

# Conciliación familiar con reducciones de jornada



**JESÚS LAHERA  
FORTEZA**

PROFESOR TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE Y CONSULTOR EN ABDÓN PEDRAJAS & MOLERO

**E**l modelo español de conciliación familiar y laboral está sustentado en el reconocimiento a los padres y madres trabajadores de un derecho a la reducción de su jornada por cuidado de hijo con la correspondiente disminución proporcional del salario (art. 37.5 ET). El trabajador/a que quiere adaptar y distribuir su misma jornada por responsabilidades familiares tiene que lograr acuerdos colectivos o individuales con la empresa o confiarse a la organización del departamento de recursos humanos que tenga en cuenta esta circunstancia (art. 34.8 ET). Mientras que el trabajador/a que reduce su jornada por cuidado de hijo lo puede decidir unilateralmente e imponer un horario a la empresa durante su jornada diaria, al margen de posibles controversias que puedan desembocar en una solución judicial. La diferencia entre ambos escenarios resulta evidente, con la conclusión del incentivo legal que reciben las reducciones de jornada frente a la adaptación flexible del tiempo de trabajo.

Esta apuesta por la reducción de jornada por hijo está articulada en un país como el nuestro que tiene un

problema estructural y endémico de horarios prolongados durante todo el día, con jornadas partidas y salidas tardías del trabajo, que impide a muchos trabajadores un mínimo de conciliación familiar, si no de ocio durante la semana. Como el derecho de adaptación de estos horarios y la flexibilidad en los tiempos presenciales de trabajo es casi inexistente en la práctica, la ley ofrece reducir las jornadas para racionalizar las horas de entrada y salida de la empresa. La coincidencia de un horario escolar de los hijos con el laboral resulta muy complicada a través de la adaptación del tiempo de trabajo pero se facilita con una reducción de jornada diaria. Los singulares horarios españoles son corregidos a través de disminuciones de jornada, logrando así cierta convergencia europea.

Esta opción es la más costosa para el trabajador, que al reducir unilateralmente jornada asume un sacrificio proporcional salarial, y para la propia empresa, que soporta la disminución de tiempos de trabajo con la correspondiente desorganización de los recursos humanos disponibles. Además, socialmente, este modelo de concilia-

ción familiar reproduce el rol femenino de cuidado de hijos, al estar empíricamente constatado que son en su mayor parte las mujeres quienes optan por esta medida, lo que, también, por cierto, tiene efecto negativo en su contratación frente al hombre y alimenta la brecha salarial estructural por género, pese a la clara neutralidad jurídica de este derecho.

Por otro lado, no hay que olvidar tampoco que la sobreprotección jurídica de la reducción de jornada invita al blindaje por el trabajador de su contrato de trabajo, puesto que su despido es nulo (art. 55.5 ET), con riesgos de abusos en el ejercicio de este derecho, en ocasiones desconectado de una auténtica conciliación familiar. En los amplios márgenes legales entre 1/8 y la mitad de reducción de jornada caben todo tipo de situaciones, desde la atención real al cuidado del hijo hasta el aprovechamiento del derecho con la única finalidad de no ser nunca despedido.

Desde otro punto de vista, quizás sea ésta una fórmula que fomente la productividad, porque con menos salario y mejor horario se puede trabajar igual con un aumento de actividad

de los trabajadores a tiempo completo. Pero incluso esta perspectiva más benévola con la opción legal crea problemas de diferencias entre la plantilla, por género y con responsabilidades familiares, no del todo justificables, ni mucho menos justas. La reducción de jornada por cuidado de hijo parece ser la vía de europeizar los singulares horarios españoles, ganando productividad, pero con un precio social demasiado alto.

La alternativa a este modelo pasa por europeizar realmente los horarios españoles y lograr un cambio cultural de flexibilidad con adaptación de los tiempos de trabajo, que atienda claramente a la conciliación familiar, si no al ocio personal durante la semana. Pero como alcanzar aquí este objetivo europeo es, utilizando el título de una excelente novela y película, similar a *Pescar salmones en Yemen*, se continúa persistiendo en estas erráticas reducciones de jornada por cuidado de hijo concentradas masivamente en las madres trabajadoras. Aun así, sería necesario fomentar un cambio de las tradiciones horarias españolas e intentar pescar estos salmones en el Yemen de la conciliación familiar.

“  
España  
tiene un  
problema  
estructural de  
horarios de trabajo  
prolongados durante  
todo el día”