
SUMARIO

- . Adaptaciones de jornada y conciliación de la vida laboral y familiar
 - . Ausencia del trabajo o reducción de jornada por lactancia o nacimiento de hijo prematuro
 - . Finalidad y sujeto causante
 - . Contenido del derecho
 - . Titularidad
 - . Ejercicio del derecho. Procedimiento de concreción horaria
 - . Permiso por realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
 - . Contenido y ejercicio
 - . Titularidad
 - . Reducción de jornada por cuidado de menores o discapacitados
 - . Finalidad y sujetos causantes
 - . Titularidad
 - . Contenido
 - . Ejercicio del derecho
 - . Reducción de la jornada por cuidado de familiares desvalidos
 - . Sujetos causantes
 - . Régimen jurídico
 - . Reducción de jornada por la condición de víctima de violencia de género
 - . Titularidad
 - . Ejercicio
-



Jornada laboral. Reducciones de jornada por motivos familiares.

[DOC\2003\98](#)

1. Adaptaciones de jornada y conciliación de la vida laboral y familiar

Una buena parte de las interrupciones, reducciones o adaptaciones de jornada previstas en nuestro ordenamiento responden al interés de los poderes públicos en facilitar a los trabajadores la conciliación de su trabajo con la vida familiar. Todas ellas conforman, pues, un paquete de medidas legislativas encaminadas a dicho fin y que han sido ampliadas y potenciadas por la [Ley 39/1999, de conciliación de la vida laboral y familiar, de 5 de noviembre \(RCL 1999, 2800\)](#) y normas posteriores, como la [Ley 12/2001, de 9 de julio \(RCL 2001, 1674\)](#), o la [LO 3/2007, de 22 de marzo \(RCL 2007, 586\)](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que siguiendo la línea iniciada por la primera de las disposiciones citadas amplían las previsiones normativas para lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando además una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de obligaciones familiares

En parte responde también a ese mismo propósito, aunque tiene una dimensión más amplia, la reducción de jornada, con disminución proporcional del salario, introducida en el [art. 37.7 ET](#) por la [LO 1/2004 \(RCL 2004, 2661\)](#), de la que se pueden beneficiar las trabajadoras víctimas de violencia de género, con el propósito de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

2. Ausencia del trabajo o reducción de jornada por lactancia o nacimiento de hijo prematuro

2.1. Finalidad y sujeto causante

El [art. 37.4 ET](#) prevé una reducción de jornada o permiso de ausencia al trabajo cuya causa justificativa es la "lactancia de un hijo menor de nueve meses" ([art. 37.4 ET](#)). La dicción legal obliga a determinar qué se entiende por lactancia y qué alcance tiene la expresión "hijo menor de nueve meses":

-Por **lactancia** ha de entenderse tanto la natural como la de carácter artificial, aunque no lo diga expresamente el precepto legal, pues se deduce del reconocimiento del derecho también al padre (en el caso de que ambos trabajen). Es conveniente una interpretación flexible del término lactancia, en el sentido de no incluir únicamente la alimentación del hijo sino el cuidado del mismo ([STCT 23 de noviembre de 1987 \[RTCT 1987, 25923\]](#)). Téngase en cuenta que el precepto ha establecido un plazo concreto de nueve meses, con independencia de la duración efectiva de la lactancia que puede superar ese período. En definitiva, el cuidado y la atención del niño constituyen el bien tutelado.

Utilizar la reducción de jornada o el permiso de lactancia para fines distintos de la alimentación y cuidado del niño de pecho como, por ejemplo, aumentar la jornada de un segundo trabajo, puede suponer una vulneración de la buena fe exigible en el contrato de trabajo ([STS 19-6-1989 \[RJ 1989, 9896\]](#)).

-La norma considera bebé en período de lactancia al **hijo menor de nueve meses** . Al utilizarse la expresión "hijo" en el precepto, podrían estar excluyéndose del derecho las personas que tengan a su cuidado un niño menor de nueve meses respecto del que no ostenten esa relación de parentesco.

En caso de **parto múltiple** la duración del permiso o reducción de la jornada ha de multiplicarse por el número de hijos habido en cada ocasión. Antes de la reforma de este artículo, los tribunales ya venían sosteniendo este incremento al considerar que en último término, el interés protegido por la figura es el del menor, quien tiene derecho al tiempo de lactancia completo, sin compartirlo con su hermano o hermanas ([Sentencia 306/1999, de 8 junio, del Juzgado de lo Social nº 2 de Pamplona \[AS 1999, 2024\]](#)).

Por Ley 12/2001 ha sido introducida una nueva causa de reducción de jornada o derecho de ausencia al trabajo referida a dos supuestos ([art. 37.4 bis ET](#)):

-Nacimiento de hijo prematuro .

-Cuando el hijo "por cualquier causa" deba permanecer **hospitalizado** a continuación del parto.

La utilización del plural al describir esta nueva causa ("nacimientos de hijos prematuros" [[art. 37.4 bis ET](#)]), hace pensar que la duración del permiso o reducción es independiente del número de hijos que se tengan al mismo tiempo en idéntica situación.

Son diversos los convenios colectivos que ya se han hecho eco de la existencia de esta nueva causa (por ejemplo, convenios colectivos de recuperación, transformación y venta de residuos y desperdicios sólidos [[art. 18.1. i\)](#)], industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y comercio exclusivista de los mismos materiales [[art. 33](#)], personal laboral del Consejo General del Poder Judicial [[art. 20](#)]).

2.2. Contenido del derecho

El **permiso o reducción por lactancia** da derecho a quienes tengan hijos menores de nueve meses a optar entre varias posibilidades ([art. 37.4 ET](#)). Aunque formalmente esta facultad de opción parece reducirse a la "mujer", debe reconocerse también al varón, en una interpretación sistemática de la ley. Las posibilidades son las siguientes:

-"Una hora de ausencia al trabajo" a lo largo de la jornada, que puede dividirse "en dos fracciones" no necesariamente iguales. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- "Una reducción de su jornada de media hora".

En caso de optarse por la reducción, ésta ha de efectuarse sobre "su jornada". Es decir, sobre la jornada efectivamente realizada por la trabajadora o trabajador, no sobre la jornada ordinaria o normal de trabajo en la empresa. De este modo, las trabajadoras con jornada inferior a la normal no se verán privadas de este derecho, que además deberán disfrutar íntegro, sin reducción proporcional.

El tiempo de permiso o reducción de jornada, aunque el [art. 37.4 ET](#) no diga nada, es retribuido. Esa **retribución** ha de incluir los pluses o complementos vinculados a la prestación efectiva de trabajo (plus de trabajo en festivo o plus de nocturnidad, por ejemplo), pues el período de lactancia se reputa como tiempo de trabajo efectivo y ha de tener, por consiguiente, la misma consideración que el particular período de prestación de trabajo sobre el que opera ([STSJ Baleares 19-9-1996 \[AS 1996, 2860\]](#)). A fin de que su disfrute no merme las retribuciones del trabajador, éste tiene derecho a una reducción de los objetivos marcados para el abono de los correspondientes incentivos en la misma proporción que la jornada que esté realizando por disfrutar del permiso de lactancia y durante el período que ésta se extienda ([STSJ Madrid 21-12-2004 \[AS 2004, 4025\]](#)).

-La acumulación del tiempo correspondiente en jornadas completas, "en los términos previstos en la negociación colectiva" o en "el acuerdo" a que pudiera llegar el interesado con el empresario, dentro, en su caso, de lo establecido en convenio colectivo.

Se institucionaliza así una opción que venía prevista en la negociación colectiva que en algunos casos venía estableciendo la posibilidad de acumular los períodos de reducción de jornada por lactancia mediante el disfrute de un mes de permiso o la proporción que corresponda en función del alta de la madre con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla los 9 meses. Esta posibilidad había sido admitida por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en [sentencia de 29 de marzo de 2004 \(AS 2004, 823\)](#), confirmada por [STS de 20 junio 2005 \(RJ 2005, 6597\)](#) "por no ser contrario al espíritu y finalidad del [art. 37.4 ET](#) sino que, lejos de ello, lo potencia ampliando las posibilidades que el Estatuto concede a los trabajadores".

En el supuesto de que las condiciones de trabajo ofrecieran riesgo para la mujer o para el hijo con ocasión de la lactancia natural, entrarían en juego las reglas correspondientes de prevención de riesgos laborales ([art.26.4 LPRL](#)) y de seguridad social ([art.135 bis LGSS](#)).

El permiso o reducción por nacimiento de hijo prematuro o que deba permanecer hospitalizado da derecho también a los padres a elegir entre dos opciones ([art. 37.4 bis ET](#)):

- "Ausentarse del trabajo durante una hora".

- "Reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas".

La reducción de jornada conlleva la "disminución proporcional del salario" ([art. 37.4 bis ET](#)).

Nótese que, a diferencia de lo que sucede en los casos de lactancia, la Ley no parece configurar ambas alternativas como excluyentes, con lo que podría defenderse la posibilidad de un disfrute acumulado de ambas.

Este permiso pierde cierta virtualidad práctica si se tiene en cuenta que conforme a la nueva redacción del [art. 38 ET](#) (a partir de la [Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo \[RCL 2007, 586\]](#)) en caso de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, cabe mantener la suspensión por maternidad, que se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos que reglamentariamente se desarrolle. No obstante puede tener todavía su utilidad para aquellos trabajadores que no quieran permanecer desvinculados del trabajo tanto tiempo, o para aquellos supuestos en que la hospitalización se vaya a prolongar en el tiempo más allá de los límites temporales que utiliza el [art. 38 ET](#).

2.3. Titularidad

En el supuesto de **lactancia** las beneficiarias del derecho son, en principio, "las trabajadoras", si bien el permiso "podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen" ([art. 37.4 ET](#)). Ello parece implicar:

1) **El padre no tiene derecho al permiso si la mujer no trabaja** . Los tribunales no han considerado que la mujer trabaje cuando:

-Se encuentre en situación de suspensión por maternidad ([STSJ Castilla-La Mancha 25-3-1999 \[AS 1999, 3204\]](#)).

-El trabajo que realice no sea por cuenta ajena, sino como autónoma ([STSJ del País Vasco de 24-4-2001 \[AS 2001, 2100\]](#) y [STSJ Asturias 5-12-2003 \[AS 2004, 871\]](#)). No obstante, se admite que por convenio colectivo pueda mejorarse la regulación estatutaria estableciendo la "posibilidad de no ser necesaria la condición de trabajadora por cuenta ajena para poder transmitir este derecho al padre, sino que también la madre trabajadora autónoma es titular del derecho y consecuentemente puede ceder su disfrute al marido" ([STSJ de Navarra de 15-12-2003 \[AS 2004, 2090\]](#)).

2) **En caso de que ambos padres trabajen** , el derecho puede corresponder indistintamente a uno u otro, y cabe probablemente que sea repartido entre ambos. No admite la Ley, sin embargo, el disfrute acumulativo del permiso, simultánea o sucesivamente, por los dos padres ([STSJ Andalucía \[Sevilla\] 24-4-2001 \[AS 2001, 2809\]](#)).

El Tribunal Constitucional no considera discriminatoria por razón de sexo la atribución a la mujer con carácter preferente del permiso o reducción por lactancia ([STC 109/1993, 25-3-1993 \[RTC 1993, 109\]](#)).

Algunos convenios colectivos, como el del sector de fabricación del calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado, y duplicado de llaves ([art. 20](#)) de ámbito estatal, conceden el derecho "indistintamente" al padre o madre.

En el caso de **nacimiento de hijo prematuro o que deba ser hospitalizado** la Ley señala como titulares del derecho a "la madre o el padre" ([art. 37.4 bis ET](#)) sin más precisiones. Ello parece implicar:

-Que no existe un derecho preferente de la madre.

-Que no es necesario que ambos progenitores trabajen para que el padre pueda hacer uso de la reducción o el permiso.

Supuesto particular es el de fallecimiento

de la madre trabajadora. ¿Podría disfrutarlo el padre trabajador? Aunque el precepto atribuye la titularidad del derecho a la madre, y sólo contempla la posibilidad de que pase al padre en el caso de que ambos trabajen (y de que, en consecuencia, ambos vivan), no parece justificado excluir al padre en esa hipótesis, por dos razones: porque sigue necesitando esa facilidad (con más motivo aún), y porque el [art. 48.4 ET](#) (para un supuesto muy próximo) acoge expresamente tal solución.

2.4. Ejercicio del derecho. Procedimiento de concreción horaria

La determinación del período de disfrute y la concreción horaria de los permisos y reducciones por lactancia o nacimiento de hijo prematuro "corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria" ([art. 37.6 ET](#)). Facultad que en el [art. 138 bis.a\) LPL](#) se traduce en una propuesta inicial.

En caso de **disconformidad** del empresario con la propuesta realizada, el trabajador dispone de un plazo de veinte días para reclamar ante el **Juzgado de lo Social** , iniciando el procedimiento especial previsto al efecto en el [art. 138 bis LPL](#), que finaliza con sentencia

firme ([STS 5-11-2003 \[RJ 2003. 8807\]](#)).

La regulación legal no especifica qué criterio ha de prevalecer en tanto resuelve el juez sobre la disconformidad de la concreción horaria. No existe hasta el momento jurisprudencia o doctrina judicial sobre la cuestión. Lo normal es que el problema no surja si, como parece lógico, la propuesta se realiza por la trabajadora, por sí o a instancia de la empresa, en el curso del descanso obligatorio por maternidad, y con antelación suficiente para dar tiempo a la resolución de eventuales discrepancias. Cuando, a pesar de ello, el problema se plantea, la solución más ajustada a derecho parece la que otorga preferencia al interés del niño, tal como éste es valorado por sus padres.

En algunos **convenios colectivos**, como el del sector de agencias de viaje ([art. 19](#)), se prevé un ajuste "de común acuerdo" entre los trabajadores y las empresas "de modo que no queden sin atender las necesidades productivas del centro de trabajo". En el caso de imposibilidad de compatibilizar los horarios de los distintos trabajadores, tendrá preferencia para la elección aquel que primero haya solicitado la reducción de jornada.

A la hora de volver a su jornada ordinaria, el trabajador está obligado a **preavisar** al empresario 15 días antes de la fecha prevista para la reincorporación ([art. 37.6 ET](#)). Obviamente, el período de disfrute estará limitado por el cumplimiento por el bebé de los nueve meses.

No es compatible este derecho con el disfrute del descanso por maternidad a tiempo parcial, salvo que sea el padre el que disfrute del mismo en cuyo caso parece que la madre sí podría hacer uso del derecho de reducción por lactancia. La misma solución hay que dar cuando la maternidad se esté disfrutando a tiempo completo por el padre. Sin embargo, si es la madre la que disfruta la suspensión por el parto (a tiempo completo) el padre no podrá ejercer la reducción de lactancia que en su caso está limitada a que ambos trabajen.

3. Permiso por realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

3.1. Contenido y ejercicio

Tanto el [art. 37.3.f\) ET](#) como el [26.5 LPRL](#) reconocen un permiso "para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo" y ello en aplicación del [art. 9](#) de la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, relativa a la aplicación de medidas para promover la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

Se trata de una medida tomada en el marco de la política de **prevención de riesgos laborales** pero que, en realidad, tiene un carácter más amplio, pues se refiere a la tutela general de la mujer embarazada y trata de garantizar la compatibilidad entre esa situación y la prestación de servicios.

El permiso se concede para la realización de los exámenes médicos previos al embarazo y la participación en los cursos de preparación para el parto, siempre que éstos coincidan con el horario de trabajo. Como sucede con todos los permisos, ha de disfrutarse el derecho "previo aviso y justificación" ([art. 37.3 ET](#)). Por tanto, debe el beneficiario advertir a la empresa con cierta antelación y, además, justificar que efectivamente se dan las causas que motivan el permiso. Dicha **justificación** en este caso deberá extenderse a dos extremos:

-Que efectivamente se han de practicar exámenes médicos o se va a participar en cursos de preparación del parto.

-Que los mismos tienen lugar en horario de trabajo.

Cumplidas estas exigencias, la concesión del permiso no es discrecional para el patrono, quien está obligado legalmente a otorgarlo. La **duración** del mismo será "por el tiempo indispensable" [[art. 37.3.f\) ET](#)] para la realización de los exámenes y cursos, debiendo el beneficiario incorporarse a la prestación de servicios cuando terminen.

También como sucede con todos los permisos regulados en el [art. 37.3 ET](#), se trata aquí de

un derecho de ausencia del trabajo **retribuido**, debiendo considerarse el período de disfrute a estos efectos como de **trabajo efectivo**. Ambos supuestos dan lugar a un permiso cuyo disfrute no puede ocasionar una pérdida salarial, por lo que deben retribuirse incluyendo todos los conceptos que se cobran habitualmente, y concretamente los conceptos de salario base, antigüedad, plus convenio, plus de productividad, plus de actividad o plus de desplazamiento ([STSJ Madrid 17-1-2005 \[AS 2005, 636\]](#)).

3.2. Titularidad

El [art. 26.5 LPRL](#) señala que el derecho a la ausencia del trabajo lo tendrán "las trabajadoras embarazadas" ([art. 26.5 LPRL](#)), con lo que parece indicar que se trata de un derecho cuyo disfrute corresponde en exclusiva a la **futura madre**. Esa precisión no se incluye, sin embargo, en el [art. 37.3 ET](#), que habla genéricamente de "el trabajador". Ello ha dado pie para que algunos autores sostengan la posibilidad de que el **futuro padre** pueda gozar de este permiso, no obviamente para la realización de los exámenes prenatales, pero sí para la participación en los cursos de preparación para el parto, en los que es un uso social cada vez más extendido que participen ambos miembros de la pareja.

Podría encontrar esta interpretación algún apoyo en el hecho de que la Ley española ha mejorado las previsiones comunitarias que trata de trasponer a nuestro ordenamiento, pues el [art. 9 Directiva 92/85/CEE](#) prevé exclusivamente un permiso para la realización de exámenes prenatales y lo limita, lógicamente, a la mujer embarazada, mientras que el [ET \(RCL 1995, 997\)](#) amplía el derecho a las técnicas de preparación para el parto, siendo igualmente lógico en este último aspecto y en el actual contexto social que la titularidad no se reduzca a la futura madre. No existen todavía pronunciamientos jurisprudenciales sobre el particular.

En lo que se refiere a los **convenios colectivos**, el posicionamiento tampoco es claro. Mientras que en algunos se limita expresamente el disfrute a las "trabajadoras embarazadas" [convenios colectivos de enseñanza y formación no reglada ([art. 17](#)), de autoescuelas ([art. 11](#)), del personal laboral de la Administración del Estado ([art. 49](#)), de industria del calzado ([art. 32](#)), en otros se reconoce genéricamente el derecho al "trabajador" sin mayores precisiones [convenios colectivos, de producción audiovisual [técnicos] ([art. 24](#)), para centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y de oficios artísticos ([art. 24](#)), de la industria química ([art. 49](#)), para las empresas organizadoras del juego del bingo ([art. 57](#)), de perfumería y afines ([art. 47](#))].

4. Reducción de jornada por cuidado de menores o discapacitados

4.1. Finalidad y sujetos causantes

El [art. 37.5](#) reconoce el derecho a una reducción de jornada para quien "por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida" ([art. 37.5 ET](#) modificado por la [LO 3/2007, de 22 de marzo \[RCL 2007, 586\]](#)). La **finalidad** de esta reducción es, pues, atender al **cuidado directo** de un niño menor de ocho años o de un **discapacitado**. Respecto de este último deben efectuarse las precisiones siguientes:

1) El [ET \(RCL 1995, 997\)](#) adopta la el concepto de persona con discapacidad de la [Ley 51/2003 \(RCL 2003, 2818\)](#) abandonando el de minusválido del [art. 7 Ley 13/1982](#), no obstante lo cual se sigue incluyendo en el mismo no sólo el que sufra alteraciones de tipo físico o psíquico, sino también el que presente deficiencias en su capacidad **sensorial** como puede ser la sordera.

2) No señala el precepto si es necesario que la persona que se va a cuidar presente un grado mínimo de minusvalía, ni si es necesario que la misma esté declarada oficialmente. Al respecto, los tribunales parecen haber optado por una interpretación amplia del concepto, entendiendo a estos efectos por **minusválido** la "persona que padezca cualquier tipo de dolencias o enfermedades médicamente constatadas que alteren notoriamente su salud"

[STSJ Castilla y León \[Burgos\] 16-1-1992 \[AS 1992, 25\]](#)). Dicha amplitud no puede llevar, sin embargo, a entender que se dan los requisitos de la reducción cuando el trabajador justifica al pedirla únicamente un ingreso hospitalario de cinco días de duración ([STSJ Cataluña 15-3-1993 \[AS 1993, 1527\]](#)).

Téngase en cuenta que a los efectos de la [Ley 51/2003 \(RCL 2003, 2818\)](#), tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100. Y, en todo caso, se considerarán afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100 los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

3) La persona discapacitada no debe desarrollar "una actividad retribuida".

Tanto el menor de ocho años como el discapacitado han de estar al cuidado directo del trabajador que pide la reducción "por razones de guarda legal". Por **guarda legal** ha de entenderse:

- La patria potestad ([art. 154 CC](#)).
- La tutela ([art. 215 CC](#)).
- El acogimiento ([arts. 172.3 y 173.1 CC](#)).

4.2. Titularidad

"La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres" ([art. 37.5 ET](#)). De esta dicción legal cabe extraer las siguientes conclusiones:

1) El trabajador es titular exclusivo del derecho **con independencia del sexo**, no necesita que le sea cedido por otros.

2) El ejercicio de este derecho, en el caso de que coincidan varios titulares por la misma persona no es excluyente, sino **acumulativo**. De modo que:

-Un mismo sujeto causante puede originar el nacimiento del derecho a favor de titulares distintos.

-Si existen varios sujetos causantes respecto del mismo trabajador, no parece que éste tenga derecho a varias reducciones -una por cada uno de ellos-, sino que la reducción regulada en el [ET \(RCL 1995, 997\)](#) está prevista para atender a las obligaciones derivadas de una familia a cargo, sea ésta de mayor o menor número. Por ello, el [art. 37.5 ET](#) la concede a quien tenga bajo su cuidado a "algún menor".

Así, por ejemplo, en el caso de un matrimonio con un hijo menor de ocho años, cada cónyuge podrá pedir una reducción para sí mismo, disfrutándolas ambas simultánea o sucesivamente. Por el contrario, un solo padre o madre que tenga a su cargo dos hijos menores de ocho años sólo podrá pedir una única reducción.

3) Existe un **límite para el disfrute compartido** del derecho por varias personas en relación con el mismo sujeto causante: "si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa" ([art. 37.5 ET](#)). Se concede, pues, una facultad de limitación del disfrute de la reducción fundada en razones justificadas de **funcionamiento de la empresa**. Esta facultad sólo se concede:

-Para limitar el **ejercicio simultáneo** por parte de trabajadores de la **misma empresa**. No se dispondrá, en consecuencia, de tal facultad cuando los encargados de la guarda legal no trabajan en la misma empresa, ni cuando éstos opten por un disfrute sucesivo, no simultáneo, de la reducción.

-Cuando las reducciones se soliciten por el **mismo sujeto causante**. No cabrá, en consecuencia, limitar el derecho cuando, por ejemplo, un miembro de la pareja la pide por un hijo y el otro para el cuidado de un segundo.

4.3. Contenido

El derecho consiste en la reducción de la jornada de trabajo, que se diferencia de la concedida por lactancia en dos aspectos esenciales ([art. 37.5 ET](#)):

1) Su **extensión**: debe ser como mínimo un octavo y como máximo la mitad de dicha jornada.

En cuanto a la **jornada que ha de tomarse como referencia para efectuar la reducción**, no especifica nada la ley, aunque parece lógico entender que opera sobre la **jornada individual del trabajador**, en los mismo términos que se prevén para la reducción por lactancia.

Los porcentajes han de aplicarse sobre la **jornada diaria** y no la calculada en cómputo anual. Lo contrario sería ir en contra de la propia finalidad de la figura: compatibilizar el trabajo con el cuidado de un menor de seis años o minusválido ([STSJ Cataluña 14-12-1999 \[AS 1999, 3976\]](#)). Criterio distinto parece mantener el Juzgado de lo Social núm. 21, de Barcelona en [Sentencia 30-11-2004 \(AS 2004, 3510\)](#), que concede el derecho a reducir la jornada semanal de una trabajadora que presta sus servicios en un centro comercial de grandes superficies, acumulando la jornada semanal reducida de lunes a viernes, dejando libre el sábado, considerando que el [art. 37.5 del ET](#) no condiciona a que la reducción deba realizarse cada día, cada semana o cada mes y no impide que la reducción pueda concentrarse siempre que esté orientada a la finalidad de la Ley.

Si se trata de un **trabajador a turnos** la reducción de la jornada deberá hacerse dentro del sistema de turnos a que esté sometida su jornada, sin que la norma autorice a quedar excluido de los mismos ([STSJ Navarra 16-4-1998 \[AS 1998, 1678\]](#)).

El derecho establecido en el art. 37.6 del ET (elección del horario) debe interpretarse en un sentido amplio, siendo aplicable a supuestos en los que se solicite únicamente la modificación de los turnos de trabajo, sin reducción de jornada ([SJS de Madrid 6-5-2004 \[AS 2004, 1437\]](#) y [SJS de Málaga 13-10-2005 \[AS 2005, 1327\]](#)).

En todo caso, cuando la trabajadora solicite una reducción de jornada sin atenerse a los límites de la "jornada ordinaria realizada", la

negativa del juzgado de lo Social a su reconocimiento por razones de estricta legalidad, derivadas de la interpretación que efectúa de la expresión "jornada ordinaria", sin analizar en qué medida dicha reducción resulta necesaria para la atención de los fines de relevancia constitucional a los que la institución sirve ni cuales fueran las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo

al convertirse en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar ([STC de 15-1-2007 \[RTC 2007, 3\]](#)).

Cuando se realice jornada complementaria o guardias médicas, como es el caso del personal facultativo de los servicios de salud, no existe unanimidad en la doctrina acerca del alcance del derecho. Algún tribunal ha entendido que la reducción alcanza únicamente a la "jornada normal", sin afectar a las guardias médicas ([STSJ Andalucía, con sede en Granada 10-2-1999 \[AS 1999, 996\]](#)); otros mantienen el criterio contrario ([STSJ Madrid 5-3-1998 \[AS 1998, 785\]](#), e incluso se ha abierto una tercera línea que admite la posibilidad de que la reducción sólo alcance a esta jornada complementaria ([STSJ de Galicia 12-4-2005 \[AS 2005, 1350\]](#)).

2) Su **remuneración**: aquí la reducción implica "disminución proporcional del salario".

El tenor literal del artículo 37.5 del ET, implica que el uso del derecho conlleva la reducción

proporcional de todos los conceptos retributivos que tengan naturaleza salarial ([SAN 26-10-2004 \[PROV 2005, 3772\]](#)) y no autoriza la supresión de ninguno de ellos, incluido el complemento de dedicación, aunque retribuya un puesto de mando atendiendo a la mayor flexibilidad horaria o disponibilidad ([STSJ de Madrid de 30-5-2005 \[AS 2005, 1523\]](#)).

4.4. Ejercicio del derecho

La determinación del período de disfrute y la concreción horaria del permiso de lactancia y de la reducción de jornada "corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria" ([art. 37.6 ET](#)). Facultad que en el [art. 138 bis.a\)](#) LPL se traduce en una **propuesta inicial** .

En caso de **disconformidad** del empresario con la propuesta realizada, el trabajador dispone de un plazo de veinte días para reclamar ante el **Juzgado de lo Social** , iniciando el procedimiento especial previsto al efecto en el [art. 138 bis](#) LPL.

El objeto de este proceso lo constituirá necesariamente la colisión entre el derecho del trabajador y el poder de dirección y las necesidades organizativas de la empresa. La alternativa ha de resolverse conforme a las reglas siguientes:

1) La facultad de determinar el horario se concede por la Ley en primer lugar al trabajador, "ya que es el único capacitado para decidir cuál es el período más idóneo para cumplir las obligaciones de la patria potestad que le competen" ([STS 16-6-1995 \[RJ 1995, 4905\]](#)). Por tanto, en caso de duda, "tal colisión ha de resolverse **prevaliendo el criterio del trabajador afectado** por el problema familiar, pues el empresario no tiene idénticas prerrogativas, en este caso, a las que le concede el art. 38 ET" para el supuesto de las vacaciones ([STSJ Madrid 8-2-1999 \[AS 1999, 257\]](#)).

2) La colisión entre los intereses empresariales y los del trabajador ha de resolverse en atención a las circunstancias concurrentes. Entre ellas, la necesidad de que el derecho del trabajador sea ejercitado conforme al principio de **buena fe** y de forma adecuada a su finalidad ([STS 16-6-1995 \[RJ 1995, 4905\]](#); [STSJ Cantabria 31-12-1999 \[AS 1999, 4511\]](#)).

3) El derecho del trabajador no impone una alteración forzosa del régimen de trabajo en la empresa, de modo que, por ejemplo, si el horario de trabajo es de lunes a sábado en un centro de trabajo no puede imponerse con él la libranza generalizada de los sábados ([STSJ Aragón 15-4-1998 \[AS 1998, 5284\]](#)).

4) Cuando la jornada se realice en turnos rotatorios y el convenio no establezca respecto de la jornada ordinaria otro límite que el número máximo de horas semanales "los trabajadores afectados tienen la facultad de concretar su horario en cualquiera de los turnos que con carácter rotatorio vienen desempeñando semanalmente" ([SAN 28-2-2005 \[AS 2005, 620\]](#)).

Como se ha expuesto anteriormente, en los casos en que la solicitud de reducción de jornada se realice fuera de los parámetros de la "jornada ordinaria realizada", el Órgano Judicial no debe limitarse a denegar el derecho peticionado por razones de estricta legalidad, derivadas de la interpretación que se realice de la expresión "jornada ordinaria", sino que tienen que efectuar un análisis ponderado de las circunstancias concurrentes (necesidades familiares y dificultades empresariales que la elección de la trabajadora pudiera ocasionar en el funcionamiento regular de la empresa) y, sobre todo, debe atender a la trascendencia que la concreta petición de reducción de jornada. En otro caso, una resolución que prescinda de esta ponderación y se limite a denegar el derecho solicitado por no atemperarse a los límites de la jornada ordinaria, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, en cuanto supone un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar ([STC 15-1-2007 \[RTC 2007, 3\]](#)).

5) No puede oponerse al horario propuesto por el trabajador la existencia de simples dificultades de funcionamiento, como la necesidad de acudir a una anómala contratación a tiempo parcial para cubrir los huecos dejados por la reducción, sino que debe tratarse de circunstancias muy especiales o de carácter excepcional ([STJ Castilla-La Mancha 23-1-1998](#)).

[AS 1998, 197]). Algún tribunal ha entendido al respecto que en una empresa de envergadura cabe suponer, en principio, que no habrá grandes problemas para asumir los reajustes exigidos por el ejercicio del derecho a reducción ([STSJ Valencia 18-2-1998 \[AS 1998, 108\]](#)).

En algunos **convenios colectivos**, como el del sector de agencias de viaje ([art. 19](#)), se prevé un ajuste "de común acuerdo" entre los trabajadores y las empresas "de modo que no queden sin atender las necesidades productivas del centro de trabajo". En el caso de imposibilidad de compatibilizar los horarios de los distintos trabajadores, tendrá preferencia para la elección aquel que primero haya solicitado la reducción de jornada.

La **reincorporación a la jornada completa** es decisión que corresponde al trabajador con la única obligación de preavisar al empresario con quince días de antelación ([art. 37.6 ET](#)). Cumplido ese requisito, la empresa no debe dilatar injustificadamente dicha reincorporación ([STSJ Madrid 29-1-1998 \[AS 1998, 5015\]](#)).

El derecho a reducción termina necesariamente al alcanzar el menor los ocho años de edad o por recuperación del minusválido. Si pese a ello la situación se prolonga, sin que la empresa o el trabajador la denuncien, alguna sentencia ha entendido que el retraso del trabajador en solicitar la reincorporación no debe interpretarse como renuncia a la misma, sino que sólo afectará al momento en que haya de comenzar ([STSJ Madrid 14-1-1998 \[AS 1998, 68\]](#)).

No resuelve la norma la cuestión de la **compatibilidad** entre la reducción de jornada por guarda legal y el **permiso o reducción por lactancia** en los casos en que coincide en ambos el sujeto causante (un hijo menor de nueve meses es también un menor de seis años que está bajo el cuidado directo de los padres, titulares de la patria potestad). Si bien en un principio los tribunales, atendiendo a la redacción original del [art. 37.4 y 6 del ET](#), no tenían una postura claramente definida sobre el particular. Posteriormente, tras la modificación del precepto citado por la [Ley 39/1999, sobre Conciliación de la vida laboral y familiar \(RCL 1999, 2800\)](#), es unánime el criterio sobre la compatibilidad de ambos derechos ([SSTSJ Comunitat Valenciana de 24 mayo \(AS 2003, 2289\)](#), [de Cataluña, de 18-3-2003 \(AS 2003, 1955\)](#) y [Madrid, de 20 diciembre 2006 \(AS 2006, 113\)](#)).

No es compatible esta reducción con el disfrute del descanso por maternidad a tiempo parcial.

5. Reducción de la jornada por cuidado de familiares desvalidos

5.1. Sujetos causantes

El derecho a solicitar una reducción de la jornada de trabajo ha sido ampliado por la [Ley 39/1999, de 5 de noviembre \(RCL 1999, 2800\)](#), de conciliación de la vida familiar y laboral a quienes precisen encargarse del **cuidado directo de un familiar**, con el fin de atender a una demanda social cada vez más apremiante y derivada en buena medida de los cambios demográficos y el envejecimiento de la población. El sujeto causante, el familiar al que se pretende cuidar, debe reunir los siguientes **requisitos** ([art. 37.5 pº 2 ET](#)):

1) Tener un grado de parentesco con el trabajador de hasta el **segundo grado** por consanguinidad o afinidad. Con ello la medida se extiende a los siguientes parientes:

-Por **consanguinidad**: hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos.

-Por **afinidad**: suegros, abuelos del cónyuge, cuñados, cónyuges de los hijos y nietos.

-Aunque no se menciona expresamente, parece lógico entender incluido al **cónyuge** con el que no hay parentesco, pero sí idéntica y recíproca obligación de asistencia y socorro mutuo ([art. 68 CC](#)).

-No se menciona expresamente tampoco el parentesco por **adopción** que, sin embargo, habrá de tratarse como el consanguíneo, en la medida en que las reglas civiles equiparan la filiación por adopción plena a la natural ([art. 108 CC](#)).

2) Que por razones de edad, accidente o enfermedad **no pueda valerse por sí mismo** . El concepto es mucho más amplio que el de minusvalía e incapacidad, por lo que permite incluir en él un gran número de situaciones que habrán de determinarse según las circunstancias de cada caso.

Habrá que entender incluido aquí al **niño mayor de ocho años** , que ya no da derecho a reducción por guarda legal, pero "por razón de edad" no puede valerse por sí mismo. Hasta qué edad puede prolongarse esta situación es aspecto que queda sin solución clara.

3) Que no desempeñe **actividad retribuida** .

5.2. Régimen jurídico

La titularidad, contenido y ejercicio de este derecho a reducción de jornada se regula por las mismas normas establecidas para la reducción por guarda legal. Tampoco es compatible con el descanso por maternidad a tiempo parcial.

6. Reducción de jornada por la condición de víctima de violencia de género

6.1. Titularidad

El nuevo [art. 37.7 ET](#), introducido por la LO 1/2004, reconoce a la trabajadora víctima de la violencia de género la posibilidad de reducir su jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario.

Este derecho se reconoce "para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral" (cuando sea necesario para ello), y únicamente corresponde a las mujeres que hayan sufrido violencia de género en los términos del [art. 1 LO 1/2004](#) (y por tanto el maltrato, en sus diversas vertientes, ha de ser infligido por un hombre con el que haya mantenido una relación sentimental, aun sin convivencia), siendo imprescindible la obtención de una Orden de Protección ([Ley 27/2003 \[RCL 2003, 1994\]](#)) si bien, en casos excepcionales, es suficiente el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección ([art. 23 LO 1/2004](#)).

6.2. Ejercicio

La concreción del derecho debe ejercitarse en los términos establecidos para estos supuestos concretos de violencia de género en el correspondiente convenio colectivo, en los acuerdos entre la empresa y los propios trabajadores o en el acuerdo entre la empresa y la propia trabajadora afectada.

En defecto de esos acuerdos, la propia trabajadora podrá concretar el derecho conforme a las reglas del [art. 37.6 ET](#) (incluidas las relativas a la resolución judicial de las posibles discrepancias, a través del procedimiento especial del [art. 138 bis LPL](#)).