

Revista Española de Derecho del Trabajo

2019

Núm. 221 (Junio)

Jurisprudencia

Sentencias comentadas

I. Derechos de los Trabajadores

D) Modificación sustancial de condiciones de trabajo

D) Modificación sustancial de condiciones de trabajo

1 ¿Puede el empresario modificar el derecho a la reducción de jornada por cuidado de un menor a través de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo?

Can the employer modify the right to reduce working hours for taking care of children through a substantial change in working conditions? Notes to Judgment No. 273/2018 of the Social Court No. 4 of Murcia

Notas a la Sentencia núm. 273/2018 del Juzgado de lo Social núm. 4 de Murcia

EDUARDO ROJO TORRECILLA

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona

DAVID GUTIÉRREZ COLOMINAS

Investigador Postdoctoral (acreditado a Profesor contratado doctor/Profesor Lector) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona

ISSN 2444-3476

Revista Española de Derecho del Trabajo 221

Sumario:

- I. La Sentencia núm. 273/2018 del Juzgado de lo Social núm. 4 de Murcia
 1. Hechos del litigio principal
 2. La cuestión objeto de debate
 3. La argumentación jurídica
- II. Algunas reflexiones críticas a propósito de la sentencia
 1. El debate de fondo: El conflicto latente entre el ejercicio del derecho a la reducción de jornada por cuidado de menor y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 2. ¿Puede la parte empresarial instar a la modificación del horario de trabajo reducido por cuidado de menor de doce años al amparo del artículo 41 TRLET?

3. ¿Es el cambio de gerencia una causa válida que permite llevar a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo?

III. Bibliografía

RESUMEN:

La reducción de jornada por cuidado de un menor es una institución que presenta muchas problemáticas en su ejecución práctica. Uno de ellos es la interacción respecto a otros mecanismos de flexibilidad interna, como puede ser la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. El presente comentario de sentencia profundiza en los problemas de compatibilidad que presentan el artículo 37.6 y 41 TRLET, especialmente tras una petición inicial de reducción de jornada que es modificada posteriormente, a la luz de la sentencia núm. 273/2018 del Juzgado de lo Social núm. 4 de Murcia. Concretamente, el debate de fondo que es objeto de examen es el conflicto latente entre el ejercicio del derecho a la reducción de jornada por cuidado de menor y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y a propósito de este, se examinarán dos cuestiones presentes en la sentencia objeto de comentario: la posibilidad de instar, por la parte empresarial, una modificación del horario de trabajo reducido por cuidado de menor de doce años ex artículo 41 TRLET y el alcance de la causalidad del artículo 41 TRLET en este tipo de situaciones.

PALABRAS CLAVE: Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo - Reducción de jornada por cuidado de un menor - Igualdad y no discriminación por razón de sexo - Conciliación de la vida laboral y familiar

ABSTRACT:

The reduction of working hours for taking care of children presents many problems in its practical implementation. One of them is the interaction with other internal flexibility legal mechanisms, such as the substantial modification of working conditions. This case commentary deals with the compatibility problems between articles 37.6 and 41 TRLET, especially after an initial request for reduction of working hours which is subsequently modified, in the light of Judgment no. 273/2018 of the Social Court no. 4 of Murcia. Specifically, the underlying debate under examination is the conflict between the exercise of the right to the reduction of working hours for childcare and the substantial modification of working conditions, and with regard to this, two issues present in the judgment under comment will be examined: the possibility of requesting, on the part of the employer, a modification of the reduced working hours for childcare ex article 41 TRLET, and the scope of the causality of article 41 TRLET in this situations.

KEYWORDS: Substantial changes in working conditions - Reduction of working hours for taking care of children - Equality and non-discrimination on grounds of sex - Reconciliation of work and private life

Fecha recepción original: 20 de Abril de 2019

Fecha aceptación: 20 de Abril de 2019

I. LA SENTENCIA NÚM. 273/2018 DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 4 DE MURCIA

1. HECHOS DEL LITIGIO PRINCIPAL

La sentencia objeto de análisis se enmarca en la situación de una trabajadora que, bajo la categoría profesional de auxiliar administrativa, venía disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijo menor de doce años (art. 37.6 del TRLET) desde el 18 de septiembre de 2014, de tal forma que el horario de la empresa era de 9:30 a 14 horas y de 16:30 horas a 19:30 horas, y su horario de trabajo reducido era de 8:30 a 15:30 horas.

Como consecuencia de una absorción por fusión entre la empleadora y otra empresa, se produce un cambio de gerencia, que introdujo cambios de organización en la empresa a partir de febrero de 2017. Tal decisión empresarial, que se justifica en la necesidad de reorganizar los recursos humanos existentes en la empresa para hacer frente a las nuevas necesidades de producción, se

concretó en distintas actuaciones que consistieron en modificaciones del horario del personal de salones y el traslado de centros de trabajo a algunos empleados, con la intención de optimizar recursos. Entre ellas, se encontraba el cambio de horario de la trabajadora que actúa en calidad de actora en la sentencia objeto de análisis. Mediante la comunicación escrita de 29 de mayo de 2017, se comunicó a la trabajadora que pasaría a prestar servicios como recepcionista y que existía la necesidad de ajustar el horario de la reducción de jornada que venía disfrutando al marco horario de las oficinas, que dicho sea de paso se mantenía y mantuvo inalterado tras el cambio de gerencia, atendiendo a las nuevas necesidades de reorganización de la empresa y la necesaria interrelación de las funciones de la trabajadora con el resto de los trabajadores del departamento económico de la empresa. Por lo tanto, la comunicación empresarial instaba a la trabajadora a formular una nueva propuesta de horario de trabajo reducida dentro de los límites del horario de oficina, a saber, de 9:30 a 14 horas y de 16:30 horas a 19:30 horas.

Ante esta circunstancia, la trabajadora presentó demanda ante los Juzgados de lo Social de Murcia, solicitando la declaración de nulidad de la modificación horaria decidida por la empresa, el reconocimiento del derecho a seguir manteniendo el horario concedido en septiembre de 2014 por reducción de jornada para cuidado del menor y el pago de una indemnización por daños morales en cuantía de 150.000 euros.

2. LA CUESTIÓN OBJETO DE DEBATE

El núcleo central del debate jurídico pivota en torno a la interacción de dos instituciones que pueden colisionar frontalmente con una cierta frecuencia: el ejercicio del derecho por cualquier trabajador de la reducción de jornada para el cuidado de un menor de doce años (art. 37.6 TRLET) y la facultad de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo por la parte empresarial (art. 41 TRLET). En otras palabras, el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral y el poder de dirección empresarial es el marco jurídico que protagoniza el debate de fondo de este caso, en el que la empresa comunica a la trabajadora la necesidad de ajustar su horario de trabajo reducido al horario de trabajo de oficinas, horario que es idéntico al que existía en el momento de solicitar la reducción de jornada (2014) y que se mantiene inalterado con el cambio de gerencia producido en 2017.

3. LA ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

La sentencia analizada desestima la demanda formulada por la trabajadora, declarando justificada la medida empresarial, y reconociendo la posibilidad de optar por la extinción del contrato de trabajo *ex* [artículo 138.7](#) artículo 41.3 TRLET, de conformidad con lo previsto en el [LRJS](#).

Examinando el contenido argumental de la sentencia, llama la atención la omisión al debate de fondo sobre el conflicto entre el art. 37.6 y el 41 TRLET, amparándose la juzgadora en la introducción *ex novo* en el acto de juicio de la vulneración respecto al derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, circunstancia esta que, a juicio de los autores, parece implícita en la propia alegación del art. 37.6 TRLET.

Despachada esta cuestión, el fundamento de derecho cuarto se limita a reproducir literalmente el artículo 41 TRLET, y es en el fundamento de derecho quinto donde se aprecia la valoración judicial a propósito de la decisión empresarial. En este sentido, la sentencia considera justificada la modificación del horario comunicada a la actora como consecuencia del cambio de gerencia, dado que la empresa le sigue reconociendo a la trabajadora la reducción de jornada concedida bajo la antigua dirección. El hecho de que la propia comunicación empresarial instase a la trabajadora a comunicar qué franja horaria prefería, y especialmente la falta de contestación de la empleada a propósito de trasladar qué franja horaria prefería, es crucial para el fracaso de la petición de la trabajadora.

II. ALGUNAS REFLEXIONES CRÍTICAS A PROPÓSITO DE LA SENTENCIA

Si bien la sentencia examinada puede parecer *prima facie* un pronunciamiento no trascendental por las escasas aportaciones jurídicas que realiza⁴⁾, existen distintas cuestiones de fondo sobre las

que conviene detenerse en el marco de este comentario. El debate de fondo es la interacción entre el artículo 37.6 TRLET y el artículo 41 TRLET, esto es, cómo interaccionan la reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor de doce años y las posibilidades que ofrece el marco legal de modificar el disfrute de dicho derecho por la vía del artículo 41 TRLET. Tal discusión teórica tiene una materialización en el caso analizado que genera, a su vez, dos cuestiones concretas sobre las que nos detendremos: a) la existencia de una modificación sustancial del horario de trabajo; y, b) la concurrencia de las causas previstas en el artículo 41 TRLET.

1. EL DEBATE DE FONDO: EL CONFLICTO LATENTE ENTRE EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENOR Y LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El equilibrio entre los intereses empresariales y la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras es uno de los aspectos del Derecho del Trabajo que presenta series dificultades. La contraposición entre las pretensiones de una y otra parte unidas por el contrato de trabajo, sumado a los infructuosos esfuerzos del legislador por hallar soluciones, cuya última manifestación se ha materializado en el [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, complican aún más un debate ya de por sí mismo especialmente complejo por las connotaciones de género que presenta²⁾.

Si bien el debate presenta multitud de aristas jurídicas, la problemática que se plantea en la sentencia objeto de comentario es especialmente interesante. En efecto, la reducción por cuidado de un menor de doce años es un derecho individual de los trabajadores/as, reconocido expresamente como tal en el artículo 37.6 TRLET y con una larga tradición histórica en nuestro sistema de relaciones laborales como un derecho de los trabajadores/as³⁾. Desafortunadamente, el citado precepto no ha ofrecido respuestas a la multitud de cuestiones que plantea esta institución en la práctica⁴⁾, y ha sido la doctrina judicial y jurisprudencial quien se ha encargado de clarificar, por ejemplo, qué criterios deben tenerse en cuenta para valorar si procede una negativa empresarial a este derecho⁵⁾, la forma de efectuarla⁶⁾, o cómo gestionar el ejercicio de este derecho ante un régimen de trabajo a turnos⁷⁾, entre otras⁸⁾.

Sin embargo, una cuestión no solventada por el legislador es cómo interactúa en relación a otras instituciones, y en especial, con la modificación sustancial de condiciones de trabajo, facultad empresarial está prevista en el artículo 41 TRLET. La cuestión no es menor, dado que se trata de una cuestión que materializa un conflicto latente entre dos derechos que chocan frontalmente: el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar y el derecho a la libertad de empresa⁹⁾. La asimetría propia de las relaciones laborales implica, en la práctica, que el ejercicio por la parte trabajadora de la facultad prevista en el art. 37.6 TRLET pueda encontrar obstáculos empresariales, que, a pesar del carácter de derecho individual que le impregna el TRLET, es una consecuencia lógica de la ausencia de jerarquía entre los derechos de los trabajadores y de la empresa. Y tal circunstancia nos lleva a recordar los retos, no resueltos en sede legal, que plantea la limitación de un derecho del trabajador por parte del empresario, escenario en el que no existe *un juicio paralelo previo y autónomo de la propia legitimidad de la legitimación*¹⁰⁾, y que obliga a examinar la cuestión a la luz del juicio de proporcionalidad.

Sin ánimo de entrar a valorar las disquisiciones que plantea este principio¹¹⁾, lo cierto es que no parece ser una herramienta jurídica adecuada para valorar conflictos como el que se plantea en el marco de la decisión judicial analizada. En efecto, el amplio margen interpretativo que otorga la aplicación del juicio de ponderación¹²⁾, desequilibra la ya de por sí asimétrica situación en la que se encuentran empresario y trabajador, y permite el vaciado legal de ciertos derechos en situaciones conflictivas, tal y como sucede en el presente caso. Urge una actuación normativa que impida la modificación de condiciones de trabajo que afecte directamente al ejercicio de derechos de los trabajadores al amparo del artículo 41 TRLET, salvo circunstancias excepcionales. Sobre todo, en situaciones como las de la sentencia objeto de análisis, en la que se encontraba vigente una reducción de la jornada de trabajo por cuidado de un menor de doce años.

De esta manera, conviene destacar que la expansión del ejercicio del derecho a la conciliación de

la vida familiar y laboral y sus distintas manifestaciones, que persiguen en último término garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, debe ser acompañada de garantías legales que impidan una posterior modificación del modo en el que se desarrolla el derecho. Así, por ejemplo, una mayor exigencia en las causas que deben concurrir para la aplicación del artículo 41 TRLET o potenciar una mayor intervención de la representación legal de los trabajadores en este tipo de decisiones, son algunas de las propuestas de *lege ferenda* que se formulan.

2. ¿PUEDE LA PARTE EMPRESARIAL INSTAR A LA MODIFICACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO REDUCIDO POR CUIDADO DE MENOR DE DOCE AÑOS AL AMPARO DEL ARTÍCULO 41 TRLET?

Una de las cuestiones centrales que llama la atención de los hechos de la sentencia objeto de análisis es el contenido de la condición de trabajo modificada. Un examen al relato de hechos probados permite advertir que la empresa insta a la trabajadora a recolocar su horario de trabajo dentro del horario de oficina, horario este que se mantiene inalterado desde 2014, y cuya necesidad aparece ante el deseo reorganizativo de la nueva gerencia.

Esta circunstancia conduce a valorar la posibilidad de realizar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo sobre la reducción aplicable al horario de trabajo de la trabajadora. El pronunciamiento judicial se limita a examinar la concurrencia de las causas para llevar a cabo la modificación sustancial, todo ello de conformidad con las facultades que le confiere el [art. 139.7 LRJS](#). No obstante, la actuación empresarial, lejos de procurar el mantenimiento formal de un derecho, está encaminada al vaciado real del mismo, ya que no se produce un cambio real del horario de trabajo sino una modificación unilateral de la forma en la que se disfrutaba el derecho de la trabajadora de reducir su jornada por cuidado de un menor de 12 años, de tal forma que impide que se cumpla la finalidad deseada y perseguida por la trabajadora.

Llegados a este punto, ¿es ajustada a Derecho la solución propuesta en la sentencia? Técnicamente, la decisión se enmarca en el limitado margen que ofrece el [artículo 139.7 LRJS](#). En efecto, este precepto limita el examen judicial al control de la concurrencia de las razones invocadas como causa por la empresa, y así se realiza, con mayor o menor fortuna, por la resolución judicial objeto de comentario.

Y es precisamente en este punto en el que pueden apreciarse las limitaciones que presenta el artículo 41 TRLET y su desarrollo procesal en el [art. 139 LRJS](#) cuando confluyen situaciones de ejercicio de derechos de los trabajadores que afectan a condiciones de trabajo. La redacción actual permite a la parte empresarial utilizar la modificación sustancial de condiciones de trabajo para neutralizar el ejercicio del derecho previsto en el artículo 37.6 TRLET, sin que el marco jurídico actual ofrezca mecanismos de garantía. Tal circunstancia impide valorar, a la luz de los intereses que se ponderan en el marco del artículo 37.6 TRLET, si el cambio de condiciones puede constituir una actuación que vacía el derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos de la trabajadora. Y esta cuestión no es baladí, dado que los intereses a ponderar son distintos en función de si nos encontramos ante la aplicación del artículo 41 TRLET o la denegación del artículo 37.6 TRLET¹³.

Este extremo nos lleva, con ocasión del presente comentario, a reivindicar la necesidad de reforzar el mantenimiento de la protección del derecho a la reducción de jornada para cuidado de menores una vez ya ha sido ejercidos por los trabajadores y trabajadoras. En este sentido, el amplio margen de libertad que confiere el artículo 41 TRLET para modificar condiciones de trabajo potencia la ya de por sí naturaleza asimétrica de las relaciones laborales. Y ello requiere, a nuestro juicio, la previsión de mecanismos que actúen como cortapisas en situaciones en las que la modificación de condiciones de trabajo puede afectar o reducir un derecho ejercido previamente por cualquier persona trabajadora. Así, por ejemplo, sería interesante que el legislador especificase que la modificación de la jornada u horario de trabajo *ex* artículo 41 TRLET de aquellos trabajadores que disfruten de una reducción de jornada al amparo del artículo 37.6 TRLET requerirá, además de la concurrencia de las causas exigidas en el artículo 41 TRLET, la ponderación de las circunstancias personales y familiares del trabajador y organizativas de la empresa, con especial interés a las

necesidades del menor.

3. ¿ES EL CAMBIO DE GERENCIA UNA CAUSA VÁLIDA QUE PERMITE LLEVAR A CABO UNA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO?


La última de las cuestiones que merece nuestra atención es la relativa a la causalidad alegada por la empresa, en el marco del artículo 41 TRLET, en la sentencia objeto de comentario. La exigencia de enmarcar el disfrute de la reducción por guarda legal que venía disfrutando la trabajadora desde 2014 viene motivada, según consta en el relato de hechos probados, como consecuencia de cambios organizativos derivados de la absorción por fusión acontecida el 15 de marzo de 2018. Tales cambios organizativos se concretan en la elaboración de un plan de seguridad y de procedimientos administrativos, que generan la necesidad de aplicar cambios horarios del personal de salones y cambios de centro de trabajo. Ante este escenario, la trabajadora ve modificada su horario de trabajo, instándole a que el disfrute de la reducción de su jornada de trabajo por guarda legal se produzca en el horario de oficinas, horario que no ha sido modificado por la nueva gerencia de la empresa, y cuya adopción viene motivada por motivos de seguridad.

Estas circunstancias son suficientes para justificar la aplicación del artículo 41 TRLET, tesis esta que no compartimos los autores del presente comentario. La amplitud que presenta el artículo 41 TRLET en relación a sus causas es indiscutible, especialmente a la luz de la conexión de aquellas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Ahora bien, aquellas deben tener una cierta entidad, de tal forma que supongan una afectación al desarrollo de la actividad económica.

Y es en este punto en el que creemos que la argumentación empresarial ha sido especialmente laxa, sobre todo si tenemos en cuenta que la decisión implicó la modificación del disfrute de un derecho cuya titularidad y ejecución corresponde exclusivamente a la trabajadora *ex* artículo 37.6 TRLET. A ello debe sumársele que el horario de oficina de la mercantil empleadora se mantiene inalterado desde el inicio de la relación laboral (2009), e incluso tras el cambio de gerencia. Este hecho, que se constata en el hecho probado segundo, pasa ciertamente inadvertido en la argumentación jurídica de la sentencia, circunstancia esta sobre la que nos mostramos especialmente críticos, ya que manifiesta la voluntad de modificar no una condición de trabajo, sino un derecho ejercido por la trabajadora en el año 2014.

A modo de cierre, no queremos dejar escapar la oportunidad de insistir en la necesaria modificación legislativa que requiere la interconexión entre las dos instituciones que colisionan en la sentencia objeto de comentario, a saber, la reducción de jornada por cuidado de menor (art. 37.6 TRLET) y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 TRLET). El marco actual normativo no garantiza el disfrute de la mencionada reducción de jornada una vez ya se ha solicitado, circunstancia esta que no es coherente con la protección procurada judicialmente, así como en relación con las últimas reformas encaminadas a lograr la igualdad entre hombres y mujeres. La efectividad del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar exige necesariamente garantías de pervivencia durante el tiempo necesario, so pena de mantener estigmas de género que debemos superar.

III. BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ CORTES, J.C.; PLAZA ANGULO, J.J., “El derecho a la reducción de jornada para el cuidado de menores frente a las exigencias organizativas de la empresa: Comentario a la  [STSI Madrid](https://twitter.com/STSI_Madrid), de 12 de noviembre de 2008 (AS 2009, 12)”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 2, n.º 6, 2009.

AZAGRA SOLANO, M., “El conflicto de la conciliación de la vida laboral y familiar: especial atención a la reducción de jornada por cuidado de un hijo menor”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 1, 2010.

GALA DURÁN, C., “Conciliación de la vida laboral y familiar y seguridad social: medidas relacionadas con el cuidado de menores enfermos y con la reducción de la jornada y la excedencia”, en ROMERO BURILLO, A.M., RODRÍGUEZ ORDAZ, C. (eds.) *Trabajo, género e igualdad*:

un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Aranzadi, Pamplona, 2018.

GALA DURÁN, C., “La reducción de la jornada y la excedencia por cuidado de hijos o familiares en las administraciones públicas”. *Estudios de Relaciones Laborales*, Diputación de Barcelona, 2016.

GONZÁLEZ ORTEGA, S., “El conflicto entre los derechos fundamentales del trabajador y la libertad de empresa: el necesario tránsito desde el juicio de proporcionalidad al juicio de ponderación”, *Revista chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 3, n.º 6, 2012.

PASTOR MARTINEZ, A., “La concesión de la reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares. La judicialización de una cuestión mal resuelta”, *Revista jurídica de Catalunya*, vol. 108, n.º 1, 2009.

POYATO MATAS, G., “La práctica de cuidar, cargada sobre las mujeres, juzgada con perspectiva de género: nuevos progresos en la doctrina de suplicación. Comentario a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 12 de marzo de 2019 (recs. 19/2019 y 1596/2018)”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, vol. 433, 2019.

SANGUINETTI RAYMOND, W., “Derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, vol. 21-22, 2012.

FOOTNOTES

1

A título de ejemplo, uno de los fundamentos jurídicos (F.D. IV) se dedica única y exclusivamente a transcribir el contenido del artículo 41 TRLET, sin entrar a analizar alguno de los múltiples debates jurídicos que el caso plantea.

2

Vid. POYATO MATAS, G., “La práctica de cuidar, cargada sobre las mujeres, juzgada con perspectiva de género: nuevos progresos en la doctrina de suplicación. Comentario a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 12 de marzo de 2019 (recs. 19/2019 y 1596/2018)”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, vol. 433, 2019, págs. 213-219 y GALA DURÁN, C., “Conciliación de la vida laboral y familiar y seguridad social: medidas relacionadas con el cuidado de menores enfermos y con la reducción de la jornada y la excedencia”, en ROMERO BURILLO, A.M., RODRÍGUEZ ORDAZ, C. (Coords.) *Trabajo, género e igualdad: un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Aranzadi, Pamplona, 2018, págs. 455-499.

3





Su introducción se produjo con la entrada en vigor de la [Ley 8/1980, de 10 de marzo](#), del [Estatuto de los Trabajadores](#), cuyo artículo 35 introdujo esta posibilidad. Desde su creación, el legislador se ha encargado de precisar literalmente el carácter de derecho de los trabajadores/as, circunstancia esta que se mantiene en la actualidad.

Un estudio en profundidad sobre su régimen jurídico puede hallarse en GALA DURÁN, C., “La reducción de la jornada y la excedencia por cuidado de hijos o familiares en las administraciones públicas”, *Estudios de Relaciones Laborales*, Diputación de Barcelona, 2016, págs. 51 a 84.


4

Sobre esta cuestión, véase PASTOR MARTINEZ, A., “La concesión de la reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares. La judicialización de una cuestión mal resuelta”, *Revista jurídica de Catalunya*, vol. 108, 1, 2009, págs. 99-130 y AZAGRA SOLANO, M., “El conflicto de la conciliación de la vida laboral y familiar: especial atención a la reducción de jornada por cuidado de un hijo menor”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 1, 2010, págs. 63-82.

5

Véase la  [Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de julio de 2000](#) (RJ 2000, 7209) (Rec. 3799/1999)  [\[RJ 2000, 7209\]](#), la  [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 172/2009 de 6 de marzo \[AS 2009, 1149\]](#) y la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 26/2011, de 14 de abril  [\[RTC 2011, 26\]](#), entre otras.

6

Véase la  [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria núm. 637/2015 de 31 de julio \[AS 2016, 146\]](#).

7

Véase la  [Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 25/2005 de 28 de febrero \[AS 2005, 620\]](#).

8

Para un estudio en profundidad, véase ÁLVAREZ CORTES, J.C.; PLAZA ANGULO, J.J., “El derecho a la reducción de jornada para el cuidado de menores frente a las exigencias organizativas de la empresa: Comentario a la STSJ Madrid, de 12 de noviembre de 2008 (AS 2009; 12)”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 2, 6, 2009, págs. 33-43.

9

Tal y como señala SANGUINETTI RAYMOND, W., “Derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, vol. 21-22, 2012., pág. 22, este derecho tiene tal amplitud que abarca prácticamente la justificación de cualquier decisión empresarial, *configurándole legitimidad prima facie desde el punto de vista constitucional*.

Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S., “El conflicto entre los derechos fundamentales del trabajador y la libertad de empresa: el necesario tránsito desde el juicio de proporcionalidad al juicio de ponderación”, *Revista chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 3, 6, 2012., pág. 37 *in fine*.

Los tres subcriterios que integran este principio, a saber, idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, han sido especialmente desarrollados por la doctrina constitucional, que se ha encargado de dotarlos de contenido. A título de ejemplo, véase las [sentencias del Tribunal Constitucional núm.19/1988, de 16 de enero \[RTC 1988. 19\]](#); 113/1989, de 22 de junio [\[RTC 1989. 113\]](#); 178/1989, de 2 de noviembre [RTC 178, 1989]; 66/1991, de 22 de marzo [\[RTC 66. 1991\]](#); 66/1995, de 23 de mayo [\[RTC 66. 1995\]](#); 200/1997, de 24 de noviembre [RTC 200, 1997]; 265/2000, de 13 de noviembre [RTC 265, 2000], entre otras.

Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S., “El conflicto entre los derechos fundamentales del trabajador y la libertad de empresa: el necesario tránsito desde el juicio de proporcionalidad al juicio de ponderación”, *op. cit.*, pág. 52.

La justificación para la aplicación del artículo 41 TRLET se centraliza en la concurrencia de la causa alegada por el empresario. En cambio, la aplicación del artículo 37.6 TRLET exige analizar los intereses del menor y sus padres y las necesidades organizativas de la empresa, dadas las connotaciones constitucionales de la cuestión, tal y como señalan la STSJ Madrid de 7 de septiembre de 1999 (Rec. 1201/1999) [\[AS 1999,2942\]](#), la [Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de diciembre de 2001](#) (RJ 2002, 2025) (Rec. 1817/2001) [\[RJ 2002,2025\]](#), y, especialmente ilustrativa, la [Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 3/2007 de 15 de enero \[RTC 2007.3\]](#).