

*" Soluciones de Ley a su alcance "*

## ÁREA LABORAL

*"CAMBIO DE TURNO POR MATERNIDAD": Caso práctico en el caso de que un trabajador como consecuencia de la maternidad pueda realizar un cambio de horario en su jornada laboral.*

**Asunto:** *La Sra. X acaba de tener un hijo y dispone de jornada laboral nocturna (22:00 – 6:00). La trabajadora presta sus servicios en la categoría profesional de peón y trabaja para una empresa con tres turnos, es decir, turnos las 24h del día.*

**Cuestión:** *Como consecuencia de la maternidad. ¿Tiene derecho a cambiar el turno nocturno que viene realizando por la jornada de mañana, esto es, de 6:00 a 14:00?*

**RESPUESTA:** El trabajador aún estando en situación de maternidad no puede cambiar de forma unilateral la jornada laboral que venía desempeñando sin el preceptivo consentimiento de la empresa. Por ello, al pretender cambiar la jornada laboral de 8 horas nocturnas a 8 horas matutinas, deberá presentar una solicitud dirigida a la dirección de la empresa y que ésta última acceda a la petición realizada, no encontrándose garantizado en ningún momento el cambio de jornada al no estar regulado en el Estatuto de los Trabajadores como derecho del trabajador.

**SOLUCIÓN:** Para poder escoger el horario que quiera, el trabajador tiene que reducir la jornada laboral entre la mitad y la octava parte que permite la Ley y hacerlo en concepto de guarda legal. De ese modo podría elegir el turno y/o horario que quisiera, fijo o no, partido o no, siempre y cuando el puesto tenga sentido las 24 horas del día y no suponga un impedimento en la estructura organizativa de la empresa.

El derecho a la reducción de jornada por guarda legal y escoger el horario surge del hecho de tener el hijo sin ser necesario más requisitos. No surge de tener un hijo y además no tener con quien dejarlo. Por tanto, el trabajador podría ponerse el horario que quiera, siempre y cuando esté dentro de la jornada que hacía antes, o bien, también lo puede poner fuera de la jornada habitual, siempre que el horario que quiera poner la empresa esté abierta y pueda ejercer sus funciones con pleno sentido.