

**¿La reducción de jornada por guarda legal lleva aparejada la disminución proporcional de los complementos salariales de turnicidad y de exceso de tiempo de relevo?**

**María Areta Martínez**

*Secretaria de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos*

**Resumen:** *El artículo 37.6.párrafo 1º del ET dispone que la reducción de jornada por guarda legal lleva aparejada “la disminución proporcional del salario”, pero ¿qué se entiende por “disminución proporcional del salario”? ¿todos los conceptos que figuran en nómina aminoran su cuantía en la misma proporción que la jornada? La STSJ de Cantabria-SOC núm. 373/2023, de 19 de mayo, confirma que la trabajadora con reducción de jornada ha de percibir el 100 % de los complementos salariales de turnicidad y de exceso de tiempo de relevo; dicho de otro modo: la reducción de jornada por guarda legal no comporta la disminución de los referidos complementos salariales, cuya cuantía se mantiene íntegra.*

**Palabras clave:** *Conciliación de la vida familiar y laboral. Reducción de jornada por guarda legal. Disminución proporcional del salario. Finalidad de los complementos salariales de turnicidad y de exceso de tiempo de relevo. Interpretación de la norma convencional con perspectiva de género.*

**Abstract:** *En Espagne, le paragraphe 6 de l'article 37 du Statut des Travailleurs (ET, 2015) reconnaît le droit des travailleurs comme des travailleuses à la réduction du temps de travail pour la garde d'un enfant âgé de moins de 12 ans. Cette réduction du temps de travail implique que la rémunération soit réduite dans la même proportion. La chambre sociale du Tribunal Supérieur de Justice de Cantabrie précise que la réduction du temps de travail n'entraîne pas une réduction parallèle de tous les primes qui figurent sur le bulletin de paie, mais seulement des primes liées à la durée du travail. La réduction du temps de travail n'entraîne pas la réduction de la prime relatif au travail par roulement.*

**Keywords:** *Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Réduction du temps de travail pour la garde d'un enfant et réduction parallèle de la remuneration. Prime relatif au travail par roulement. Interprétation juridique avec perspective de genre.*

---

### I. Introducción

Las páginas que siguen a continuación tienen por objeto comentar los Antecedentes de Hecho, los Fundamentos de Derecho y el Fallo de la STSJ de Cantabria-SOC núm. 373/2023, de 19 de mayo, que resuelve el recurso de suplicación núm. 244/2023 ([ECLI:ES:TSJCANT:2023:520](#)) interpuesto contra la sentencia del JS

núm. 6 de Santander, de 1 de diciembre de 2022 (procedimiento núm. 698/2021), sobre reclamación de cantidad.

## II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Sala de lo Social del TSJ de Cantabria.

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia núm. 373/2023, de 19 de mayo.

**Tipo y número de recurso:** recurso de suplicación núm. 244/2023.

**ECLI:**[ES:TSJCANT:2023:520](#)

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Ilma. Sra. Dña. María de las Mercedes Sancha Saiz.

**Votos Particulares:** carece.

## III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La cuestión de fondo consiste en determinar si la reducción de jornada por guarda legal del artículo 37.6.párrafo 1º del [ET](#) lleva aparejada la disminución proporcional de los complementos salariales de turnicidad y de exceso de tiempo de relevo recogido en el convenio colectivo aplicable. En definitiva, se trata de dilucidar cómo se articula la disminución salarial cuando se ejerce el derecho a la reducción de jornada por guarda legal.

Los hechos declarados probados por la sentencia del JS e inalterados en suplicación han seguido el *iter* cronológico señalado a continuación:

Desde el **12 de junio de 2006**, la trabajadora viene prestando servicios por cuenta ajena con la categoría de oficial cualificado nivel 10, percibiendo el correspondiente salario previsto en el XIV Convenio Colectivo de Repsol Química (2017-2019) (Código convenio núm. [90004411011987](#)), que resulta aplicable en la empresa ahora demanda por adhesión de la Comisión Negociadora.

El **18 de junio de 2020**, la trabajadora se reincorpora a la empresa tras su baja por nacimiento y cuidado de menor.

Durante el tiempo de lactancia, **en los meses de junio a septiembre de 2020**, la trabajadora es destinada a otro centro de trabajo, dejando de percibir el complemento salarial de nocturnidad. La trabajadora solicita el abono de dicho complemento a la empresa y esta, previo requerimiento de la ITSS, procede al pago de lo adeudado por importe de 557,28 euros.

Desde el **19 de septiembre de 2020**, la trabajadora disfruta de una reducción de jornada por guarda legal del 50 %, habiendo visto minorada la cuantía de los complementos salariales de turnicidad y de exceso de tiempo de relevo en igual proporción.

A fecha **30 de septiembre de 2022**, la empresa no ha abonado a la trabajadora la cantidad de 3.665,68 euros por los siguientes conceptos:

- Complemento salarial de turnicidad: 2.878,01 euros, que resultan de la suma siguiente: 54,89 euros de septiembre de 2020 + 2.823,12 euros de octubre de 2020 a septiembre de 2022, a razón de 117,63 euros al mes.
- Complemento salarial de exceso de tiempo de relevo: 787,67 euros, que resultan de la suma siguiente: 16,07 euros de septiembre de 2020 + 771,60 euros de octubre de 2020 a septiembre de 2022, a razón de 32,15 euros al mes.

Celebrado el acto de conciliación extrajudicial con resultado de “sin avenencia”, la trabajadora interpone demanda frente a la empresa, reclamando las cantidades siguientes:

- 3.665,68 euros en concepto de complemento de turnicidad (2.878,01 euros) y complemento de exceso de tiempo de relevo (787,67 euros).
- 6.251,00 euros en concepto de indemnización por daño moral derivado de la vulneración del derecho de igualdad, por la supresión del complemento de nocturnidad, que la empresa finalmente abona tras el requerimiento de la ITSS.

El **1 de diciembre de 2022**, el JS núm. 6 de Santander dicta sentencia en la que estima parcialmente la demanda, condenando a la empresa a abonar a la trabajadora las siguientes cantidades:

- 3.665,68 euros en concepto de complementos salariales de turnicidad (2.878,01 euros) y exceso de tiempo de relevo (787,67 euros). Esta cantidad devengará un 10 % de interés de demora.
- 3.000,00 euros en concepto de indemnización por daño moral. Esta cantidad devengará el interés legal del dinero.

La empresa demandada anuncia y posteriormente interpone recurso de suplicación frente a la sentencia del JS núm. 6 de Santander, de 1 de diciembre de 2022 (procedimiento núm. 698/2021). La STSJ de Cantabria-SOC núm. 373/2023, de 19 de mayo, que ahora se comenta, viene a resolver dicho recurso.

#### IV. Posiciones de las partes

##### 1. La parte recurrente (empresa)

La empresa condenada en la instancia recurre en suplicación la sentencia del JS núm. 6 de Santander, de 1 de diciembre de 2022 (procedimiento núm. 698/2021), articulando dos motivos **destinados a examinar la infracción de normas sustantivas y de la jurisprudencia, ex artículo 193.c) de la LRJS**. La empresa invoca las siguientes infracciones normativas por parte de la sentencia del JS recurrida:

- Se denuncia la infracción de los artículos 35 y 43.2, apartados 1 y 2, del XIV Convenio Colectivo de Repsol Química (Código convenio núm. [90004411011987](#)), en relación con los artículos 26 y 37.6 del [ET](#).
- Se denuncia la infracción de la jurisprudencia que desarrolla el principio *pro rata temporis*.

La empresa sostiene que durante el periodo de reducción de jornada por guarda legal, la trabajadora no tiene derecho a percibir la cuantía íntegra de los complementos de turnicidad y de exceso de tiempo de relevo, sino la cuantía reducida de manera proporcional a la jornada realizada. La empresa considera que debe prevalecer el principio general de proporcionalidad (*pro rata temporis*) y el salario ha de guardar la necesaria correspondencia con la duración de la jornada, de modo que la cuantía de los complementos debe reducirse en la misma proporción que la jornada es decir, un 50 % (Fundamento de Derecho Segundo.1).

##### 2. La parte recurrida (trabajadora con jornada reducida por cuidado de hijo)

La trabajadora demandante impugna el recurso de suplicación interpuesto por la empresa, solicitando su desestimación (Fundamento de Derecho Primero.4).

## V. Normativa aplicable al caso

La STSJ de Cantabria-SOC núm. 373/2023, de 19 de mayo, fundamenta el Fallo en la normativa y jurisprudencia señaladas a continuación:

### **Normativa vigente aplicable al caso:**

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) (BOE núm. 255, de 24 octubre 2015). El artículo 37.6.párrafo 1º del ET dispone que *Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.*
- XIX Convenio Colectivo de Repsol Química, SA (Código de convenio núm. 90004411011987) (BOE núm. 150, de 30 junio 2018):
  - El artículo 35.1 del Convenio Colectivo incluye, entre los complementos de puesto de trabajo, el de turnicidad-relevos, que se abonará al *personal en régimen de trabajo a turnos como compensación por el tiempo empleado en el relevo y en su aseo personal, así como por el hecho de trabajar a turnos.*
  - El artículo 43.2.1.a) del Convenio Colectivo regula la reducción de jornada por motivos familiares, señalando que:

*Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.*

*Se amplía el derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos hasta que el menor cumpla la edad de catorce años.*

*En el caso de los empleados que trabajen en régimen de turnos, la ampliación desde los doce a los catorce años del menor estará condicionada a su acumulación desde el inicio de la reducción en los términos establecidos en el Protocolo de reducción de jornada para personal en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo en el Grupo Repsol, salvo que a juicio de la Compañía la acumulación no sea posible, debido a las dificultades organizativas que por las especiales características del régimen de trabajo implica la organización del trabajo. Los empleados en régimen de turnos que estuvieran en situación de reducción de jornada por esta causa a la entrada en vigor de este apartado, tendrán derecho a esta ampliación siempre que a dicha fecha ya vengán acumulando o soliciten la acumulación dentro de los treinta días siguientes a su entrada en vigor, y mantengan la misma hasta su finalización.*

*En el supuesto de que el trabajador, hombre o mujer, se encuentre disfrutando de permiso de lactancia, podrá acumular la reducción de jornada de una hora de lactancia (retribuida) a la reducción de jornada aquí regulada*

**Jurisprudencia aplicable al caso:** la STSJ de Cantabria-SOC núm. 373/2023, que ahora se comenta, fundamenta el fallo en la STS-SOC núm. 645/2021, de 23 de junio (RCO núm. 161/2019. [ECLI:ES:TS:2021:2615](#)), pero resulta que esta no aborda la cuestión que ahora se plantea, sino otra distinta, que es el abono de los pluses de idiomas, nocturnidad y por festivos y domingos a las personas trabajadoras que disfrutaban de permisos retribuidos. Tal vez, la STSJ de Cantabria-SOC núm. 373/2023 quiso hacer referencia a la STS-SOC núm. 795/2022, de 4 de octubre (RCUD núm. 574/2019. [ECLI:ES:TS:2022:3548](#)), según la cual, no procede la disminución

proporcional del complemento de asistencia y puntualidad al personal con jornada reducida por guarda legal.

Aun no siendo de aplicación por razones temporales, la Sala de lo Social del TSJ de Cantabria invoca el artículo 10.1 de la [Directiva \(UE\) 2019/1158](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, cuyo tenor literal es el siguiente: *Los derechos adquiridos, o en proceso de ser adquiridos, por los trabajadores a la fecha en que se inicie alguno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 o el tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 7, se mantendrán hasta que finalice el permiso o el tiempo de ausencia en cuestión. Al finalizar dicho permiso o tiempo de ausencia del trabajo se aplicarán tales derechos, incluidos eventuales cambios derivados de la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.*

## VI. Doctrina básica

La Sala de lo Social del TSJ de Cantabria, siguiendo la doctrina jurisprudencial de la Sala de lo Social del TS, dictamina:

- La reducción de jornada por guarda legal lleva aparejada la disminución proporcional del salario, ex artículo 37.6.párrafo 1º del ET.
- En caso de reducción de jornada por guarda legal, la disminución proporcional del salario (regla de proporcionalidad) no alcanza a todos los complementos salariales, sino únicamente a aquellos que son susceptibles de medición en relación con la duración de la jornada; dicho de otro modo: la disminución salarial alcanza únicamente a los complementos salariales cuya cuantía se vincula a la duración de la jornada.
- La reducción de jornada por guarda legal no lleva aparejada la disminución proporcional de los complementos salariales de turnicidad y de exceso de tiempo de relevo del artículo 35.1 del XIV Convenio Colectivo de Repsol Química, porque no son susceptibles de medición. La disminución de dichos complementos solo estaría justificada si la reducción de jornada supusiera: 1) un menor tiempo en el relevo; es decir, un menor tiempo de permanencia en el puesto de trabajo hasta la llegada del trabajador del turno siguiente; o 2) un menor tiempo en el aseo personal a la salida del turno. Sin embargo, el tiempo empleado en el relevo de turno y en el aseo personal tras el turno es el mismo antes y después de la reducción de jornada, de ahí que la cuantía de los correspondientes complementos salariales no disminuye en caso de reducción de jornada por guarda legal.

La Sala de lo Social del TSJ de Cantabria mantiene la doctrina recogida en sentencias precedentes referidas al mismo tema y en relación con la misma empresa:

- STSJ de Cantabria-SOC núm. 370/2020, de 14 de mayo (Recurso de suplicación núm. 198/2020. [ECLI:ES:TSJCANT:2020:368](#)).
- STSJ de Cantabria-SOC núm. 536/2021, de 14 de julio (Recurso de suplicación núm. 461/2021. [ECLI:ES:TSJCANT:2021:474](#)).
- STSJ de Cantabria-SOC núm. 663/2021, de 15 de octubre (Recurso de suplicación núm. 597/2021. [ECLI:ES:TSJCANT:2021:694](#)).

## VII. Parte dispositiva

La STSJ de Cantabria-SOC núm. 373/2023, de 19 de mayo, ha decidido:

- **Primero.** Desestimar el recurso de suplicación núm. 244/2023, interpuesto por la empresa contra la sentencia del JS núm. 6 de Santander, de 1 de diciembre de 2022 (procedimiento núm. 698/2021).

- **Segundo.** Confirmar íntegramente la sentencia del JS núm. 6 de Santander, de 1 de diciembre de 2022 (procedimiento núm. 698/2021), dictada en materia de reclamación de cantidad.
- **Tercero.** Se condena a la empresa recurrente al pago de las costas procesales, ex artículo 235.1 de la LRJS.
- **Cuarto.** Se decreta la pérdida del depósito y de la consignación constituidos para recurrir, a los que se dará el destino legal que corresponda cuando la sentencia sea firme. Concretamente, el depósito se ingresará en el Tesoro Público (artículo 229.3 LRJS) y las cantidades consignadas serán destinadas al pago de lo adeudado en concepto de complementos salariales de turnicidad y de exceso de tiempo de relevo y en concepto de daños y perjuicios (artículo 204.1 LRJS).

### VIII. Pasajes decisivos

La Sala de lo Social del TSJ de Cantabria reproduce el tenor literal que recoge en otras sentencias precedentes firmes, en las que indica que *el plus de turnicidad-relevos abona el exceso de tiempo empleado por los trabajadores en el aseo personal. Se trata de un plus que está ligado a la normativa de prevención de riesgos laborales, pero lo más relevante es que el tiempo empleado en tales labores es el mismo independientemente de que el trabajo sea a tiempo completo o parcial, lo que hace inviable la pretensión de la empresa. Lo mismo ocurre con el plus del exceso en el tiempo de relevo, que retribuye el tiempo adicional que el trabajador permanece en su puesto de trabajo en tanto llega el siguiente turno. El tiempo de espera, que retribuye el complemento no es diferente en función del tiempo de contrato (a tiempo completo o parcial).*

La Sala de lo Social del TSJ de Cantabria dispone que, aun admitiendo que los complementos salariales controvertidos pudieran ser objeto de medición, *la reducción de sus respectivos importes, en atención a la jornada reducida por razón de guarda legal realizada, solo estaría justificada en el caso de que supusiera el empleo de un menor tiempo en el relevo, esto es, en el tiempo adicional de permanencia en el puesto de trabajo en tanto no llega el trabajador del siguiente turno; o en el tiempo empleado para el aseo personal a la salida del turno. Pero no cuando el tiempo sea el mismo que el que emplean los trabajadores a tiempo completo, que es lo que ocurre en el presente supuesto, pues, en caso contrario, se quebraría el principio de igualdad de trato entre unos y otros trabajadores sin causa que lo justifique.*

### IX. Comentario

El art. 37.6 del ET dispone que la reducción de jornada por guarda legal lleva aparejada *la disminución proporcional del salario*. Del tenor literal del precepto estatutario cabe extraer dos ideas que parecen claras:

- **Primera idea. La reducción de jornada comporta la disminución del salario.** La reducción de jornada por guarda legal comporta la disminución del salario, no incidiendo en otros derechos laborales como, por ejemplo, en la duración de las vacaciones o de los permisos. Nótese que el convenio colectivo podría intervenir en el sector privado como norma más favorable, ex artículo 3.3 del ET, para reconocer la reducción de jornada sin disminución salarial, a modo de permiso retribuido.
- **Segunda idea. El salario se reduce en la misma proporción que la jornada.** El artículo 37.6 del ET precisa el *quantum*, es decir, cuánto ha de reducirse el salario, y para ello adopta la regla de proporcionalidad: el salario se reduce en la misma proporción que la jornada. En este sentido, si la jornada se reduce un 50 %, el salario disminuirá un 50 %.

Sabiendo que la reducción salarial ha de ser proporcional a la de la jornada, la cuestión pasa ahora por determinar si alcanza a todos los conceptos que figuran en nómina: salario base, complementos salariales, complementos extrasalariales, pagas extraordinarias, etc. La jurisprudencia y la doctrina judicial son claras al señalar que la disminución salarial tras la reducción de jornada por guarda legal no alcanza a todas las percepciones económicas que figuran en nómina. La doctrina judicial declara que, **el concepto salario no puede entenderse de forma genérica, sino que, a efectos de determinar la concreta disminución proporcional, ha de considerarse la concreta posibilidad de medición del concepto retributivo en cuestión**<sup>[1]</sup>. La Sala de lo Social del TS, por su parte, dictamina que la reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares no puede ocasionar a la persona trabajadora un perjuicio que exceda del propio que la ley contempla, y que no es otro que la *disminución proporcional del salario; disminución que afecta tanto al salario base como a los complementos salariales ligados a la duración de la jornada*<sup>[2]</sup>. Por tanto, la reducción de jornada por guarda legal no disminuye la cuantía de: 1) los complementos extrasalariales ni 2) los complementos salariales que no están ligados a la duración de la jornada. Llegados a este punto, las cuestiones a resolver son tres:

- Primera cuestión: qué complementos son extrasalariales y, por tanto, mantienen su cuantía íntegra tras la reducción de jornada.
- Segunda cuestión: qué complementos salariales no están vinculados a la duración de la jornada y, por tanto, mantienen su cuantía íntegra tras la reducción de jornada.
- Tercera cuestión: qué complementos salariales están vinculados a la duración de la jornada y, por tanto, disminuyen su cuantía en la misma proporción que la jornada.

Los ejemplos siguientes pueden ayudar a clarificar la respuesta a las tres preguntas:

**Ejemplo para responder a la primera cuestión**: la reducción de jornada por guarda legal no lleva aparejada la disminución (proporcional) del plus extrasalarial de distancia, que ha de percibirse íntegramente. La SAN-SOC núm. 28/2023, de 28 de febrero (ECLI:ES:AN:2023:1023), señala que el personal con jornada reducida por guarda legal tiene derecho a percibir los complementos extrasalariales, como es el de distancia, en su cuantía íntegra. La Sala emplea dos argumentos principalmente:

- Primer argumento: la referencia del artículo 37.6 del ET a la “disminución proporcional del salario” va referida a los conceptos salariales que pueden ser medidos en función de unidades de tiempo trabajado, pero no a conceptos extrasalariales, como es el complemento de distancia.
- Segundo argumento: el artículo 37 del Convenio Colectivo de la empresa Paradores de Turismo de España (Código convenio núm. [90103341012019](#)), que regula el complemento salarial de distancia ahora cuestionado, dispone que su cuantía *no podrá ser superior al 25 por 100 del salario base de cada categoría en las tablas salariales mensuales de este Convenio*. La AN considera que, si bien es cierto que el salario base se reduce en la misma proporción que la jornada, ello no afecta al cálculo del complemento extrasalarial de distancia. La Sala argumenta que para calcular el importe del plus de distancia del personal con jornada reducida por guarda legal no se ha de tomar el salario base minorado, sino el salario base de la categoría profesional (no minorado) que figura en las tablas salariales del Convenio Colectivo.

**Ejemplo para responder a la segunda cuestión**: la reducción de jornada por guarda legal no lleva aparejada la disminución (proporcional) del complemento salarial

de asistencia y puntualidad, que ha de percibirse íntegramente. La STS-SOC núm. 795/2022, de 4 de octubre (RCUD núm. 574/2019. [ECLI:ES:TS:2022:3548](#)), y la SAN-SOC núm. 90/2023, de 10 de julio ([ECLI:ES:AN:2023:4061](#)), emplean dos argumentos:

- Primer argumento: el complemento de asistencia y puntualidad no depende del tiempo de trabajo ni de la mayor o menor jornada realizada, sino que se reconoce cuando la persona trabajadora no falta al trabajo y no llega tarde ni sale antes de la hora establecida. Como el complemento salarial de asistencia y puntualidad no depende del número de horas de trabajo realizadas, no tiene sentido reducir su cuantía cuando la persona trabajadora reduce su jornada por guarda legal. En el fondo, en la argumentación del TS y de la AN subyace el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de la duración de la jornada. Este principio encuentra su fundamento legal en el artículo 12.4.d) del [ET](#), que transpone al Derecho interno español la Cláusula 4.1 del Acuerdo Marco sobre trabajo a tiempo parcial incorporado en el anexo de la [Directiva 97/81/CE](#). Aunque dicho principio está configurado legalmente para garantizar la igualdad de trato y no discriminación de trabajadores con jornada a tiempo parcial, no parece que haya inconveniente en extenderlo a trabajadores con jornada reducida. Así, los trabajadores con jornada a tiempo parcial, y también aquellos con jornada reducida, tienen los mismos derechos que los trabajadores con jornada tiempo completo; y los complementos salariales previstos en normas legales, reglamentarias y convencionales se calcularán de manera proporcional al tiempo trabajado solo cuando así corresponda en atención a su naturaleza (principio *pro rata temporis*). En definitiva, habrá atender a la finalidad de cada complemento salarial para determinar si procede reducir su cuantía en la misma proporción que la jornada, y ello exige determinar previamente si es medible en función de la duración de la jornada.
- Segundo argumento: en caso de que sea una trabajadora quien reduce su jornada por guarda legal, el TS, en cumplimiento del mandato legal del artículo 4 de la [Ley Orgánica 3/2007](#), refuerza su argumentación interpretando con perspectiva de género la cláusula convencional que regula el complemento de asistencia y puntualidad. Los jueces y tribunales interpretarán la cláusula convencional con perspectiva de género cuando concurren dos requisitos: 1º) quien ejerce el derecho a la reducción de jornada es una trabajadora; y 2) la práctica muestre que las trabajadoras son las que mayoritariamente ejercen el derecho a la reducción de jornada por guarda legal. La STC núm. 153/2021 ([ECLI:ES:TC:2021:152](#)) señala que, según datos del INE (“Encuesta de población activa. Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar”), en 2018 se acogieron a la reducción de jornada por guarda legal el 1,10 por 100 de las mujeres trabajadoras (146.300 trabajadoras, en términos absolutos), frente al 0,5 por 100 de los hombres trabajadores (68.900 trabajadores); en definitiva, más del doble de mujeres que de hombres. Aunque se han producido avances sociales importantes, las normas laborales sobre conciliación de la vida familiar y laboral deberán seguir siendo interpretadas con perspectiva de género, por mandato del artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, hasta que se alcance un reparto equilibrado entre hombres y mujeres (corresponsabilidad) de las tareas de cuidado familiar que coadyuve a la consideración de la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral.



Los mismos argumentos o similares se han empleado para declarar que la reducción de jornada por guarda legal no comporta la disminución (proporcional) de otros complementos salariales que, al igual que el de asistencia y puntualidad, tampoco se vinculan a la duración de la jornada. Tal es el caso del complemento salarial de turnicidad-relevos regulado en el artículo 35.1 del Convenio Colectivo de la empresa Repsol Química, SA. Así lo ha declarado la Sala de lo Social del TSJ de Cantabria en la sentencia núm. 373/2023, que ahora se comenta, y en otras anteriores (sentencias núms. 370/2020 y 536/2021).

**Ejemplo para responder a la tercera cuestión:** la reducción de jornada por guarda legal lleva aparejada la disminución proporcional del complemento salarial de productividad. La STS-SOC núm. 623/2019, de 11 de septiembre (RCO núm. 59/2018. [ECLI:ES:TS:2019:3021](#)), señala que, a efectos del complemento de productividad regulado en el artículo 142 del II Convenio Colectivo entre la Entidad Pública Empresarial ENAIRE y el colectivo de controladores de tránsito aéreo (Código convenio núm. [90100022032011](#)), la masa salarial a repartir disminuye en la misma proporción que lo hace la jornada. El TS argumenta que el cálculo real de la masa salarial que se toma para calcular el complemento de productividad debe realizarse en atención al binomio jornada/salario, de modo que el personal que en el año correspondiente ha tenido una jornada menor por haber disfrutado de reducción de jornada por guarda legal aportará *al conjunto de la masa salarial los conceptos que integran la misma realmente percibidos en atención a las características propias de su jornada realizada, pues esta fórmula es la única que puede permitir respetar el mantenimiento del binomio jornada/salarios*.

#### **X. Apunte final: vías procesales habilitadas para hacer valer las pretensiones sobre reducción de jornada por guarda legal**

Desde el punto de vista del Derecho procesal laboral conviene destacar, a modo de apunte final, que no existe una vía procesal única para articular toda pretensión referida a la reducción de jornada por guarda legal del art. 37.6.párrafo 1º del ET. Las principales cuestiones prácticas que vienen planteándose en la práctica son dos; a saber: 1) la concreción horaria tras la reducción de jornada y 2) la disminución salarial que lleva aparejada la reducción de jornada. Según cuál sea la pretensión, la vía procesal varía:

- La **reclamación sobre concreción horaria tras la reducción de jornada** se articula a través de la modalidad procesal de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139 de la [LRJS](#) (artículo 37.7.párrafo 2º ET). Este procedimiento presenta una serie de rasgos diferenciales: 1) se exceptúa del intento de conciliación extrajudicial (artículo 64.1 LRJS); 2) los días del mes de agosto y los que median entre el 24 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente, ambos inclusive, son hábiles (artículo 43.4 LRJS); 3) es urgente y de tramitación preferente [artículo 139.1.b) LRJS]; 4) en la demanda puede acumularse la acción de reclamación de daños y perjuicios causados a la persona trabajadora por la negativa del derecho a la concreción horaria o por la demora en su efectividad [artículo 139.1.a) LRJS]<sup>[3]</sup>; 5) la demanda se tramitará igualmente por la vía del artículo 139 de la LRJS cuando se acumule acción de tutela de derechos fundamentales acompañada de una reclamación de daños y perjuicios por tal vulneración (artículos 26.2 y 184 LRJS)<sup>[4]</sup>; 6) no cabe recurso de reposición contra providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos que se dicten en el procedimiento (artículo 186.4 LRJS); y 7) no cabe recurso de suplicación contra la sentencia de instancia, salvo que en la demanda se hubiera acumulado la acción de reclamación de daños y perjuicios por importe superior a 3.000 euros [artículos 139.1.b) y 191.2.f) LRJS].

- **La reclamación de cantidad por diferencias salariales vinculadas a la reducción salarial en igual proporción que la jornada** se articula normalmente por la vía del proceso de conflicto colectivo, si la reclamación es colectiva, o la vía del proceso ordinario, si la reclamación es individual (plural). La STSJ de Cantabria-SOC núm. 373/2023, que ahora se comenta, aborda la reclamación individual de cantidades vinculadas a la reducción de jornada. Dicha reclamación se ha planteado por la vía del proceso ordinario, que presenta diferencias sustanciales respecto al proceso de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139 de la LRJS; algunas son las siguientes 1) no se exceptúa del intento de conciliación extrajudicial (artículo 64.1 LRJS); 2) los días del mes de agosto y los que median entre el 24 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente, ambos inclusive, no son hábiles (artículo 43.4 LRJS); 3) no es urgente ni de tramitación preferente [artículo 139.1.b) LRJS]; 4) cabe recurso de reposición contra providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos que se dicten en el procedimiento (artículo 186.4 LRJS); y 5) cabe recurso de suplicación contra la sentencia de instancia en los términos del artículo 191 y siguientes de la LRJS.

---

#### Referencias:

1. <sup>^</sup> *Por todas, vid., STSJ de Cantabria-SOC núm. 663/2021, de 15 de octubre (Recurso de suplicación núm. 597/2021. ECLI:ES:TSJCANT:2021:694); y STSJ de Cantabria-SOC núm. 373/2023, de 19 de mayo (Recurso de suplicación núm. 244/2023. ECLI:ES:TSJCANT:2023:520).*
2. <sup>^</sup> *Vid., STS-SOC núm. 623/2019, de 11 de septiembre (RCO núm. 59/2018. ECLI:ES:TS:2019:3021).*
3. <sup>^</sup> *Sobre reconocimiento de la indemnización de daños y perjuicios al denegar la empresa la concreción horaria en la reducción de jornada por guarda legal, vid., STS-SOC núm. 310/2023, de 26 de abril (RCUD núm. 1040/2020. ECLI:ES:TS:2023:2273); y STS-SOC núm. 427/2023, de 14 de junio (RCUD núm. 2599/2020. ECLI:ES:TS:2023:2729).*
4. <sup>^</sup> *La STS-SOC núm. 379/2023, de 25 de mayo (RCUD núm. 1602/2020. ECLI:ES:TS:2023:2433), concluye que la denegación que hace la empresa de la concreción horaria solicitada por la trabajadora con reducción de jornada por guarda legal alegando causas organizativas que no se han justificado no supone, en sí misma, una vulneración del derecho a la igualdad del art. 14 CE y, en consecuencia, no cabe abonar la indemnización de daños y perjuicios solicitada.*