

## &gt; LA SENTENCIA

# Cambio de funciones tras la baja por maternidad

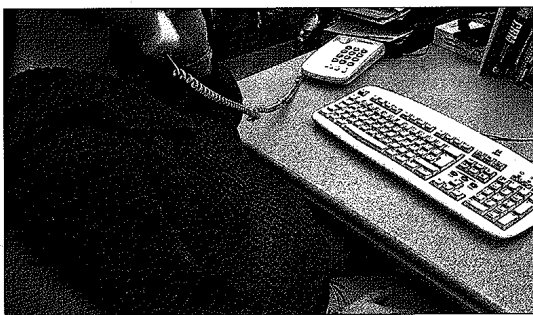
Se discute si hay violación de los derechos fundamentales por mover de puesto a una madre que pidió reducir su jornada. Por **José M<sup>a</sup> Carpena**

La empleada era secretaria de dirección del más alto nivel de la compañía: presidente, consejo de administración y directores generales. Tras disfrutar de la baja por maternidad se incorporó al trabajo y solicitó la reducción de su jornada laboral. La empresa se la concedió y le informó de la decisión de destinarla a otro puesto, como asistente de los responsables de división, por diversas causas como la disponibilidad permanente que exigía su posición anterior, la presencia permanente para mantener la fluidez en las relaciones y la imagen pública con los clientes, o la atención de llamadas procedentes de Estados Unidos por las tardes.

La profesional demandó a la compañía por entender vulnerados sus derechos fundamentales y reclamó una indemnización de 9.000 euros, así como el retorno a su puesto porque, aunque se respetaba su categoría, consideraba discriminatorio el cambio de funciones.

El Tribunal Superior de Justicia que resolvió la contienda no compartió la postura de la empleada y consideró que había argumentos objetivos que justificaban la decisión empresarial, sin que hubiera probado un trato peyorativo en la percepción de retribuciones, su ubicación en el organigrama o en lo relativo a reducción de jornada, de modo que no se le generaba un perjuicio.

El tribunal concluyó, citando al Constitucional, que una variación de funciones en la que no concurre trato peyorativo en las condiciones de trabajo o una limitación o quebranto



RAFA MARTÍN

## ■ DICCIONARIO

▶ **Recargo de prestaciones.** Incremento de entre un 30% y un 50% que recae sobre las prestaciones económicas derivadas de riesgos profesionales, por haber existido falta de medidas de prevención de riesgos laborales. El responsable es el empresario infractor e incluye los gastos sanitarios y farmacéuticos.

▶ **Investigación de accidentes.** Deber de las empresas de analizar documentalmente las situaciones que afectaron a la integridad de la salud del trabajador con el fin de conocer las causas que las provocaron y poder, en consecuencia, adoptar las oportunas medidas para evitar que las mismas vuelvan a producirse.

de los derechos o expectativas económicas o profesionales, no da lugar a un incumplimiento laboral.

Tampoco la motivación empresarial de represalia alegada por la trabajadora puede llevar a una solución acorde con sus pretensiones, por la distribución de la carga de la prueba.

Aunque se considerara un indicio de represalia la diferencia entre las funciones desempeñadas antes y después de la reducción de jornada

por parte de la empleada, la empresa ha demostrado que no actuó con ánimo de causar un menoscabo laboral a la demandante basado en haber ejercido su derecho a la reducción de jornada. El tribunal consideró probada la existencia de razones de carácter organizativo (sentencia completa en [www.expansionyempleo.com/asesor\\_laboral](http://www.expansionyempleo.com/asesor_laboral)).

José María Carpena es abogado.