



LA REDUCCIÓN DE JORNADA PARA CUIDADO FAMILIAR COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La integración de la mujer en el mundo laboral, en las últimas décadas, ha evidenciado la necesidad de compaginar la vida familiar con la laboral. Para dar respuesta a este profundo cambio sociológico se han venido promulgando desde el año 1999 varias normas que refuerzan el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la reducción de la jornada laboral por necesidades familiares, proceso que culminó con la entrada en vigor de la Ley de Igualdad en Marzo de 2007. Dicha Ley ha introducido una nueva división entre los empleados de nuestras empresas, por cuanto frente a los trabajadores con derechos ordinarios, aparece el colectivo de los trabajadores y trabajadoras que al optar por reducir su jornada por razones familiares “garantizan” durante largos periodos de tiempo su permanencia en su puesto de trabajo, por cuanto sus despidos (disciplinario o por causas objetivas) sólo pueden ser calificados por la jurisdicción social como procedentes o nulos, pero no como improcedentes.

El resultado de este marco legal, es que no son infrecuentes las tensiones en las empresas cuando alguno o varios de sus empleados o empleadas deciden acogerse al derecho que le asiste para reducir su jornada de trabajo. A este respecto establece el Estatuto de los Trabajadores: “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años tendrá derecho a una

reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. La concreción horaria y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador /ra, dentro de su jornada ordinaria.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, del cuidado directo de un 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 no desempeñe actividad retribuida.”

Los conflictos que en la empresa se plantean cuando uno de los empleados decide acogerse al derecho arriba expuesto vienen propiciados por la propia regulación legal, regulación que ha evitado descender al detalle de las distintas situaciones que se plantean al concretar el trabajador las horas o jornada afectadas por la reducción. Añadido a ello, destacar que la legislación vigente no permite el recurso contra las decisiones que adopten los Juzgados de lo social sobre demandas individuales que planteen los trabajadores referentes a sus peticiones de reducción de jornada por cuidado de un menor de nueve años, por lo que en la práctica



idénticos supuestos son resueltos de forma dispar por diferentes Juzgados de lo social, con la limitación añadida de que en vía de recurso los Tribunales Superiores de Justicia autonómicos, o en su caso el Tribunal Supremo, no pueden unificar buena parte de los criterios judiciales divergentes que se dictan al resolverse las diferencias entre empresa y trabajadores afectados en materia de reducción de jornada por guarda legal. Seguidamente analizaremos las sentencias de los juzgados y tribunales del orden social referentes a las situaciones de conflicto que con más frecuencia se producen en el seno de la empresa en esta materia.

¿Puede la empresa oponerse a la concreción horaria solicitada por el empleado?

Como regla general debe interpretarse que el derecho del trabajador, a elegir la reducción de horas sobre la jornada pactada y de cómo afectará dicha reducción a la distribución de la jornada, debe prevalecer sobre el derecho de la empresa a organizar su actividad, aunque ello suponga un trastorno para su capacidad de dirección a la vez que un coste adicional, que la empresa debe soportar sin contrapartida.

Sin embargo, la Ley prevé que las discrepancias que surjan entre el trabajador y la empresa sean resueltas por el juez de lo social, por lo que en boca de la propia norma dicho derecho del trabajador no es absoluto, y deberá ser ejercido de acuerdo con el principio de la buena fe, y no resultar en extremo perjudicial para la empresa. De forma excepcional, la

empresa podrá oponerse a la concreción horaria elegida por el trabajador cuando acredite eficazmente y de forma indubitada la imposibilidad por razones organizativas de hacer frente a la solicitud de su empleado. Este principio es resumido por el TSJ de Cataluña al establecer en una de sus sentencias que “ni el derecho del trabajador puede hacer ilusorio el derecho de la empresa a organizar su actividad en la forma que estime más conveniente para conformar los objetivos de la misma, ni la facultad de dirigir la empresa puede ejercitarse de manera que impida atender a la finalidad esencial del derecho del trabajador”.

Han de tener presente las empresas este criterio jurisprudencial que, aunque admitido como excepción por nuestros Juzgados del orden social, puede ser la única opción para afrontar situaciones límites que se producen en los centros de trabajo con motivo del ejercicio, por uno o varios trabajadores, del derecho de reducción de jornada por cuidado de familiar.

El hijo menor es el destinatario final del derecho de reducción de jornada. Es criterio general de los jueces del orden social, que cuando surja un conflicto de intereses entre el trabajador y la empresa en lo relativo a la concreción de la parte de la jornada en la que se dejarán de prestar los servicios con motivo de la reducción de las horas de trabajo, tiene que prevalecer aquella opción que pueda entenderse más adecuada a la atención del hijo menor. Así por tanto,



no existe una obligación incondicional de acceder a la reducción de jornada y a la concreción horaria pretendida unilateralmente por el trabajador cuando las horas elegidas no son las adecuadas para las necesidades del hijo menor ó incluso puedan repercutir negativamente sobre el menor.

Así los Juzgados de lo social de Navarra y de Madrid han rechazado el derecho de la trabajadora a concentrar en el Sábado la reducción de la jornada semanal solicitada por cuanto en esas horas se acreditó por la empresa que el padre del menor no tenía obligación alguna de trabajar por lo que podía atender a su hijo. Por ello, si se produce la negativa empresarial a aceptar la petición de concreción horaria, el trabajador debe acreditar ante el Juez que la reducción y concreción horaria solicitadas facilita la adecuada atención del hijo menor de ocho años, y permite compatibilizar razonablemente la vida laboral con la vida familiar.

¿Puede el trabajador/ra concentrar la reducción de su jornada en un único día de la semana?

Es frecuente que el empleado/da que ejerce el derecho de reducción de su jornada por cuidado de un familiar concentre dicha reducción en un único día de la semana que queda excluido de la prestación de servicios. Pues bien, la respuesta de los tribunales a esta situación no es homogénea y si bien son numerosas las sentencias de Juzgados y de TSJ de lo social que declaran que el derecho del trabajador no

incluye el derecho a alterar la distribución de la jornada en los días de la semana, otras sentencias establecen que “nada impide en la ley una distribución irregular de la jornada de trabajo, de manera que la jornada reducida resultante puede concentrarse en determinados días o provocar la libranza de otros, salvo que se acredite por la empresa que la pretensión del trabajador es abusiva o responde a una estrategia al margen de la finalidad del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.”

¿El derecho de concretar el horario reducido incluye el derecho de elegir un único turno de trabajo, cuando el trabajador solicitante trabaja a turnos?

En este supuesto el empleado solicita que el derecho a la reducción de jornada se aplique a un único de los dos o tres turnos diarios en los que está organizada la actividad de la empresa.

Al igual que en la anterior cuestión, los criterios de los Juzgados y Tribunales de lo social no son unánimes y existen numerosas sentencias que entienden que al regular la reducción de jornada por cuidado de un familiar, la Ley sólo menciona la “jornada ordinaria” y no los turnos de trabajo, por lo que el trabajador puede aplicar la reducción a un único turno y no prestar servicios en los otros turnos. En contra de dicho criterio, existen sentencias que se pronuncian en sentido opuesto, siendo muy clara una



sentencia del TSJ Madrid que declara la imposibilidad de concentrar la reducción de jornada en un único turno: “es evidente que la actora tiene derecho a elegir el horario que le conviene dentro de su jornada laboral pactada en el modo que pactó con la empresa y aquí no ofrece duda que fue un sistema de trabajo a turnos de mañana, tarde y noche, por lo que debe continuar realizando tales turnos y elegir el horario que desee trabajar dentro de cada turno, pues de lo contrario no sólo se alteraría su contrato laboral, sino también el régimen de trabajo de sus compañeros”.

¿Pueden cambiarse las funciones del trabajador con motivo de su solicitud de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar?

Cuando la reducción de la jornada comporte una variación que afecte sustancialmente a la organización de la actividad, la empresa puede optar por cambiar las funciones del trabajador/ra que demandó la reducción. Ahora bien, dicho cambio de funciones debe basarse en argumentos objetivos que justifiquen la decisión empresarial, y que dicho cambio no comporte un trato peyorativo para el trabajador, o un quebranto en sus derechos salariales ó una limitación en sus expectativas profesionales. Esta postura viene ratificada por los criterios del Tribunal Constitucional y de varios TSJ que se han pronunciado en peticiones de reducción de jornada solicitadas por empleadas reincorporadas a su puesto de trabajo tras el periodo de maternidad.

Conclusiones

La conciliación de la vida familiar y laboral, no es en sí una novedad porque siempre han convivido familia y trabajo. Sin embargo la incorporación de la mujer al trabajo, así como la existencia, cada vez más frecuente, de familias monoparentales, hacen inevitable que esta sea una cuestión que la empresa debe afrontar como algo consustancial a la organización de su actividad y estar preparada para resolver de forma eficaz los problemas que pueden afectar a la organización de su actividad así como las posibles tensiones con el resto de los trabajadores. Pero tampoco puede ignorarse que la redacción deficiente y en exceso genérica de la Ley que regula esta cuestión, origina una gran inseguridad jurídica, que nuestros Juzgados y Tribunales resuelven, frecuentemente, con disparidades importantes.

Por ello es deseable que el legislador dé una nueva redacción más concreta y detallada del derecho de los trabajadores a la reducción de la jornada para su ejercicio no genere dudas, pero igualmente que se recojan en la norma futura, los límites de dicho derecho de los trabajadores ante las necesidades mínimas y razonables de la empresa para organizar su actividad.

Circular redactada por Ignacio Sampere.
Abogado. Hispajuris