, a la vez que entregaba un coche a los empleados afectados, con el fin de facilitar y hacer más cómoda la prestación de servicios, ante lo cual los sindicatos entendieron que indirectamente se estaba modificando la jornada de trabajo por una vía inadecuada. Esta decisión, además, daba lugar a que se efectuaran menos trabajos programados fuera de su horario, con la consiguiente pérdida de retribución por horas extraordinarias. Resuelto en un primer momento por la Audiencia Nacional, fue el Tribunal Supremo quien tuvo la última palabra sobre la controversia.

La compañía justificaba la modificación, porque acortaba los plazos de respuesta, prestando un mejor servicio al cliente y reduciendo a la vez las horas extras. Además, recortaba la duración de las guardias y en consecuencia la carga de trabajo que soportaba el personal, lo que también suponía una mejora en la gestión y en las condiciones laborales de los técnicos afectados.

En definitiva, con la aplicación de esta medida se obtenía una mejora en los resultados económicos que cuantificaba en 80.812 horas y se obtenían mejoras sustanciales en el servicio al cliente. La medida suponía en su conjunto una clara mejora en la posición competitiva de la empresa, lo que justificaba la implantación del cambio propuesto.

El Supremo rechazó que se tratase de un cambio de jornada, ya que se considera tiempo de trabajo todo período durante el cual el empleado permanece en el puesto, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales. De acuerdo con este concepto, la minoración de los traslados y de los tramos improductivos y de solapamiento que llevó a cabo la compañía no puede calificarse en ningún caso de incremento de jornada ni de prolongación de su duración.

Por último, tampoco había modificación del sistema retributivo, porque no puede considerarse como tal la disminución en treinta minutos del tiempo en que antes se podían llevar a cabo las horas extras. Éstas no constituyen un derecho adquirido, pues es esencial a su naturaleza su libre oferta y realización. Por todo ello, se desestimó la demanda interpuesta a la empresa.

[Enlace a la sentencia completa](#)

[Expansion](#)

Fecha artículo: vie 15 may 2009 06:30:00 CEST