



Luces y sombras en la reducción de jornada por guarda legal

La reducción de jornada por guarda legal permite a los trabajadores reducir su jornada de trabajo diaria para atender el cuidado de un menor de 12 años, de personas discapacitadas a cargo del trabajador, así como de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. En esta circular, abordaremos los aspectos más relevantes sobre dicha reducción:

- **Objeto de la reducción**

Las personas que tengan que atender el cuidado de menor de 12 años o una persona con discapacidad que no ejerza una actividad retribuida, **tienen derecho en una reducción de la jornada de trabajo diaria entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de esta jornada, con la disminución proporcional del salario**. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores y, aunque generalmente lo ejercen las mujeres, también beneficia a los hombres.

- **Preaviso del trabajador**

Excepto fuerza mayor, el trabajador **tendrá que preavisar al empresario con una antelación de quince días** o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

- **Efectos**

Capacidad de la concreción horaria: Al margen de la reducción proporcional del salario a percibir (recordamos, de 1/2 a 1/8 del correspondiente a la jornada ordinaria), **corresponde al trabajador determinar el horario dentro de su jornada ordinaria**, aunque es de resaltar que este no es un derecho que se pueda ejercitar de manera absoluta en relación a la organización empresarial.

Protección ante un eventual despido: Si no resulta ser acreditada la causa disciplinaria alegada en la carta de despido o suficiente y formalmente correcta la causa objetiva, el despido que afecte a quién solicite o se encuentre disfrutando una reducción de jornada por cura de un menor de 12 años, **no será declarado improcedente, sino nulo**.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>



Las circulares de **Bufete Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Bufete Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

- **Indemnización**

El salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

- **Procedimiento judicial**

Una vez realizada la solicitud, si esta es denegada por la empresa, el procedimiento ante la jurisdicción social será el siguiente:

1. El **trabajador dispone de un plazo de 20 días**, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el período de goce propuesto por aquel, para presentar demanda ante el Juzgado social. Este trámite está exceptuado de conciliación previa. El procedimiento es **urgente y de tramitación preferente**.
2. En la demanda por parte del trabajador del derecho a la medida de conciliación, pueden acumularse la de **daños y perjuicios causados al trabajador** por la negativa del derecho o la demora en la efectividad de la medida.
3. El empresario y el trabajador tienen que llevar sus respectivas **propuestas y alternativas de concreción** a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio.
4. La **sentencia**, que resultará firme, tiene que dictarse en el **plazo de 3 días**. Contra esta no cabe ningún recurso, excepto cuando se interese la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas o cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de daños y perjuicios que por su cuantía puedan dar lugar a recurso de suplicación.

- **Aspectos clave**

Por parte del **trabajador** a **acreditar la necesidad de este horario concreto para la conciliación familiar**. Se valorará la edad de los hijos, las circunstancias familiares y los horarios del centro escolar.

Por parte de la **empresa**, las **dificultades organizativas** que la modificación pudiera mostrar. En este sentido, se tendrá en cuenta el hecho de que la empresa tenga que contratar a otra persona para cubrir su turno, el perjuicio al resto de los trabajadores o que el horario que pretenda el trabajador ausentarse sea lo de más afluencia a la empresa.

No obstante lo anterior, según la numerosa jurisprudencia la **concreción horaria** de la reducción de jornada es un derecho del trabajador, que **solo es denegada en supuestos excepcionales**, como en el caso de **abuso de derecho** o **inexistencia de buena fe**. Sin embargo, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

