

Informe

***REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL-
ACUMULACIÓN***

Fecha: 17 DE MARZO DE 2005

Enviar a - todos los territorios- Universidad

***REDUCCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO POR GUARDA LEGAL:
¿REDUCCIÓN DIARIA DEL HORARIO DE PRESTACIÓN DE
SERVICIOS O ACUMULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO?***

El artículo 30.1 e) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto y el artículo 37.5 del E.T. dicen:

“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella”.

La pregunta suscitada en el presente supuesto se reduce a la determinación de cómo debe interpretarse la alusión a “*la reducción de la jornada de trabajo*”, esto es, cuál debe ser el alcance que debe darse a la expresión “*jornada ordinaria*”, si, de dicha expresión debe hacerse una interpretación estrictamente gramatical o no; si es admisible la pretensión empresarial de que la reducción de la jornada se practique en forma de educación diaria del horario de prestación de servicios o si, por el contrario, es posible la acumulación del tiempo de trabajo, pudiendo reducir más cuando más lo necesita en interés de la familia y reducir menos cuanto más prescindible sea.

La interpretación, ya realizada por la Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona de fecha 30 de noviembre de 2004, no es otra que considerar que el derecho que el ordenamiento otorga a los sujetos que tengan a su cuidado directo un menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, no es de reducción de jornada diaria con su consecuente determinación en el horario laboral correspondiente, sino el de obtener la reducción de jornada, jornada tal y como se establece en convenio, o en la Orden de la Administración Educativa sobre jornada, fijando sus límites en cómputo anual o semanal.

La solución que para nuestra Federación se otorgue esta cuestión no es baladí:

1º.- Por el elevado porcentaje de trabajadoras.

2º.- Porque es un colectivo que goza de un perfil joven y coincide que aún hoy en día es socialmente mayoritaria la demanda femenina de reducción de jornada.

Los argumentos para acoger esta interpretación son los siguientes:

- Que la reducción de la jornada laboral es un derecho del trabajador, pudiéndolo ejercer éste por su cuenta, dentro de los límites establecidos, con la simple comunicación al director del centro educativo u órgano competente en la Universidad.
- El derecho consiste en la reducción de jornada, no en reducción horaria, tal y como se recoge en los preceptos normativos transcritos, aludiéndose en todo momento a la jornada, lo que implica que para que el derecho contemplado sea efectivamente de reducción de jornada sólo hace falta que contemple una reducción de ésta, no condicionada a que la reducción haya de suceder cada día, cada semana o cada mes, y ello porque el art. 3.1 del Código Civil señala: “*Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras*”, si bien este derecho se establece con un sentido finalista, lo que supone un cierto condicionamiento final a la distribución de la reducción.
- La concreción horaria de la reducción de jornada, que no el horario, corresponde al trabajador-a.

Los supuestos de colisión de derechos – régimen de trabajo que permita la compatibilización con la situación familiar/derecho de la Administración /empresa a organizar y dirigir la actividad laboral – implican la remisión del de menor nivel de protección o rango constitucional, y en este caso es el de la Administración o empresa en tanto que su derecho parte de la previsión del art. 38 de la Constitución, frente al derecho de la reducción de jornada que deriva del art. 14 del Texto Constitucional y por lo tanto derecho fundamental.

Un saludo, Carmen