

El impacto de la reducción de jornada por guarda legal en la retribución, en las prestaciones de Seguridad Social y en la economía familiar

The impact of reduced working hours on remuneration, social security benefits and the wider family for legal guardianship

MARÍA ARETA MARTÍNEZ *Profesora Titular de Universidad
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos
 <https://orcid.org/0000-0003-4656-7072>*

Cita Sugerida: ARETA MARTÍNEZ, M. «El impacto de la reducción de jornada por guarda legal en la retribución, en las prestaciones de Seguridad Social y en la economía familiar». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 10 (2024): 65-100.

Resumen	Abstract
La persona que trabaja por cuenta ajena tiene derecho a reducir su jornada diaria de trabajo por guarda legal de un menor de doce años de edad (art. 37.6.párrafo 1º Estatuto de los Trabajadores). Este trabajo analiza el impacto de dicha reducción de jornada en la cuantía de la retribución, en el cálculo de las prestaciones económicas de la Seguridad Social y en la economía familiar. El estudio pone de manifiesto la conveniencia de revisar las disposiciones legales (estatales, autonómicas y locales) y los convenios colectivos que regulan medidas dirigidas a amortiguar el impacto económico negativo de la reducción de jornada por guarda legal. Las medidas en cuestión se articulan actualmente via prestaciones de Seguridad Social, mejoras previstas en convenio colectivo, subvenciones autonómicas y locales y deducciones fiscales. El objetivo último es garantizar “la protección social, económica y jurídica de la familia” (artículo 39.1 Constitución Española).	Any employed person has the right, as a legal guardian, to reduce their working hours to take care of a child under the age of twelve. The objective of this paper is to analyse the impact of this reduction in remuneration as well as the resultant calculation of social security benefits and implications for the wider family. The research here demonstrates the need to review the various state, provincial and local laws as well as the collective agreements that are designed to cushion the negative economic impact of reduced working hours for legal guardianship. These measures currently include social security benefits, improved collective agreement conditions, local and regional grants and tax reductions. The ultimate goal being to guarantee the social, economic and legal protection of the family (Article 39.1 Spanish Constitution).
Palabras clave	Keywords
Reducción de jornada por guarda legal; Retribución; Prestaciones de Seguridad Social; Economía familiar; Igualdad; Corresponsabilidad	Reduction in working hours for reasons of legal guardianship; Salary; Social security benefits; Wider family; Equality; Co-responsibility

1. LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL: CONFIGURACIÓN LEGAL

La persona que trabaja por cuenta ajena tiene derecho a reducir su jornada laboral diaria por guarda legal (artículo 37.6.párrafo 1º ET) y a su posterior concreción horaria (artículo 37.7.párrafo 1º ET). El ejercicio del primer derecho (reducción de jornada) condiciona el nacimiento del segundo (concreción horaria).

Por razones de guarda legal, la persona que trabaja por cuenta ajena puede reducir su jornada laboral diaria entre una octava parte (12,5 %) y la mitad (50 %)¹ para el cuidado directo de cualquiera de los sujetos (causantes) indicados a continuación (artículo 37.6.párrafo 1º ET):

- Hija/o a cargo menor de 12 años de edad.
- Menor de 12 años de edad a cargo que se encuentra, por ejemplo, en régimen de tutela, de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción.
- Persona con discapacidad a cargo que no desempeña actividad retribuida, sea o no familiar y sea cual sea su edad.

El derecho a reducir la jornada por guarda legal se reconoce cualquiera que sea la duración del contrato de trabajo (temporal, indefinido) y de la jornada (a tiempo parcial, a tiempo completo). Se trata de un derecho que, al igual que los demás derechos normativos de conciliación de la vida familiar y laboral, es individual y neutro, porque su ejercicio es intransferible y la titularidad corresponde a cada trabajadora y trabajador (artículo 37.6.párrafo 10º ET); no se establece solo para las trabajadoras ni solo para los trabajadores, sino para unas y otros por igual:

- La *titularidad individual* del derecho posibilita que en algunos casos varias personas trabajadoras puedan ejercerlo conjuntamente, ya sea de forma simultánea, correlativa o alternativa, dedicando así parte de su tiempo de trabajo a cuidar de un mismo sujeto causante en corresponsabilidad. En este sentido, por ejemplo, la hija y el hijo menores de 12 años de edad pueden causar el derecho en favor del padre y de la madre (progenitores o adoptantes) si ambos trabajan por cuenta ajena, salvo que se trate de una familia monoparental, en cuyo caso la titularidad y el ejercicio del derecho corresponde a una sola persona trabajadora. Con todo, si dos o más personas trabajadoras de una misma empresa tienen derecho a reducir su jornada para cuidar de un mismo sujeto causante, su ejercicio simultáneo, que no sucesivo ni en alternancia, puede limitarse por razones fundadas y objetivas de funcionamiento empresarial, debidamente motivadas por escrito, en cuyo caso la empresa ofrecerá a cada una un plan alternativo que asegure el ejercicio del derecho (artículo 37.6.párrafo 10º ET)².
- La *titularidad neutra* del derecho permite no solo fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, sino también evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género (artículo

¹ Si la persona trabajadora desea reducir su jornada laboral fuera de los parámetros indicados, cabe entender que la vía para hacerlo no es el artículo 37.6.párrafos 1º del ET, sino el artículo 38.4 del ET.

² Este plan alternativo puede consistir, por ejemplo, en sustituir el ejercicio simultáneo del derecho por el ejercicio sucesivo o en alternancia. Nótese que la norma faculta a la empresa para limitar por razones de funcionamiento el ejercicio simultáneo del derecho por “dos o más trabajadores de la misma empresa”, no del “mismo centro de trabajo”. Cabe entender que, tratándose de empresas con dos o más centros de trabajo, las razones de funcionamiento que justifican la limitación del ejercicio simultáneo del derecho no se apreciarán de igual modo cuando las personas trabajadoras presten servicios en el mismo centro de trabajo que cuando lo hacen en distintos centros de la misma empresa.

37.7.párrafo 11º ET)³. La doctrina científica⁴ y la judicial⁵ han declarado que la empresa no puede convertirse en una suerte de guardián de la corresponsabilidad, pretendiendo que, a la hora de reconocer el derecho de la persona trabajadora a reducir su jornada, entre a analizar cómo esta organiza el cuidado del hijo/a con el otro progenitor/adoptante, su cónyuge o pareja o, en su caso, con otros familiares (abuelos) y mucho menos con terceros ajenos a la familia, porque ello supondría una intromisión en la vida privada de matrimonios y parejas.

Aunque el legislador configura la reducción de jornada por guarda legal como un derecho neutro y cada vez más hombres se acogen a él, la estadística acredita que son las mujeres quienes siguen ejerciéndolo mayoritariamente⁶. Los órganos judiciales se han hecho eco del dato estadístico y, en cumplimiento del artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, lo toman en cuenta para resolver las dudas de interpretación y aplicar la normativa reguladora del derecho en cuestión con perspectiva de género, evitando así que las trabajadoras que lo ejercen sufran situaciones de discriminación indirecta por razón de género en el empleo o en sus condiciones de trabajo, y muy particularmente en su retribución y promoción profesional⁷. Aun cuando buena parte de los supuestos litigiosos sobre reducción de jornada por guarda legal van referidos a mujeres trabajadoras, las conclusiones alcanzadas al interpretar la normativa con perspectiva de género también serán aplicadas a los trabajadores varones que ejercen igual derecho. 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.

³ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Reducción de jornada por cuidado de hijo y discriminación indirecta por razón de sexo: cálculo del descanso (retribuido como trabajo efectivo) tras la realización de guardias médicas”, *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, núm. 1, 2021 (DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00203), señala que los derechos legales de conciliación han pasado progresivamente a encontrar su razón de ser “en la lógica de la corresponsabilidad de las tareas familiares y domésticas entre los sexos para terminar con el papel tradicional de la mujer y del hombre en la sociedad y en la familia”, y añade que se trata de romper “la tradicional separación del mundo remunerado masculino frente al mundo no productivo femenino”.

⁴ LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Reducción de jornada y adaptación del trabajo por motivos de conciliación en la doctrina judicial”, *Trabajo y Derecho*, núm. 70, 2020.

⁵ STSJ de Madrid-SOC núm. 768/2023, de 15 de septiembre (Recurso de suplicación núm. 74/2023. ECLI:ES:TSJM:2023:9703).

En relación con la reducción de jornada por guarda legal de hijo/a menor de 12 años de edad, la doctrina de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia es muy clara al señalar que la persona trabajadora peticionaria no tiene que acreditar si su cónyuge o pareja tiene más fácil conciliar o no; tampoco si los abuelos, y mucho menos terceros ajenos a la empresa, están disponibles o no. Por todas vid., SSTSJ de Galicia, Sala Social, de 28 de mayo de 2019 (Recurso de suplicación núm. 1492/2019. ECLI:ES:TSJGAL:2019:3362); 22 de julio de 2019 (Recurso de suplicación núm. 1992/2019. ECLI:ES:TSJGAL:2019:4756) y núm. 4440/2023, de 11 de octubre (Recurso de suplicación núm. 3009/2023. ECLI:ES:TSJGAL:2023:6899). La misma doctrina sostiene la Sala de lo Social del TSJ de Canarias/Las Palmas, en sentencias núm. 227/2022, de 27 de enero (Recurso de suplicación núm. 1615/2021. ECLI:ES:TSJICAN:2022:923); y núm. 229/2022, de 24 de febrero (Recurso de suplicación núm. 1863/2021. ECLI:ES:TSJICAN:2022:924).

⁶ 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”. Sobre la estadística como medio de prueba para acreditar situaciones de discriminación indirecta por razón de sexo, vid., por todas, STC (Sala Segunda) núm. 153/2021, de 13 de septiembre (Recurso de amparo núm. 1797/2020. ECLI:ES:TC:2021:153).

⁷ Por todas, vid., STS-SOC núm. 379/2023, de 25 de mayo (RCUD núm. 1602/2020. ECLI:ES:TS:2023:2433).

2. EL IMPACTO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL EN LA RETRIBUCIÓN

2.1. Introducción

La reducción de jornada por guarda legal lleva aparejada “la disminución proporcional del salario” (artículo 37.6.párrafo 1º ET), no así la de otros derechos laborales como, por ejemplo, el derecho al descanso; tres consideraciones al respecto:

- *Primera consideración: duración y retribución de las vacaciones.* La reducción de jornada por guarda legal no conlleva una rebaja en la duración de las vacaciones⁸; tampoco cuando se disfrute de forma acumulada, en cuyo caso cada jornada completa de trabajo equivale a dos jornadas reducidas y, por tanto, a dos días de trabajo y sus correspondientes vacaciones⁹. Sin embargo, la reducción de jornada trae consigo una rebaja en la retribución de las vacaciones por incluir conceptos, como el salario base, que aminoran su cuantía en igual proporción que la jornada.
- *Segunda consideración: la duración del descanso retribuido tras la guardia.* El personal sanitario puede reducir por razones de guarda legal tanto la jornada ordinaria como la jornada complementaria de atención continuada (guardias):
 - El personal sanitario que reduce sus horas de guardia percibirá únicamente la retribución correspondiente a las efectivamente realizadas. En relación con el descanso retribuido posterior a la guardia (libranza o saliente), el TC ha declarado que la reducción por razones de guarda legal del número de guardias no lleva aparejada la disminución del descanso retribuido posterior a la guardia si esta ha tenido la misma duración que para el resto del personal¹⁰, y caso de hacerlo supondría una vulneración del derecho a la igualdad ante la ley y del derecho de las médicas que reducen su jornada a no padecer discriminación por razón de sexo.

⁸ La STSJ de Andalucía/Granada-SOC núm. 2316/2019, de 10 de octubre (Recurso de suplicación núm. 90/2019. ECLI:ES:TSJAND:2019:16161), declara que la persona trabajadora con reducción de jornada por guarda legal “conserva el derecho al disfrute de la integridad de vacaciones, si bien la retribución de las mismas ha de sufrir exclusivamente la reducción proporcional, pero no la merma de efectivos días de disfrute”.

En la doctrina científica, vid., VELASCO PORTERO, Mª T.: “Conciliación y flexiseguridad en el ejercicio de los derechos a la reducción de jornada”, *Documentación Laboral*, núm. 100, 2014, p. 60.

⁹ STSJ de Galicia-SOC núm. 4684/2023, de 31 de octubre (Recurso de suplicación núm. 2888/2023. ECLI:ES:TSJGAL:2023:6980).

¹⁰ El TC ha adoptado una consolidada doctrina al respecto, recogida en las sentencias siguientes:

-STC (Pleno) núm. 79/2020, de 2 de julio (Recurso de amparo núm. 500/2019. ECLI:ES:TC:2020:79), comentada por GARCÍA ROMERO, B.: “Vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación como consecuencia de la injustificada reducción del tiempo de descanso retribuido por cada ‘saliente de guardia’ que deriva del ejercicio del derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos”, *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, núm. 7, 2020 (DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00163); y RECHE TELLO, N.: “Discriminación indirecta por razón de sexo y ejercicio de derechos de conciliación: la naturalización del vínculo. Sentencia del Tribunal Constitucional 79/2020, de 2 de julio”, *Ars Iuris Salmanticensis*, Vol. 9, 2021.

-STC (Sala Segunda) núm. 90/2020, de 20 de julio (Recurso de amparo núm. 1102/2019. ECLI:ES:TC:2020:90); STC (Sala Primera) núm. 91/2020, de 20 de julio (Recurso de amparo núm. 1765/2019. ECLI:ES:TC:2020:91); STC (Sala Primera) núm. 124/2020, de 21 de septiembre (Recurso de amparo núm. 1767/2019. ECLI:ES:TC:2020:124); y STC (Sala Primera) núm. 129/2020, de 21 de septiembre (Recurso de amparo núm. 3362/2019. ECLI:ES:TC:2020:129). -STC (Sala Segunda) núm. 168/2020, de 16 de noviembre (Recurso de amparo núm. 2587/2019. ECLI:ES:TC:2020:168), comentada por RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Reducción de jornada por cuidado de hijo y discriminación indirecta por razón de sexo: cálculo del descanso (retribuido como trabajo efectivo) tras la realización de guardias médicas”, *ob. cit.*

- El personal sanitario puede reducir únicamente la jornada ordinaria, manteniendo sin cambios las guardias. En tal caso y tratándose del personal laboral, el TS ha declarado que las horas de guardia comprendidas entre el límite de la jornada ordinaria reducida y el de la jornada ordinaria sin reducción se retribuirán con arreglo al precio pactado en el convenio colectivo para la hora de guardia, aunque sea inferior al de la hora ordinaria. Dicha conclusión, añade el TS, no puede enervarse cuando la suma de la jornada ordinaria reducida y la jornada complementaria fuera inferior a la jornada ordinaria anual sin reducción, por cuanto dicha circunstancia no convierte a la jornada complementaria en jornada ordinaria¹¹.

— *Tercera consideración: la pausa.* La reducción de la jornada diaria por razones de guarda legal puede afectar a la pausa, que es un descanso directamente vinculado con el número de horas de trabajo. El artículo 34.4 del ET señala que las personas trabajadoras mayores de edad tienen derecho a una pausa mínima de 15 minutos por cada 6 horas diarias de trabajo continuado. La pausa se suprime cuando, tras la reducción de jornada, el número diario de horas de trabajo continuado es inferior al señalado. No obstante, si la persona trabajadora ha seguido disfrutando de la pausa tras la reducción de jornada, como condición más beneficiosa, la empresa no puede unilateralmente dejarla sin efecto¹².

Una cuestión estrechamente vinculada con el impacto de la reducción de jornada por guarda legal en el salario es la referida a las horas extraordinarias. Concretamente, la cuestión consiste en determinar si quienes tienen contrato a tiempo completo y jornada reducida por guarda legal pueden realizar horas extraordinarias, con el consiguiente aumento de las horas de trabajo y de la retribución. La reducción de jornada por guarda legal no altera la naturaleza del contrato a tiempo completo, es decir, no implica la conversión del contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial¹³, con la consiguiente imposibilidad de realizar horas extraordinarias, *ex* artículo 12.4.c) del ET. Sin embargo, un sector de la doctrina judicial considera que la prolongación de la jornada por la realización de horas extraordinarias es incompatible con la naturaleza y objetivos de la jornada reducida por guarda legal¹⁴.

Más allá de la disminución salarial, la reducción de jornada por guarda legal no tendría que motivar la modificación de las condiciones de trabajo. No obstante, se dan casos en que la empresa adopta una movilidad funcional o una movilidad geográfica sin que tal decisión resulte necesariamente contraria a Derecho, y es que hay que estar a las circunstancias del caso concreto; sirvan de muestra los dos casos siguientes:

— *Primer caso: cambio de puesto de trabajo tras reducir jornada por guarda legal.* El TC no ha apreciado discriminación por razón de sexo en la decisión empresarial de asignar a una

¹¹ Por todas, *vid.*, STS-SOC núm. 530/2022, de 8 de junio (RCUD núm. 4554/2019. ECLI:ES:TS:2022:2452). El criterio del TS es aplicado por la doctrina judicial en STSJ de Cataluña-SOC núm. 5566/2023, de 5 de octubre (Recurso de suplicación núm. 1531/2023. ECLI:ES:TSJCAT:2023:9549).

¹² STSJ de Canarias/Las Palmas-SOC núm. 857/2018, de 31 de julio (Recurso de suplicación núm. 440/2018. ECLI:ES:TSJICAN:2018:2490).

¹³ En este sentido, *vid.*, FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “El respeto al principio de voluntariedad, como elemento esencial en la conversión de la jornada de trabajo”, en VV. AA.: *La reordenación del tiempo de trabajo*, SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.), Vol. I, BOE, Madrid, 2022, pp. 626 y 627.

¹⁴ La doctrina judicial declara que la prolongación de la jornada reducida a través de la realización de horas extraordinarias o servicios especiales supone “la quiebra del compromiso temporal configurado tras el ejercicio del derecho a la reducción de jornada, desnaturalizando así mismo su objeto y razón de ser”. En este sentido, *vid.*, por todas, SAN-SOC núm. 17/2007, de 8 de febrero (ECLI:ES:AN:2007:658); STSJ de la Comunidad Valenciana-SOC núm. 3167/2010, de 18 de noviembre (Recurso de suplicación núm. 748/2010. ECLI:ES:TSJCV:2010:8795); y STSJ de Cantabria-SOC núm. 637/2015, de 31 de julio (Recurso de suplicación núm. 315/2015. ECLI:ES:TSJCANT:2015:1048).

trabajadora con jornada reducida por guarda legal otro puesto de trabajo de igual categoría, basándose en razones objetivas de organización y funcionamiento debidamente acreditadas¹⁵.

— *Segundo caso: desplazamiento a otro centro de trabajo tras reducir jornada por guarda legal.*

La Sala de lo Social del TSJ de Madrid dictamina que ha de computarse como tiempo de trabajo efectivo el mayor tiempo que una trabajadora con jornada reducida por guarda legal invierte durante los periodos lectivos de su hija para desplazarse en transporte público desde el colegio de esta hasta al nuevo centro de trabajo al que ha sido desplazada, y viceversa¹⁶. El TSJ considera que el cambio de centro de trabajo incide negativamente en el ejercicio del derecho a conciliar vida familiar y laboral. El TSJ también advierte que el desplazamiento adoptado por la empresa carecería de trascendencia en una situación laboral “ordinaria”, pero no sucede lo mismo cuando se produce en el marco de un derecho de conciliación legalmente establecido, como es el derecho a la reducción de jornada por guarda legal del artículo 37.6.párrafo 1º del ET.

La reducción de jornada por guarda legal ocasiona un impacto negativo y directo en el salario, que será mayor o menor en función de tres factores principalmente; a saber:

— *Primer factor: el porcentaje de jornada que se reduce.* El art. 37.6.párrafo 1º del ET dispone que la reducción de jornada lleva aparejada “la disminución proporcional del salario”. El precepto estatutario precisa el *quantum*, es decir, cuánto ha de reducirse el salario, y para ello adopta la regla de proporcionalidad: el salario disminuye en la misma proporción que la jornada. En este sentido, si la jornada se reduce un 50 %, el salario disminuirá un 50 %. Cuanto mayor sea el porcentaje de jornada que se reduce, mayor será el impacto negativo en el salario.

— *Segundo factor: la duración de la reducción de jornada.* La duración de la reducción de jornada por guarda legal de un menor viene determinada por la edad de 12 años, y para el cuidado directo de persona con discapacidad que no desempeña actividad retribuida, puede prolongarse de manera indefinida en el tiempo en tanto que el sujeto causante siga con discapacidad y sin desempeñar actividad retribuida. Dado que el salario disminuye durante todo el periodo de reducción de jornada, cuanto más dure este, mayor será el impacto negativo en el salario.

— *Tercer factor: la naturaleza jurídica de cada uno de los conceptos retributivos que percibe la persona trabajadora.* La referencia del artículo 37.6.párrafo 1º del ET a la “disminución proporcional del salario” no ha de interpretarse en un sentido amplio como “disminución proporcional de la retribución”, porque hay conceptos retributivos que mantienen su cuantía íntegra durante el periodo en que la jornada está reducida. El impacto de la reducción de jornada será mayor o menor en función de cuántos y cuáles sean los conceptos retributivos que aminoran su cuantía.

La persona trabajadora puede tomar la decisión de reducir su jornada por guarda legal, en qué porcentaje y durante cuánto tiempo. Esta decisión condiciona en buena medida el mayor o menor impacto que la reducción de jornada vaya a tener en su salario¹⁷. Sin embargo, hay otro factor que

¹⁵ STC (Sala Segunda) núm. 153/2021, de 13 de septiembre (Recurso de amparo núm. 1797/2020. ECLI:ES:TC:2021:153), comentada por SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Reducción de jornada conciliatoria que provoca movilidad funcional impuesta (Caso Hospital Sanitas de La Moraleja”, *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, núm. 10, 2021 (DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00293).

¹⁶ STSJ de Madrid-SOC núm. 64/2023, de 27 de enero (Recurso de suplicación núm. 1254/2022. ECLI:ES:TSJM:2023:657).

¹⁷ DUBIN, K.A.: “¿Contradicciones traidoras? Las implicaciones de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres para las estrategias empresariales”, en VV. AA.: *La Ley de Igualdad. Consecuencias prácticas en*

escapa de su decisión y que también condiciona ese impacto; es el referido a la concreción de los conceptos retributivos que minoran su cuantía en igual proporción que la jornada.

La jurisprudencia y la doctrina judicial dictaminan que la reducción de jornada por guarda legal no lleva aparejada la disminución de todos los conceptos retributivos que figuran en nómina. La Sala de lo Social del TS argumenta que la reducción de jornada 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” (artículo 37.6.párrafo 1º ET), disminución “que afecta tanto al salario base como a los complementos salariales ligados a la duración de la jornada”¹⁸.

La doctrina judicial, por su parte, argumenta que la reducción de jornada por guarda legal no significa que la persona trabajadora tenga un contrato de trabajo a tiempo parcial regulado por el artículo 12 del ET, pero realiza una jornada a tiempo parcial, de ahí el derecho a percibir el salario durante el tiempo en que esté con jornada reducida de manera igual a si estuviera contratada a tiempo parcial. Esto justifica la aplicación del artículo 12.4.d) del ET¹⁹ a todas las personas trabajadoras con jornada reducida por guarda legal²⁰, aun cuando su contrato de trabajo sea a tiempo completo. La doctrina judicial añade que este criterio se confirma por el Acuerdo Marco de Trabajo a Tiempo Parcial anexo a la Directiva 97/81/CE, que no define el concepto de “contrato de trabajo a tiempo parcial” (como hace el artículo 12.1 ET), sino el de “trabajador a tiempo parcial”, que es más amplio porque incluye a toda persona trabajadora que tenga una jornada reducida, con independencia de la fuente o causa de dicha reducción y de su duración. La doctrina judicial concluye señalando que esta debe ser la guía para interpretar el concepto “disminución proporcional del salario” del artículo 37.6 del ET.

La jurisprudencia y doctrina judicial completan su argumentación afirmando que, dado que son las mujeres trabajadoras quienes mayoritariamente hacen uso del derecho a la reducción de jornada por guarda legal, las disposiciones normativas y convencionales que ordenan la retribución deben interpretarse con perspectiva de género, *ex* artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, a la hora de determinar si un determinado concepto retributivo se reduce o no en la misma proporción que la jornada²¹. Además, ha de tenerse en cuenta la dimensión constitucional de los derechos de conciliación

las relaciones laborales y en la empresa, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, J.I. y MERCADER UGUINA, J. (Dir.), Lex Nova, Madrid, 2007, pp. 45-69, señala que uno de los principales factores que configuran la decisión de acceder o no a la reducción de jornada por guarda legal es el coste de oportunidad en términos de salario perdido.

En el mismo sentido, AZAGRA SOLANO, M.: “El conflicto de la conciliación de la vida familiar y laboral: especial atención a la reducción de jornada por cuidado de un hijo menor”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 1, 2010, pp. 63-82, afirma que “la reducción de jornada lleva consigo la pérdida de la remuneración correspondiente y esa pérdida, si es cuantiosa por tener que ser amplio el porcentaje de la reducción, puede llegar a hacer ilusorio el derecho mismo”.

¹⁸ Vid., STS-SOC núm. 623/2019, de 11 de septiembre (RCO núm. 59/2018. ECLI:ES:TS:2019:3021).

¹⁹ El artículo 12.4.d) del ET dispone que “Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado [...]”.

²⁰ En este sentido, vid., SSTSJ de Madrid-SOC núm. 874/2021, de 20 de octubre (Recurso de suplicación núm. 743/2021. ECLI:ES:TSJM:2021:11057); núm. 211/2022, de 14 de marzo (Recurso de suplicación núm. 939/2021. ECLI:ES:TSJM:2022:3175); núm. 452/2023, de 10 de mayo (Recurso de suplicación núm. 1220/2022. ECLI:ES:TSJM:2023:5015); y núm. 378/2023, de 26 de junio (Recurso de suplicación núm. 888/2022. ECLI:ES:TSJM:2023:7404).

²¹ Por todas, vid., SAN-SOC núm. 90/2023, de 10 de julio (ECLI:ES:AN:2023:4061).

Un sector de la doctrina científica considera que para apreciar la existencia de discriminación indirecta en un caso concreto no es suficiente con acudir a la estadística general sobre el uso del derecho a la reducción de jornada por guarda legal, “sino que habría que constatar que ese impacto negativo se produce en el seno concreto de la empresa, lo que obliga a tomar en consideración las circunstancias de la misma -proporción de hombres y mujeres en plantilla, proporción en el disfrute de derechos familiares, etc.- así como la política empresarial en relación con reducciones

de la vida familiar y laboral, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por circunstancias personales (artículo 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (artículo 39 CE)²². Esta dimensión constitucional ha de tomarse en cuenta por los órganos judiciales al enjuiciar si un determinado concepto retributivo reduce o no su cuantía en igual proporción que la jornada, y sería acertado que el profesional que presta la asistencia técnica (graduados sociales, abogados) a la persona trabajadora demandante la tuviera en cuenta al plantear la pretensión en la demanda.

En definitiva, en caso de reducción de jornada por guarda legal no hay que aplicar de forma automática la disminución proporcional de todos los conceptos que figuran en nómina, sino únicamente de aquellos que, atendiendo a su naturaleza, se fijan en función de las horas de trabajo. La disminución se practicará conforme al principio *pro rata temporis*, es decir, en la misma proporción que las horas dejadas de trabajar; dicho de otro modo: “los conceptos salariales que dependen de circunstancias o exigencias de la prestación de servicios que no se vean afectadas por la reducción de jornada no deben ser minorados o reducidos proporcionalmente, sino que deben abonarse en su importe íntegro”²³. Las personas trabajadoras con jornada reducida por guarda legal percibirán íntegramente aquellos conceptos retributivos que por su naturaleza sean indivisibles, quedando minorados proporcionalmente a la jornada solo aquellos susceptibles de algún tipo de medición²⁴.

El convenio colectivo puede intervenir en el sector privado como norma más favorable, *ex* artículo 3.3 del ET, reconociendo el derecho a reducir la jornada sin disminución salarial. Por otra parte, el modo en el que algunos convenios colectivos regulan la retribución o la reducción de jornada ha planteado problemas sobre la manera de articular la “disminución proporcional de salario”; sirvan de muestra los dos supuestos siguientes:

—*Primer supuesto*: el convenio colectivo dispone que “El personal fijo que trabaje a tiempo parcial o con jornada reducida experimentará una reducción proporcional en todas y cada una de las retribuciones, incluida la antigüedad”²⁵. Con ocasión de un supuesto en el que un trabajador tenía la jornada reducida por guarda legal, el TSJ de Canarias dictaminó que la aplicación

de jornada debidas a otras causas”. En este sentido, vid., LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: “Impacto en la retribución de los permisos y reducciones de jornada por causas familiares”, en VV. AA.: *Mujer, Trabajo y Seguridad Social*, BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), La Ley, Madrid, 2010.

²² El TC puso de manifiesto la dimensión constitucional del derecho a la reducción de jornada por guarda legal a partir de la STC (Saña Primera) núm. 3/2007, de 15 de enero (Recurso de amparo núm. 6715/2003. ECLI:ES:TC:2007:3). El TS también ha acogido la doctrina del TC sobre la dimensión constitucional de los derechos laborales de conciliación de la vida familiar y laboral, en general, y del derecho a la reducción de jornada por guarda legal, en particular, señalando que ha de tenerse en cuenta cuando la regulación plantee alguna duda hermenéutica en cuanto al derecho a la reducción de jornada y a las condiciones de su ejercicio. Por todas, vid., STS-SOC núm. 983/2023, de 21 de noviembre (RCUD núm. 3576/2020. ECLI:ES:TS:2023:5045).

²³ Por todas, vid., SSTSJ de Madrid-SOC núm. 74/2021, de 29 de enero (Recurso de suplicación 378/2020. ECLI:ES:TSJM:2021:1076); núm. 351/2022, de 8 de abril (Recurso de suplicación núm. 1133/2021. ECLI:ES:TSJM:2022:4146); núm. 462/2023, de 10 de mayo (Recurso de suplicación núm. 1220/2022. ECLI:ES:TSJM:2023:5015); y núm. 815/2023, de 22 de septiembre (Recurso de suplicación núm. 1430/2022. ECLI:ES:TSJM:2023:10730).

²⁴ A efectos del artículo 37.6.párrafo 1º del ET, el concepto salario no puede entenderse de forma genérica, sino que ha de considerarse la concreta posibilidad de medición del concepto retributivo en cuestión. 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).

²⁵ En este sentido, vid., artículo 41.párrafo 3º del Convenio Colectivo de la empresa Gestión de Servicios para la Salud y Seguridad en Canarias, SA; y en el artículo 36.párrafo 3º del Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos (Código convenio núm. 3800441201008. BO Provincia Santa Cruz de Tenerife núm. 97, de 12 agosto 2022).

de tal previsión convencional determina la disminución proporcional de todos los conceptos que figuran en nómina, incluidos los complementos de actividad, disponibilidad, localización, nocturnidad, especial de nocturnidad, turnicidad y antigüedad²⁶. En otro caso en el que fue una trabajadora quien redujo su jornada por guarda legal, la misma Sala alcanzó igual fallo, pero no fue unánime al incorporar un voto particular que invocó la interpretación de la norma convencional con perspectiva de género para reconocer los mismos complementos salariales en su cuantía íntegra²⁷. Algunos convenios colectivos señalan que, en caso de reducción de jornada, determinados complementos, que no están vinculados a la duración de la jornada, se calcularán en “la proporción que corresponda, en función del porcentaje y del tiempo que se permanezca en dicha situación”²⁸.

- *Segundo supuesto*: el convenio colectivo establece tres bloques horarios de retribución. La cuestión consiste en determinar si la reducción de un tercio o de la mitad de la jornada por guarda legal ha de alcanzar al salario total o únicamente al salario del bloque horario al que afecta la reducción. El TS dictaminó que la reducción salarial ha de efectuarse linealmente sobre el total del salario por las horas realmente trabajadas y no de forma proporcional a cada bloque horario. El TS argumenta que si la reducción salarial fuera proporcional a los tramos horarios de la jornada, la persona trabajadora “percibiría una retribución proporcionalmente superior a la que obtendría realizando la jornada completa, contradiciendo así la finalidad del sistema retributivo convencionalmente pactado, que trata de primar la realización de las horas de trabajo que supongan un sobreesfuerzo”²⁹.

Llegados a este punto cabe afirmar que, en orden a determinar el alcance de la “disminución proporcional del salario”, ex artículo 37.6.párrafo 1º del ET, hay que tener en cuenta tanto la naturaleza de cada concepto retributivo (su razón de ser) como lo dispuesto en el convenio colectivo en materia de retribución y reducción de jornada. Por otra parte, no hay que olvidar que el porcentaje de reducción se aplica sobre el salario bruto. Los conceptos retributivos pueden organizarse en tres grupos:

- Salario base y complementos salariales que, por estar vinculados a la duración de la jornada, reducen su cuantía.
- Complementos salariales que, por no estar vinculados a la duración de la jornada, mantienen su cuantía íntegra.
- Complementos que, por ser extrasalariales, mantienen su cuantía íntegra, salvo que el gasto que compensen disminuya al reducir la jornada.

²⁶ Vid., STSJ de Canarias/Las Palmas-SOC núm. 1297/2022 (Recurso de suplicación núm. 1885/2021. ECLI:ES:TSJICAN:2022:3745).

²⁷ Vid., STSJ de Canarias/Las Palmas-SOC núm. 769/2021, de 29 de julio (Recurso de suplicación núm. 1061/2020. ECLI:ES:TSJICAN:2021:1706), comentada por ARGÜELLES BLANCO, A.R.: “La reducción de jornada por cuidado de menor: impacto en las retribuciones y perspectiva de género. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas 769/2021, de 29 de julio”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF*, núm. 465, 2021, pp. 123-131.

²⁸ Así sucede con el complemento de residencia del art. 133 del III Convenio Colectivo profesional entre la Entidad Pública Empresarial ENAIRE y el colectivo de controladores de tránsito aéreo (Código convenio núm. 9001216001199. BOE núm. 202, de 24 agosto 2023), que se abona a los controladores de tránsito aéreo destinados en el archipiélago canario, Islas Baleares y Melilla.

²⁹ Vid., SSTs, Sala Social, de 21 de julio de 2006 (RCUD núm. 4013/2005. ECLI:ES:TS:2006:6668); 24 de abril de 2007 (RCUD núm. 1676/2006. ECLI:ES:TS:2006:2480); 19 de junio de 2007 (RCUD núm. 1952/2006. ECLI:ES:TS:2007:5700); y 27 de septiembre de 2007 (RCUD núm. 2302/2006. ECLI:ES:TS:2007:6890 y RCUD núm. 2293/2006. ECLI:ES:TS:2007:6087).

Dos consideraciones antes de mostrar cómo afecta la reducción de jornada por guarda legal a los distintos conceptos retributivos que figuran en nómina:

— *Primera consideración: supresión de un concepto retributivo tras la reducción de jornada.*

La regla general es que, una vez reducida la jornada, el concepto retributivo en cuestión mantenga su cuantía íntegra, por no estar vinculado a la duración de la jornada, o disminuya de manera proporcional a la jornada. Sin embargo, puede ocurrir que la reducción de jornada lleve aparejada la supresión de un concepto retributivo, y ello sucede cuando pierde su justificación porque se imputa a la parte de la jornada que deja de realizarse. Piénsese, por ejemplo, en el complemento de jornada partida si, tras la reducción del número de horas de trabajo, la persona trabajadora pasa a realizar jornada continuada. En tal caso habría que examinar si la supresión de un concepto retributivo tras la reducción de jornada constituye o no discriminación indirecta por razón de género, por ser las mujeres quienes mayoritariamente hacen uso del derecho. Igualmente, habría que examinar si la supresión del concepto retributivo procede *stricto sensu* de la reducción de jornada o realmente de la posterior concreción horaria solicitada por la persona trabajadora. No es lo mismo que un concepto retributivo quede suprimido por reducir la jornada que por la posterior concreción horaria.

— *Segunda consideración: traslación a la retribución en jornada reducida de los criterios jurisprudenciales adoptados sobre retribución en contrato a tiempo parcial.* En materia salarial, la regla de proporcionalidad del artículo 12.4.d) del ET (*pro rata temporis*) alcanza por igual a las personas con contrato de trabajo a tiempo parcial y a las que tienen la jornada reducida por guarda legal. Por ello, cabe entender que resulta extensible a las personas trabajadoras con jornada reducida los criterios jurisprudenciales referidos a conceptos retributivos que han de calcularse de manera proporcional a la jornada del contrato de trabajo a tiempo parcial. De la misma manera, cabe entender que un concepto retributivo no disminuye de manera proporcional a la jornada si las personas con contrato de trabajo a tiempo parcial lo perciben en su cuantía íntegra.

2.2. El impacto de la reducción de jornada por guarda legal en el salario base y en los complementos salariales vinculados a la duración de la jornada

El salario base, en tanto se concibe como “retribución fijada por unidad de tiempo” (artículo 26.3 ET), se reduce en la misma proporción que la jornada. La reducción de jornada también lleva aparejada la disminución proporcional de aquellos conceptos retributivos, ya tengan naturaleza salarial o extrasalarial, calculados a partir del salario base; sirvan de muestra los dos ejemplos siguientes:

— *Primer ejemplo: cuantía de las pagas extraordinarias.* La reducción de jornada por guarda legal no altera el número de pagas extraordinarias previsto legal o convencionalmente, pero puede disminuir su cuantía. El artículo 31.párrafo 1º del ET dispone que la cuantía de las pagas extraordinarias “se fijará por convenio colectivo”. La mayoría de los convenios colectivos limitan la cuantía de la paga extraordinaria al salario base, incrementada en ocasiones con algún complemento salarial, como el personal de antigüedad. Por tanto, la reducción de jornada conlleva la disminución de la cuantía de las pagas extraordinarias cuando el convenio colectivo la fija tomando el salario base y otros complementos que, por estar vinculados a la duración de la jornada, reducen su cuantía.

— *Segundo ejemplo: cuantía del complemento extrasalarial de distancia.* El artículo 37 del Convenio Colectivo de la empresa Paradores de Turismo de España³⁰ señala que la cuantía del

³⁰ Código convenio núm. 90103341012019. BOE núm. 311, de 28 diciembre 2022.

complemento extrasalarial de distancia “no podrá ser superior al 25 por 100 del salario base de cada categoría en las tablas salariales mensuales de este Convenio”. La Sala de lo Social de la AN dictamina que la reducción de jornada por guarda legal no afecta a la cuantía del referido complemento, porque no ha de calcularse tomando el salario base minorado por la reducción de jornada, sino el salario base de la categoría profesional (no minorado) que figura en las tablas salariales del Convenio Colectivo³¹. Por tanto, conviene diferenciar dos conceptos: “salario base minorado” (por la reducción de jornada) y “salario base correspondiente a la categoría profesional” (no minorado por la reducción de jornada).

Los complementos salariales previstos en normas legales, reglamentarias y convencionales se reducirán de manera proporcional a la jornada cuando así corresponda en atención a su naturaleza (principio *pro rata temporis*). En definitiva, habrá que 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 averiguar previamente si es medible en función de la duración de la jornada. En este sentido, la reducción de jornada por guarda legal conlleva la disminución proporcional, entre otros, de los complementos salariales siguientes³²:

- Complemento de antigüedad³³.
- Complemento de coordinación y mando establecido convencionalmente para la categoría de monitores/as A, que se mantiene aun cuando tras reducir la jornada se pase de monitor/a de gimnasia a serlo de natación³⁴.
- Plus de responsabilidad asociado al desempeño de funciones de mando, que se mantiene incluso cuando tras reducir la jornada se pase a ocupar un puesto sin mando³⁵.
- Complemento por jornada partida³⁶. Cabe entender, no obstante, que este complemento quedaría suprimido si, tras la reducción de jornada, la persona trabajadora deja de tener horario partido.
- Complemento de prolongación de la jornada³⁷.
- Complementos de manutención, disponibilidad y progresión económica³⁸.

³¹ Vid., SAN-SOC núm. 28/2023, de 28 de febrero (ECLI:ES:AN:2023:1023).

³² Vid., LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Reducción de jornada y adaptación de trabajo por motivos de conciliación en la doctrina judicial”, *ob. cit.*

³³ Por todas, vid., SSTs, Sala Social, de 25 de mayo de 2004 (RCO núm. 61/2003. ECLI:ES:TS:2004:3610), 25 de enero de 2005 (RCO núm. 24/2003. ECLI:ES:TS:2005:310) y 15 de marzo de 2005 (RCO núm. 10/2003. ECLI:ES:TS:2005:1587).

³⁴ STSJ de Cataluña-SOC núm. 7018/2002, 6 de noviembre (Recurso de suplicación núm. 1598/2002. ECLI:ES:TSJCAT:2002:12575).

³⁵ STSJ de Cataluña-SOC núm. 6836/2005, de 13 de septiembre (Recurso de suplicación núm. 3812/2005. ECLI:ES:TSJCAT:2005:7927).

³⁶ STSJ de Madrid-SOC núm. 325/2008, de 21 de mayo (Recurso de suplicación núm. 2237/2008. ECLI:ES:TSJM:2008:7777).

³⁷ STSJ del País Vasco-SOC núm. 1507/2016, de 5 de julio (Recurso de suplicación núm. 1301/2016. ECLI:ES:TSJPV:2016:2316).

³⁸ El Convenio Colectivo de la empresa Swissport Spain, SA (Código convenio núm. 90102182012015) confiere carácter salarial a los complementos de manutención, progresión económica y disponibilidad. La STJS de Cataluña-SOC núm. 2571/2019, de 21 de mayo (Recurso de suplicación núm. 884/2019. ECLI:ES:TSJCAT:2019:3457), declara que dichos complementos minoran su cuantía en la misma proporción que la jornada.

- El plus de transporte cuando tenga naturaleza salarial porque retribuye la jornada efectivamente realizada, no siendo un suplido que retribuye los gastos de desplazamiento³⁹. Un complemento, como el de transporte, puede denominarse de igual manera en distintos convenios colectivos y, sin embargo, no estar configurado en todos ellos con igual naturaleza jurídica. A efectos de aplicar “la disminución proporcional del salario” resulta clave clarificar la naturaleza salarial o extrasalarial que el complemento de transporte o distancia tiene en cada convenio colectivo. El TS declara que “su consideración salarial o extrasalarial no depende de la calificación jurídica que hace el convenio colectivo, sino de su verdadera naturaleza: si remunera efectivamente los gastos de desplazamiento del trabajador. Por ello, cuando no exista desplazamiento o traslado, se tratará de un complemento salarial, ya que no compensará unos gastos inexistentes”⁴⁰.

La reducción de jornada por guarda legal lleva aparejada la disminución proporcional de los complementos salariales variables (productividad, objetivos), salvo que el convenio colectivo disponga lo contrario; sirvan de muestra los tres supuestos siguientes:

- *Primer supuesto: cálculo del complemento de productividad de los controladores de tránsito aéreo con jornada reducida por guarda legal.* El TS dictamina que los controladores de tránsito aéreo con jornada reducida por guarda legal no tienen derecho a que se les abone el complemento de productividad como si hubieran trabajado sin tal reducción, porque la masa salarial que se toma para el cálculo ha de cuantificarse en atención al binomio jornada/salario⁴¹.
- *Segundo supuesto: cálculo de la retribución variable por objetivos del personal con jornada reducida por guarda legal.* El plan de igualdad de la empresa establece que los objetivos para las personas trabajadoras con jornada reducida por guarda legal se fijarán en proporción a la jornada efectivamente realizada, sin añadir expresamente que la base salarial se reducirá en igual proporción. A efectos del cálculo de los incentivos, tanto los objetivos individuales como la base salarial para su cálculo han de ajustarse en proporción a la jornada efectivamente realizada. El TS dictamina que reducir los objetivos, pero no la base salarial que se toma para el cálculo, “supondría una mejora significativa respecto a la previsión legal”⁴².
- *Tercer supuesto: el convenio colectivo interviene como norma más favorable al fijar el cálculo de la retribución variable.* El artículo 16.c) del III Convenio Colectivo de oficinas corporativas del grupo Siemens Gamesa Renewable Energy⁴³ señala que para las personas trabajadoras que hayan reducido su jornada por guarda legal (o cuidado de familiar) hasta un máximo del 15 %, el complemento variable/objetivos se calculará “sin reducción sobre el salario fijo completo al 100 %”; dicho de otro modo: la base salarial que se toma para el cálculo del complemento no disminuye en la misma proporción que la jornada. Ciertamente se trata de una mejora convencional, aunque más bien pequeña porque únicamente alcanza a quienes reducen su jornada por guarda legal entre un 12,5 % y el 15 %. Cabe entender que para quienes hayan reducido su jornada entre el 16 % y el 50 %⁴⁴, la base salarial que se tome para el cálculo del complemento se reducirá en la misma proporción que la jornada.

³⁹ SAN-SOC núm. 95/2018, de 6 de junio (ECLI:ES:AN:2018:2480).

⁴⁰ STS-SOC núm. 756/2023, de 23 de octubre (RCO núm. 287/2021. ECLI:ES:TS:2023:4839).

⁴¹ STS-SOC núm. 623/2019, de 11 de septiembre (RCO núm. 59/2018. ECLI:ES:TS:2019:3021). El complemento de productividad se regula en el artículo 142 del Convenio Colectivo acordado entre la Entidad Pública Empresarial ENAIRE y el colectivo de controladores de tránsito aéreo (Código convenio núm. 90100022032011).

⁴² STS-SOC núm. 1240/2021, de 9 de diciembre (RCO núm. 76/2020. ECLI:ES:TS:2021:4795).

⁴³ Código convenio núm. 90102433012016. BOE núm. 132, de 3 junio 2021.

⁴⁴ El artículo 37.6.párrafo 1º del ET dispone que la persona trabajadora podrá reducir su jornada por razones de guarda legal entre al menos una octava parte (12,5 %) y la mitad (50 %).

2.3. El impacto de la reducción de jornada por guarda legal en los complementos salariales no vinculados a la duración de la jornada

Los complementos salariales no vinculados a la duración de la jornada mantienen su cuantía íntegra tras ejercer el derecho del artículo 37.6.párrafo 1º del ET. Así, la reducción de jornada por guarda legal no impacta, entre otros, en los complementos salariales siguientes:

- Complemento de asistencia y puntualidad⁴⁵: este complemento salarial se devenga cuando la persona trabajadora no falta al trabajo y no llega tarde ni sale antes de la hora establecida; dicho de otro modo, “no depende de la mayor o menor jornada realizada, sino del puntual cumplimiento de la jornada y del horario que tenga cada persona trabajadora”⁴⁶.
- Complemento turnicidad⁴⁷: se trata de un complemento salarial vinculado al puesto, que retribuye el trabajo realizado en turnos rotatorios. Este complemento, cualquiera que sea la denominación que reciba por convenio colectivo, no está vinculado a la duración de la jornada, sino al horario entendido como distribución en el tiempo de las horas de trabajo. El plus de turnicidad se abona cuando la jornada (número de horas de trabajo) se divide o se altera la reiteración de horarios, lo que hace más gravosa la prestación de servicios. La persona trabajadora con reducción de jornada por guarda legal que sigue realizando su actividad laboral con sujeción a turnos rotatorios percibirá el complemento salarial de turnicidad en su cuantía íntegra.
- Complementos de turnicidad y de exceso de tiempo de relevo, previsto en el artículo 35.1 del Convenio Colectivo de la empresa Repsol Química, SA⁴⁸: ambos complementos salariales están vinculados a la forma en que se prestan los servicios o las circunstancias que concurren en su prestación, de modo que su cuantía no debe quedar minorada. La minoración 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 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 al reducir la jornada por guarda legal⁴⁹.
- Plus global del turno, previsto en el artículo 43 del Convenio Colectivo de la empresa Repsol Petróleo, SA⁵⁰: se trata de un complemento salarial vinculado a la alteración sucesiva de la cadencia del trabajo (reiteración de horarios), lo cual hace más gravosa la prestación de servicios al tiempo que afecta necesariamente a la vida de la persona trabajadora, dificultando

⁴⁵ STS-SOC núm. 795/2022, de 4 de octubre (RCUD núm. 574/2019. ECLI:ES:TS:2022:3548); y SAN-SOC núm. 90/2023, de 10 de julio (ECLI:ES:AN:2023:4061).

⁴⁶ GARCÍA ROMERO, B.: “Reducción de jornada por guarda legal y complemento salarial de asistencia y puntualidad”, *Revista de Jurisprudencia Laboral (R/L)*, núm. 10, 2022 (DOI: https://doi.org/10.55104/R/L_00396).

⁴⁷ Por todas, vid., SSTSJ de Madrid-SOC núm. 74/2021, de 29 de enero (Recurso de suplicación 378/2020. ECLI:ES:TSJM:2021:1076); y núm. 815/2023, de 22 de septiembre (Recurso de suplicación núm. 1430/2022. ECLI:ES:TSJM:2023:10730).

⁴⁸ Código convenio núm. 90004411011987. BOE núm. 40, de 16 febrero 2023.

⁴⁹ En este sentido, vid., SSTSJ de Cantabria-SOC núm. 370/2020, de 14 de mayo (Recurso de suplicación núm. 198/2020. ECLI:ES:TSJCANT:2020:368); núm. 536/2021, de 14 de julio (Recurso de suplicación núm. 461/2021. ECLI:ES:TSJCANT:2021:474); núm. 663/2021, de 15 de octubre (Recurso de suplicación núm. 597/2021. ECLI:ES:TSJCANT:2021:694); y núm. 373/2023, de 19 de mayo (Recurso de suplicación núm. 244/2023. ECLI:ES:TSJCANT:2023:520). También vid., SSTSJ de Madrid-SOC núm. 874/2021, de 20 de octubre (Recurso de suplicación núm. 743/2021. ECLI:ES:TSJM:2021:11057); y núm. 462/2023, de 10 de mayo (Recurso de suplicación núm. 1220/2022. ECLI:ES:TSJM:2022:5015).

⁵⁰ Código convenio núm. 90006751011991. BOE núm. 50, de 28 febrero 2023.

la conciliación⁵¹. El plus en cuestión se mantiene en su cuantía íntegra cuando la reducción de jornada implica trabajar menos horas cada día y turno, sin alterar el número de días y turnos. La reducción de jornada por guarda legal llevaría aparejada la disminución del complemento de turnicidad cuando implicase trabajar menos días y, por tanto, realizar menos turnos.

2.4. El impacto de la reducción de jornada por guarda legal en los conceptos extrasalariales

Del tenor del artículo 37.6.párrafo 1º del ET se desprende que la reducción de jornada por guarda legal no comporta la disminución proporcional de los conceptos retributivos de naturaleza extrasalarial, sino solo de aquellos que, teniendo carácter salarial, van referidos a la duración de la jornada.

El artículo 26.2 del ET señala que no tienen la consideración de salario y, por tanto, son de naturaleza extrasalarial, las cantidades que la persona trabajadora percibe en concepto de: 1) indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, 2) las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y 3) las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

2.4.1. El impacto de la reducción de jornada por guarda legal en los complementos extrasalariales

Por regla general, la reducción de jornada por guarda legal no lleva aparejada la disminución proporcional de los complementos extrasalariales, que en modo alguno están ligados a la actividad laboral desempeñada y menos todavía a la duración de la jornada. Los complementos extrasalariales tienen naturaleza indemnizatoria porque compensan determinados gastos en que incurre la persona trabajadora, de modo que la reducción de jornada solo podría justificar su disminución si implicase una análoga reducción del gasto que compensan⁵².

La persona trabajadora con jornada reducida por guarda legal percibirá en su cuantía íntegra, entre otros, los siguientes complementos extrasalariales:

- Plus de quebrando de moneda: el TS señala que este complemento se contempla para categorías profesionales que están en contacto con moneda, y su finalidad es la de compensar los riesgos y, por ende, los perjuicios derivados de la realización de operaciones con dinero; no se trata de una contraprestación económica al trabajo realizado, sino de un concepto no salarial de carácter indemnizatorio. Por tanto, dicho complemento debe seguir abonándose en su cuantía íntegra tras reducir la jornada por guarda legal, y aunque el mayor tiempo de trabajo puede provocar más exposición al riesgo, su importe no está configurado en atención al tiempo de exposición,

⁵¹ Vid., SSTSJ de Madrid-SOC núm. 874/2021, de 20 de octubre (Recurso de suplicación núm. 743/2021. ECLI:ES:TSJM:2021:11057); núm. 211/2022, de 14 de marzo (Recurso de suplicación núm. 939/2021. ECLI:ES:TSJM:2022:3175); núm. 351/2022, de 8 de abril (Recurso de suplicación núm. 1133/2021. ECLI:ES:TSJM:2022:4146); núm. 741/2022, de 22 de diciembre (Recurso de suplicación núm. 375/2022. ECLI:ES:TSJM:2022:15005); núm. 462/2023, de 10 de mayo (Recurso de suplicación núm. 1220/2022. ECLI:ES:TSJM:2023:5015); núm. 305/2023, de 24 de marzo (Recurso de suplicación núm. 1044/2022. ECLI:ES:TSJM:2023:3960); núm. 378/2023, de 26 de junio (Recurso de suplicación núm. 888/2022. ECLI:ES:TSJM:2023:7404); y núm. 815/2023, de 22 de septiembre (Recurso de suplicación núm. 1430/2022. ECLI:ES:TSJM:2023:10730).

⁵² En este sentido, vid., SSTSJ de Madrid-SOC núm. 874/2021, de 20 de octubre (Recurso de suplicación núm. 743/2021. ECLI:ES:TSJM:2021:11057); núm. 211/2022, de 14 de marzo (Recurso de suplicación núm. 939/2021. ECLI:ES:TSJM:2022:3175); núm. 462/2023, de 10 de mayo (Recurso de suplicación núm. 1220/2022. ECLI:ES:TSJM:2023:5015); y núm. 378/2023, de 26 de junio (Recurso de suplicación núm. 888/2022. ECLI:ES:TSJM:2023:7404).

sino al manejo de moneda por tener que llevar, por ejemplo, la expedición y cobranza de billetes o títulos de transporte a viajeros, o lo que es lo mismo a la tarea encomendada, no pudiendo entenderse que ello se vincule al tiempo de trabajo ni, por tanto, calificable como prestación divisible⁵³.

— Plus de distancia⁵⁴.

— Plus de transporte cuando retribuye el desplazamiento al centro de trabajo, cualquiera que fuere la duración de la jornada⁵⁵. El TS ha declarado que “el plus de transporte tiene naturaleza extrasalarial cuando compensa al trabajador por los gastos de desplazamiento realizados como consecuencia de su actividad laboral. La causa del abono de este plus es la generación de un gasto de desplazamiento que se produce por el hecho de prestar servicios laborales”⁵⁶.

— Complementos de mantenimiento de vestuario, transporte y distancia: el TS ha señalado que, así como las personas trabajadoras con contrato de trabajo a tiempo parcial tienen derecho a percibir íntegramente los complementos de mantenimiento de vestuario, transporte y distancia, previstos en el Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad privada⁵⁷, cabe entender que igual derecho tienen aquellas con jornada reducida por guarda legal⁵⁸, porque ni a unas ni a otras alcanza en este punto el principio *pro rate temporis* del artículo 12.4.d) del ET. La doctrina judicial ha dictaminado en igual sentido a propósito de los complementos de vestuario, transporte y distancia previstos en el artículo 84 del Convenio Colectivo de la empresa Swissport Spain, SA⁵⁹.

— La ayuda de comida siempre que la jornada, aun después de reducida, siga obligando a la persona trabajadora a comer fuera de casa⁶⁰.

2.4.2. El impacto de la reducción de jornada por guarda legal en las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo

Las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo previstas en el ET se configuran como compensación económica de naturaleza extrasalarial (artículo 26.2 ET), siendo el salario uno de los parámetros utilizados para su cálculo. La reducción de jornada por guarda legal tiene impacto negativo en el salario, pero no necesariamente en el cálculo de las referidas indemnizaciones. La

⁵³ La STS-SOC núm. 827/2020, de 1 de octubre (RCO núm. 238/2018. ECLI:ES:TS:2020:3346), dictamina que los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial percibirán el complemento de quebranto de moneda en su cuantía íntegra. Si el complemento de quebranto de moneda ha de abonarse en su cuantía íntegra a quienes tienen contrato de trabajo a tiempo parcial, no cabe que reduzca su cuantía de manera proporcional a la reducción de jornada por guarda legal.

⁵⁴ SAN-SOC núm. 28/2023, de 28 de febrero (ECLI:ES:AN:2023:1023).

⁵⁵ STS-SOC núm. 369/2016, de 3 de mayo (RCO núm. 166/2015. ECLI:ES:TS:2016:2740).

⁵⁶ STS-SOC núm. 756/2023, de 23 de octubre (RCO núm. 287/2021. ECLI:ES:TS:2023:4839).

⁵⁷ STS-SOC núm. 331/2018, de 22 de marzo (RCUD núm. 1334/206. ECLI:ES:TS:2018:1452).

⁵⁸ La STS-SOC núm. 238/2023, de 29 de marzo (RCUD núm. 282/2020. ECLI:ES:TS:2023:1427), casa y anula la sentencia impugnada al no ser susceptible de recurso de suplicación, por razón de la cuantía ni por la vía de la afectación general, ni en consecuencia tener acceso a la casación para la unificación de doctrina. El TS confirma la sentencia del JS, que declara el derecho de las personas trabajadoras con jornada reducida por guarda legal a percibir en su cuantía íntegra los complementos extrasalariales de mantenimiento de vestuario y de distancia y transporte, contemplados en el Convenio Colectivo estatal para empresas de seguridad privada.

⁵⁹ Código convenio núm. 90102182012015. BOE núm. 139, de 11 junio 2015. Vid., STJS de Cataluña-SOC núm. 2571/2019, de 21 de mayo (Recurso de suplicación núm. 884/2019. ECLI:ES:TSJCAT:2019:3457).

⁶⁰ STSJ de Madrid-SOC núm. 813/2012, de 5 de octubre (Recurso de suplicación núm. 6752/2011. ECLI:ES:TSJM:2012:12570).

disposición adicional decimonovena.1 del ET⁶¹ dispone que cuando la extinción del contrato de trabajo acontece durante el disfrute de una reducción de jornada por guarda legal, el salario a tener en cuenta para el cálculo de la indemnización es el correspondiente a la jornada no reducida, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción. En este sentido, por ejemplo, si el convenio colectivo contempla una mayor duración de la reducción de jornada por guarda legal de menor a cargo, ampliándola a menores de 14 años⁶², la indemnización se calculará tomando el salario reducido cuando la extinción contractual acontezca una vez transcurrido el plazo máximo legalmente establecido en el artículo 37.6.párrafo 1º del ET, que es hasta que el menor cumpla 12 años de edad. En tal caso, la reducción de jornada por guarda legal tendrá un impacto negativo no solo en el salario, sino también en las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo previstas en el ET.

A efectos de lo dispuesto en la disposición adicional decimonovena.1 del ET, el informe de bases de cotización es medio de prueba válido para acreditar que la persona trabajadora se encontraba con jornada reducida por guarda legal en el momento de la extinción contractual⁶³.

La disposición adicional decimonovena del ET se aplica para el cálculo de las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo que traen su causa en: 1) traslado (artículo 40.1.párrafo 3º ET); 2) modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41.3.párrafo 2º ET); 3) muerte, jubilación o incapacidad del empresario [artículo 49.1.g).párrafo 2º ET]; 4) extinción por voluntad de la persona trabajadora ante incumplimiento grave y culpable de la empresa (art. 50 ET); 5) despido objetivo [artículo 53.1.b) ET], 6) despido colectivo (artículo 51.4 ET) y 7) despido por fuerza mayor (artículo 51.7 ET).

La disposición adicional decimonovena.1 del ET no se aplica para el cálculo de la indemnización por despido disciplinario improcedente (artículo 56.1 ET) ni por despido objetivo improcedente (artículo 53.5 ET)⁶⁴. El despido disciplinario y el despido objetivo de una persona trabajadora que ha

⁶¹ La disposición adicional decimonovena.1 del ET señala que en los supuestos de reducción de jornada por guarda legal (artículo 37.6.párrafo 1º ET), “el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción”.

⁶² Los siguientes convenios colectivos contemplan la reducción de jornada para el cuidado directo de menores de hasta 14 años de edad: 1) artículo 10 del Convenio Colectivo del Hospital San Juan de Dios Donostia (Código convenio núm. 20104702012023. BO País Vasco núm. 228, de 27 noviembre 2023); 2) artículo 42 del Convenio Colectivo sectorial de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia (Código convenio núm. 48005745012006. BO Vizcaya núm. 228, de 29 noviembre 2023); 3) artículo 21.10 del Convenio Colectivo del Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para los años 2023-2026 (Código convenio núm. 39002895012004. BO Cantabria núm. 208, de 30 octubre 2023); 4) artículo 19.2º.b) del Convenio Colectivo del sector de panaderías de Navarra (Código convenio núm. 31005305011981. BO Navarra núm. 211, de 10 octubre 2023); y 5) artículo 28.g) del Convenio Colectivo de la empresa NCR España, SL (Código convenio núm. 90003822011982. BOE núm. 17, de 20 enero 2023).

Algún convenio colectivo reconoce a las personas trabajadoras que tengan menores a cargo de entre 12 y 14 años de edad el derecho a la conversión temporal de su contrato de trabajo a tiempo completo en contrato a tiempo parcial de entre un 50 % a un 85 % de jornada diaria. En este sentido, vid., artículo 32 del Convenio Colectivo de la empresa Vegetales de la Mancha, SLU (Código convenio núm. 45100671012021. BO Toledo núm. 217, de 14 noviembre 2023). Esta disposición convencional llama la atención por dos motivos. El primero porque el derecho se reconoce únicamente a las personas trabajadoras con jornada a tiempo completo, no así a quienes tienen contrato a tiempo parcial; y segundo porque el derecho no se plantea como reducción de jornada de un contrato a tiempo completo, sino como conversión temporal del contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial.

⁶³ STSJ de Andalucía/Sevilla-SOC núm. 706/2023, de 8 de marzo (Recurso de suplicación núm. 1543/2021. ECLI:ES:TSJM:2023:2896).

⁶⁴ Vid., NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: “La reducción de jornada por motivos familiares: puntos críticos en la doctrina judicial”, *Temas Laborales*, núm. 129, 2015, p. 130; y VELASCO PORTERO, Mª T.: “Conciliación y flexiseguridad en el ejercicio de los derechos a la reducción de jornada”, *ob. cit.*, p. 67.

solicitado la reducción de jornada por guarda legal o está disfrutando de ella solo puede calificarse como procedente (si resulta acreditada la causa alegada por la empresa)⁶⁵ o nulo (si no resulta acreditada la causa de alegada por la empresa), no teniendo cabida la improcedencia⁶⁶. Los artículos 55.5.párrafo 2º.b) y 53.4.párrafo 2º.b) del ET establece que los despidos disciplinario y objetivo serán declarados nulos cuando no resulte acreditada la causa alegada por la empresa en la carta de despido y afecten a una persona trabajadora que haya solicitado o esté disfrutando de reducción por guarda legal. En estos casos opera la nulidad objetiva o automática⁶⁷. Si la sentencia declara la nulidad del despido, la empresa será condenada a la inmediata readmisión de la persona trabajadora despedida, al abono de los salarios de tramitación (artículo 55.6 ET y artículo 113 LRJS), y también al pago de una indemnización de daños y perjuicios por daño moral:

- El TS ha declarado que los salarios de tramitación tienen la consideración de indemnización a efectos de lo dispuesto en la disposición adicional decimonovena.1 del ET, de modo que para su cálculo se tomará el salario íntegro que hubiera correspondido a la persona trabajadora despedida sin tener en cuenta la reducción de jornada⁶⁸.
- La doctrina judicial considera que cuando la nulidad del despido es automática, por su carácter injustificado y por el hecho de estar la persona trabajadora despedida en reducción de jornada por guarda legal (o por haberla solicitado), la empresa incurre en violación del derecho de conciliación familiar y laboral. El despido en estos casos se califica como nulo por mandato legal para prevenir la discriminación de las personas trabajadoras que se acogen a la reducción de jornada por guarda legal, situación protegida que deriva del derecho fundamental de igualdad del artículo 14 de la CE. En consecuencia, existiendo una vulneración de un derecho fundamental, procede la aplicación automática de la indemnización de daños y perjuicios del artículo 183 de la LRJS⁶⁹. No obstante, en relación con el despido nulo de trabajadora embarazada, el TS ha declarado que la indemnización adicional por daño moral no es automática, sino que hay que acreditar que tiene por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas por la CE o la ley o que se ha producido con vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas⁷⁰.

Llegados a este punto la cuestión consiste en determinar la calificación que merece el despido objetivo cuando, quedando acreditada la causa alegada en la carta de despido, la empresa incurre en error al calcular la indemnización puesta a disposición, *ex* artículo 53.1.b) del ET, porque toma en cuenta el salario correspondiente a la jornada reducida y no el que hubiera correspondido sin considerar tal reducción, resultando una diferencia cuantitativa ciertamente significativa. La doctrina judicial argumenta que tal tipo de error es inexcusable porque deriva del manifiesto y palmario desconocimiento

⁶⁵ La STSJ de Extremadura-SOC núm. 299/2023, de 11 de mayo (Recurso de suplicación núm. 96/2023. ECLI:ES:TSJEXT:2023:550), confirma la procedencia del despido disciplinario de una trabajadora con reducción de jornada por guarda legal.

⁶⁶ Por todas, *vid.*, STSJ de Madrid-SOC núm. 885/2023, de 13 de octubre (Recurso de suplicación núm. 629/2023. ECLI:ES:TSJM:2023:11215), que confirma la nulidad del despido objetivo de persona trabajadora con reducción de jornada por guarda legal, al no resultar acreditadas las causas organizativas y económicas (situación económica negativa) alegadas por la empresa en la carta de despido.

⁶⁷ En este sentido, *vid.*, por todas, STS, Sala Social, de 25 de enero de 2013 (RCUD núm. 1144/2012. ECLI:ES:TS:2013:592); y SSTs-SOC núm. 321/2017, de 18 de abril (RCUD núm. 2771/2015. ECLI:ES:TS:2017:1756) y núm. 10/2018, de 11 de enero (RCUD núm. 726/2016. ECLI:ES:TS:2018:89). En la doctrina judicial, *vid.*, por todas, STSJ de Madrid-SOC núm. 90/2023, de 20 de octubre (Recurso de suplicación núm. 618/2023. ECLI:ES:TSJM:2023:11268).

⁶⁸ En este sentido, *vid.*, por todas, STS-SOC núm. STS-SOC núm. 438/2018, de 25 de abril (RCUD núm. 2152/2016. ECLI:ES:TS:2018:2329). En la doctrina judicial, *vid.*, por todas, STSJ de Madrid-SOC núm. 885/2023, de 13 de octubre (Recurso de suplicación núm. 629/2023. ECLI:ES:TSJM:2023:11215).

⁶⁹ Por todas, *vid.*, STSJ de Cantabria-SOC núm. 416/2021, de 4 de junio (Recurso de suplicación núm. 343/2021. ECLI:ES:TSJCANT:2021:339).

⁷⁰ STS-SOC núm. 1148/2023, de 12 de diciembre (RCUD núm. 5556/2022. ECLI:ES:TS:2023:5502).

de una norma jurídica vigente, que actualmente es la disposición adicional decimonovena.1 del ET, cuyo cumplimiento resulta exigible⁷¹. Si tal tipo de error se considera inexcusable, la siguiente cuestión pasa por determinar si el despido merece la calificación de improcedente, *ex* artículo 122.3.párrafo 2º de la LRJS, o nulo. La misma doctrina judicial que considera tal error como inexcusable, califica el despido como improcedente. Con todo, un sector de la doctrina judicial considera que el error en el cálculo de la indemnización puede resultar excusable cuando, a pesar de no haberse observado lo dispuesto en la disposición adicional decimonovena.1 del ET, se acredita que deriva de una circunstancia excepcional concurrente, unida a la falta de intención maliciosa de la empresa en la decisión del despido, en cuyo caso este merece la calificación de procedente⁷².

3. EL IMPACTO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL EN LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

La reducción de jornada por guarda legal lleva aparejada la disminución proporcional no solo del salario (artículo 37.6.párrafo 1º ET), en los términos expuestos en el apartado 2, sino también de la correspondiente cotización, lo cual afecta al cálculo de futuras prestaciones económicas de la Seguridad Social. Los trabajadores con jornada reducida por guarda legal cotizan conforme al régimen previsto para los contratos de trabajo a tiempo parcial (artículo 66 Real Decreto 2064/1995), de modo que la base de cotización durante la reducción de jornada viene determinada por la retribución percibida en función de las horas trabajadas (artículo 65.1 Real Decreto 2064/1995). Este régimen de cotización aplicable durante el periodo de reducción de jornada incide en la base reguladora para el cálculo de las prestaciones, que resultarán de menor cuantía.

La acción protectora de la Seguridad Social contempla una prestación familiar contributiva no económica, que consiste en computar las cotizaciones realizadas durante los tres primeros años del periodo de reducción de jornada por guarda legal incrementadas hasta el 100 % de la cuantía que hubiera correspondido sin dicha reducción (artículo 237.3.párrafo 1º LGSS). Tres aspectos sobre el alcance de esta prestación:

- *Primero*. El cómputo de la cotización incrementada hasta el 100 % se toma en cuenta en todo supuesto de reducción de jornada por guarda legal (artículo 37.6.párrafo 1º ET), es decir, cuando la reducción se adopta para el cuidado directo tanto de un menor de 12 años de edad como de una persona con discapacidad que no realice actividad retribuida.
- *Segundo*. El cómputo de la cotización incrementada hasta el 100 % se toma en cuenta durante los tres primeros años del periodo de reducción de jornada por guarda legal. Desde el 18 de marzo de 2023, tras la reforma operada por el artículo único.25 del Real Decreto-ley 2/2023, el cómputo de la cotización incrementada hasta el 100 % deja de realizarse únicamente durante los dos primeros años del periodo de reducción de jornada, extendiéndose un año más. Esta ampliación de la cotización ficticia de 2 a 3 años se aplicará para el cálculo de las prestaciones reconocidas a partir del 18 de marzo de 2023, con independencia de que el periodo de reducción de jornada por guarda legal se hubiera iniciado con anterioridad⁷³.

⁷¹ Por todas, vid., STSJ de Castilla-La Mancha/Albacete-SOC núm. 1423/2012, de 12 de diciembre (Recurso de suplicación núm. 1449/2012. ECLI:ES:TSJCLM:2012:3716).

⁷² En este sentido, vid., STSJ de Andalucía/Granada-SOC núm. 1220/2020, de 14 de mayo (Recurso de suplicación núm. 2508/2019. ECLI:ES:TSJAND:2020:7313).

⁷³ Sobre esta cuestión, vid., STS-SOC núm. 41/2019, de 23 de enero (RCUD núm. 3946/2016. ECLI:ES:TS:2019:651). En la doctrina judicial, vid., por todas, STSJ de Madrid-SOC núm. 452/2015, de 25 de mayo (Recurso de suplicación núm. 797/2014. ECLI:ES:TSJM:2015:6695).

- *Y tercero.* El cómputo de la cotización incrementada hasta el 100 % se toma en cuenta a efectos del cálculo de la base reguladora de determinadas prestaciones, que son las siguientes (artículo 237.3.párrafo 1º LGSS, en relación con artículo 237.1 LGSS): 1) jubilación, 2) incapacidad permanente, 3) muerte y supervivencia y 4) nacimiento y cuidado de menor.

En orden al cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo, “las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 por ciento de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial” (artículo 270.6.párrafo 1º LGSS); y si la situación legal de desempleo acontece estando la persona trabajadora en situación de reducción de jornada por guarda legal, las cuantías máxima y mínima de la prestación “se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada” (artículo 270.6.párrafo 2º LGSS).

La finalidad de la prestación familiar contributiva no económica del artículo 237.3.párrafo 1º de la LGSS es que la disminución de la cotización que lleva aparejada la reducción de jornada por guarda legal cause el menor perjuicio posible en futuras prestaciones económicas de la Seguridad Social⁷⁴; se trata de mitigar el perjuicio que la reducción de jornada podría suponer en determinadas prestaciones que en su mayoría son de carácter vitalicio (como son las pensiones de jubilación, muerte y supervivencia e incapacidad permanente), y para cuyo cálculo se toman largos periodos de cotización. La prestación atempera el impacto negativo de la reducción de jornada por guarda legal en el cálculo de prestaciones, pero no lo elimina; y ello es así por dos razones:

- *Primera razón:* una vez transcurridos los tres primeros años del periodo de reducción de jornada por guarda legal, la base de cotización se reduce en la misma proporción que el salario tras la reducción de jornada, con el consiguiente impacto negativo en toda prestación económica distinta del desempleo calculada a partir de bases de cotización.
- *Segunda razón:* la base de cotización se reduce en la misma proporción que el salario desde el primer momento de la reducción de jornada a efectos del cálculo de las prestaciones económicas distintas al desempleo y a las señaladas en el artículo 237.1 de la LGSS (jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y nacimiento y cuidado de menor). Así, la reducción de jornada por guarda legal tiene un impacto negativo *ab initio* en el cálculo de los subsidios siguientes: 1) incapacidad temporal, 2) riesgo durante el embarazo, 3) riesgo durante la lactancia natural, y 4) cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. No obstante, la reducción de jornada no afectará a dichas prestaciones cuando se inicie en el mismo mes que la baja, y ello es así porque para su cálculo se toma la base de cotización del mes anterior. Por otra parte, un sector de la doctrina judicial ha llegado a reconocer la cuantía íntegra del subsidio de incapacidad temporal a una trabajadora con jornada reducida por guarda legal al considerar que calcular la base reguladora de la prestación conforme a bases de cotización disminuidas constituye discriminación indirecta por razón de sexo dado que son las mujeres quienes vienen

⁷⁴ Vid., AGUILERA IZQUIERDO, R.: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito de la Seguridad Social”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 133, 2017, pp. 316, 335 y 336. En este mismo sentido, la doctrina judicial ha declarado que la finalidad de la prestación familiar contributiva es conseguir que “la reducción de jornada afecte lo menos posible a los derechos del trabajador en materia de Seguridad Social”. Por todas, vid., SSTSJ de Cataluña, Sala Social, de 3 de diciembre de 2009 (Recurso de suplicación núm. 8078/2008. ECLI:ES:TSJCAT:2009:13861), 14 de mayo de 2010 (Recurso de suplicación núm. 4005/2009. ECLI:ES:TSJCAT:2010:5633) y 3 de noviembre de 2014 (Recurso de suplicación núm. 4038/2014. ECLI:ES:TSJCAT:2014:11295); y STSJ del País Vasco, Sala Social, de 30 de noviembre de 2010 (Recurso de suplicación núm. 2406/2010. ECLI:ES:TSJPV:2010:5069).

ejerciendo mayoritariamente este derecho de conciliación⁷⁵. Así, la interpretación de los artículos 237.1 y 237.3.párrafo 1º de la LGSS con perspectiva de género permitiría ampliar el elenco de prestaciones económicas beneficiadas por el cómputo de cotizaciones ficticias, incluyendo otras más allá de las expresamente previstas por el legislador como, por ejemplo, el subsidio de incapacidad temporal.

4. EL IMPACTO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL EN LA ECONOMÍA FAMILIAR

4.1. Introducción

La acción protectora del Seguridad Social no contempla una prestación económica que compense a la persona trabajadora que ve disminuido su salario tras reducir la jornada por guarda legal⁷⁶. Así, la reducción de jornada acaba teniendo un impacto negativo no solo en su salario, sino también en su nivel de ingresos. En última instancia, la decisión de reducir la jornada puede quedar condicionada en buena medida por el mayor o menor impacto que vaya a tener en la economía familiar.

4.2. Las subvenciones autonómicas destinadas a compensar la disminución salarial que lleva aparejada la reducción de jornada por guarda legal

Con el fin de mantener la capacidad económica de las familias y de fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos laborales de conciliación de la vida familiar y laboral, algunas Comunidades Autónomas, las menos, conceden subvenciones a las personas que trabajan por cuenta ajena y reducen su jornada y salario por razones de guarda legal, y en particular para el cuidado de menores a cargo. Las Comunidades Autónomas que en 2023 convocaron este tipo de ayudas económicas son *Galicia*⁷⁷, *La Rioja*⁷⁸ y *País Vasco*⁷⁹. Los requisitos de acceso a ellas, los plazos para solicitarlas y su importe varían de unas a otras:

⁷⁵ En este sentido, vid., STSJ de Andalucía/Sevilla-SOC núm. 1492/2019, de 6 de junio (Recurso de suplicación núm. 550/2018. ECLI:ES:TSJAND:2019:6904).

⁷⁶ El artículo 267.1.c) de la LGSS contempla como situación de desempleo la reducción de jornada, pero solo cuando sea adoptada por decisión del empresario al amparo del artículo 47 del ET o por resolución judicial en el seno de un procedimiento concursal.

⁷⁷ La convocatoria de estas ayudas en 2023 se rige por la normativa siguiente: 1) Resolución de 28 de junio de 2023, de la Secretaría General de la Igualdad, por la que se establecen las bases reguladoras que regirán las ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral, por reducción de la jornada de trabajo como medida de fomento de la conciliación y corresponsabilidad, cofinanciadas por la Unión Europea en el marco del programa FSE+ Galicia 2021-2027, y se convocan para el año 2023 (código de procedimiento SI440A) (DO Galicia núm. 131, de 11 julio 2023); y 2) Resolución de 23 de noviembre de 2023, de la Secretaría General de la Igualdad, por la que se resuelven las ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral, por reducción de la jornada de trabajo como medida de fomento de la conciliación y corresponsabilidad, cofinanciadas por la Unión Europea en el marco del programa FSE+ Galicia 2021-2027, y se convocan para el año 2023 (código de procedimiento SI440A) (Diario Oficial de Galicia número 131, de 11 de julio) (DO Galicia núm. 229, de 1 diciembre 2023).

⁷⁸ La convocatoria de estas ayudas en 2023 se rige por la normativa siguiente: 1) Orden DEA/60/2020, de 16 de octubre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas a la contratación laboral de cuidadores cualificados y empleados del hogar y a la reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de hijos y de personas con discapacidad o con dependencia (BO La Rioja núm. 142, de 23 octubre 2020), modificada por la Orden DEA/58/2022 (BO La Rioja núm. 187, de 28 septiembre 2022); y 2) Resolución 907/2023, de 21 de febrero, de la Consejería de Desarrollo Autonómico, por la que se aprueba el gasto para la convocatoria de subvenciones 2023, destinadas a la concesión de ayudas a la contratación laboral de cuidadores cualificados y empleados del hogar y a la reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de hijos y de personas con discapacidad o con dependencia, en aplicación de la Orden DEA/60/2020, de 16 de octubre, modificada por la Orden DEA/58/2022, de 26 de septiembre, por la que se establecen las bases reguladoras de dichas ayudas (extracto) (BO La Rioja núm. 42, de 1 marzo 2023).

⁷⁹ El artículo 52.4 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres (BOE núm. 89,

Comunidad Autónoma	Requisitos de acceso a la ayuda
Galicia	- La persona trabajadora que reduce su jornada será especialmente hombre - Reducción de jornada para el cuidado de menor de 3 años, o menor de 12 años con discapacidad $\geq 33\%$ - Empadronamiento en Galicia - Convivir con el sujeto causante (menor) - Ingresos ≤ 7 veces IPREM según declaración del IRPF del último periodo
La Rioja	- La persona trabajadora que reduce su jornada ha de tener contrato de trabajo con jornada a tiempo completo y estar encuadrada en el RGSS - Reducción de jornada entre el 20 %y el 50 %, por un periodo mínimo de 6 meses (o excepcionalmente 4 meses) desde la fecha de la solicitud y para hacerse cargo del cuidado directo de la unidad familiar - El cónyuge, pareja de hecho o persona que convive con la persona solicitante ha de tener contrato a jornada completa
País Vasco	- Ostentar la guardia y custodia del hijo o la hija durante todo el periodo para el que se haya solicitado la reducción de jornada - Empadronamiento en el País Vasco junto con hijo/a a cargo - Haber residido en el País Vasco de forma continuada el año anterior a la solicitud, o cinco años continuados dentro de los diez años anteriores - La reducción de jornada ha de tener un periodo continuado mínimo de 59 días naturales - Reducción de la jornada un mínimo del 30 %
Comunidad Autónoma	Plazo para solicitar la ayuda
Galicia	Entre el 12/7/2023 y el 11/8/2023
La Rioja	Entre el 2/3/2023 y el 31/10/2023
País Vasco	El plazo comienza a contar una vez que la persona trabajadora ha cumplido el periodo mínimo de 59 días naturales continuados en situación de reducción de jornada, y se prolonga hasta antes de cumplir 365 días desde el inicio del disfrute de tal situación

de 14 abril 2023), dispone que “La Administración de la Comunidad Autónoma otorgará ayudas a los trabajadores y trabajadoras que se acojan a excedencias, permisos y reducciones de jornada para atender a las necesidades domésticas y del cuidado de hijas e hijos y de personas dependientes”. La convocatoria de estas ayudas en 2023 se rige por la normativa siguiente: 1) Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral (BO País Vasco núm. 208, de 31 octubre 2019), modificado en 2021 (BO País Vasco núm.), 2022 (BO País Vasco núm.) y 2023 (BO País Vasco núm.); y 2) Orden de 20 de septiembre de 2022, de la Consejera de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, por la que se aprueban las instancias normalizadas de las solicitudes de las ayudas previstas en los Capítulos II y III del Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral (BO País Vasco núm. 189, de 3 octubre 2022).

Comunidad Autónoma	Cuantía de la ayuda
Galicia	De 1.700 a 3.700 euros, en función de: - Porcentaje de jornada que se reduce - Duración de la reducción de jornada - Número de menores atendidos
La Rioja	- 1.000 euros por reducción de jornada $\geq 20 \%$ - 1.500 euros por reducción de jornada $\geq 30 \%$ - 2.000 euros por reducción de jornada $\geq 40 \%$ - 2.500 euros por reducción de jornada del 50% Las cuantías señaladas se incrementarán un 30% cuando el nivel de rentas de la unidad familiar sea ≤ 60.000 euros, o ≤ 35.000 euros en caso de familia monoparental Las cuantías señaladas se incrementarán en 1.000 euros en caso de: 1) familias monoparentales, 2) familias numerosas, 3) familia con algún miembro en situación de violencia de género y 4) familia con algún miembro en situación de dependencia severa, gran dependencia, con un grado de discapacidad $\geq 50 \%$ o con capacidad intelectual límite La cuantía de la ayuda es para reducciones de jornada por un periodo mínimo de 6 meses, y se reducirá proporcionalmente si la reducción de jornada dura entre 4 y 6 meses.
País Vasco	Cuando la renta familiar estandarizada es < 20.000 euros: - 2.200 euros con jornada reducida entre 33% y 39% - 2.500 euros con jornada reducida entre 40% y $44,9 \%$ - 2.800 euros con jornada reducida $\geq 45 \%$ Cuando la renta familiar estandarizada es ≥ 20.00 euros: - 1.819 euros con jornada reducida entre 33% y 39% - 2.140 euros con jornada reducida entre 40% y $44,9 \%$ - 2.354 euros con jornada reducida $\geq 45 \%$ Las cuantías señaladas se incrementan un 30% en caso de: 1) familia monoparental, 2) familia numerosa, 3) familia con algún miembro en situación de violencia de género, y 4) familia con algún miembro en situación de dependencia severa, gran dependencia o discapacidad $\geq 50 \%$ Las cuantías señaladas son para contratos de trabajo con jornada a tiempo completo, y se reducirá proporcionalmente si la jornada fuera a tiempo parcial. Las cuantías se establecen para unos periodos máximos de reducción de jornada, que se fijan por pareja y solicitante, así como para el conjunto de la vida familiar y para cada una de sus etapas, entendiendo que la llegada de un nuevo hijo o nueva hija supone el cierre de una etapa y la apertura de otra nueva. La duración máxima de la ayuda por solicitante varía según sea hombre o mujer.

El distinto tratamiento que dispensan las Comunidades Autónomas en materia de ayudas económicas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral puede conducir a que la reducción de jornada por guarda legal repercuta de manera diferente en el nivel de ingresos de la persona trabajadora en función del lugar de residencia y trabajo, lo cual, en última instancia, podría conducir a desigualdades territoriales. El cualquier caso, conviene abordar en toda su amplitud las distintas líneas de subvenciones que articulan unas Comunidades Autónomas y otras en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, no ciñéndose únicamente a la que fomenta la reducción de jornada por guarda legal, para así poder extraer ideas más concluyentes sobre el mayor o menor impacto que el ejercicio de un derecho laboral de conciliación puede tener en el nivel de ingresos de la persona trabajadora según cuál sea su lugar de residencia y trabajo.

Se da la circunstancia de que *La Rioja*⁸⁰ y *País Vasco*⁸¹ convocaron en 2023 subvenciones destinadas no solo a quienes reducen su jornada laboral por guarda legal, sino también a quienes pasan a situación de excedencia para cuidar de menores a cargo; se trata de una apuesta clara por apoyar la reducción de tiempo de trabajo con el fin de facilitar a las personas trabajadoras que dispongan de más tiempo para ocuparse personalmente del cuidado directo de los menores a cargo.

Navarra convocó en 2023 subvenciones para personas trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de familiares⁸², y hace tiempo que dejó de subvencionar a quienes reducen su jornada laboral para cuidar de menores a cargo⁸³.

Hasta el año 2022, *Castilla y León* contó con dos líneas de subvenciones destinadas a quienes trabajan por cuenta ajena y reducen su jornada por guarda legal o pasan a excedencia por cuidado de familiares⁸⁴. No obstante, ambas líneas de subvención dejaron de convocarse en 2023.

⁸⁰ Vid., Orden nº 27/2009 de 26 de junio de 2009 de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas al programa de fomento del derecho de excedencia para el cuidado de hijos y sustitución de trabajadores en excedencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja núm. 82, de 3 julio 2009), modificada por la Orden DEA/74/2022 (BO La Rioja núm. 214, de 8 noviembre 2022).

⁸¹ En el País Vasco, la normativa que regula las ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia laboral por cuidado de persona menor de 3 años es la misma que regula las ayudas a personas trabajadoras con reducción de jornada para el cuidado de una persona menor de 12 años. Vid., nota al pie núm. 80.

⁸² Vid., Orden Foral 159/2020, de 12 de mayo, de la Consejera de Derechos Sociales, por la que se aprueban las bases reguladoras de diversas ayudas en el ámbito de la familia para las anualidades de 2020 a 2023 (BO Navarra núm. 115, de 28 mayo 2020), modificada por Orden Foral 62/2023 (BO Navarra núm. 54, de 16 marzo 2023).

⁸³ La Orden Foral 105/2002, de 3 de octubre, de la Consejera de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo, por la que se regulan las ayudas para favorecer la inserción laboral de mujeres y la conciliación de la vida laboral y familiar (BON núm. 126, de 18 octubre 2002), contemplaba el “Programa de Subvenciones a trabajadores por cuenta ajena y al personal al servicio de la Administraciones Públicas de la Comunidad Foral de Navarra, que reduzcan su jornada por guarda legal”. La Orden Foral 17/2005, de 17 de febrero, del Consejero de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo, deroga la Orden Foral 105/2002, de 3 de octubre, por la que se regulan las ayudas para favorecer la inserción laboral de mujeres y la conciliación de la vida laboral y familiar (BON núm. 26, de 2 marzo 2005). Posteriormente, la Orden Foral 187/2005, de 29 de septiembre, del Consejero de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo, por la que se convocan las ayudas para favorecer la inserción laboral de mujeres y la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras (BON núm. 127, de 24 octubre 2005), incluyó el programa de “Subvenciones orientadas a personas trabajadoras por cuenta ajena, que reduzcan su jornada por guarda legal por nacimiento o adopción de menores de seis años”. Navarra ha dejado de convocar ayudas destinadas a compensar la disminución salarial que lleva aparejada la reducción de jornada por guarda legal.

⁸⁴ Castilla y León convocó por última vez este tipo de subvenciones en 2022, regidas por las normas siguientes: 1) Orden FAM/655/2021, de 18 de mayo, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Castilla y León: Líneas de reducción de jornada laboral y excedencia (BO Castilla y León núm. 103, de 31 mayo 2021); y 2) Extracto de la Resolución de 1 de junio de 2022, del Gerente de Servicios Sociales de Castilla y León, por la que se convocan subvenciones destinadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Castilla y León: Líneas de reducción de jornada laboral y excedencia (BO Castilla y León núm. 112, de 13 junio 2022).

Algunas Comunidades Autónomas, como *Cantabria*⁸⁵ y *Castilla-La Mancha*⁸⁶, convocaron ambas líneas de subvención (reducción de jornada y excedencia) únicamente en 2020-2021 y de manera puntual, dentro del marco de medidas extraordinarias para la recuperación económica con motivo de la crisis motivada por la COVID-19, pero luego no han proseguido con ellas.

Hay Comunidades Autónomas, como *Castilla y León*⁸⁷ y *País Vasco*⁸⁸, que en 2023 incentivaron a las empresas que suscriben con personas desempleadas un contrato de trabajo de duración determinada para la sustitución de persona trabajadora con jornada reducida por guarda legal, ex artículo 15.3.párrafo 2º del ET. Este régimen de ayudas económicas persigue “fomentar la toma de conciencia por parte de las empresas de que la conciliación de la vida familiar y laboral es una necesidad real e imperiosa que debe atenderse”. Con estas subvenciones, las empresas reducen los costes por la contratación de una persona para sustituir a quien ha optado por ejercer su derecho a la reducción de jornada por guarda legal⁸⁹.

4.3. La contratación laboral de una persona empleada de hogar para el cuidado de menores a cargo como alternativa a la reducción de jornada por guarda legal

4.3.1. Las subvenciones autonómicas destinadas a fomentar la contratación laboral de personas empleadas de hogar para el cuidado de menores a cargo

Varias Comunidades Autónomas convocaron en 2023 subvenciones destinadas a quienes trabajan por cuenta ajena y contratan a una persona para ayudar en el cuidado de (hijo/a) menor a cargo

⁸⁵ Estas subvenciones extraordinarias se ordenaron a través de las normas siguientes: 1) Decreto 63/2020, de 24 de septiembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones destinadas a personas trabajadoras que ejerzan derechos de reducción de jornada o excedencia en el contexto de la crisis ocasionada por la pandemia de COVID-19 (BO Cantabria núm. 189, de 1 octubre 2020); 2) Ley de Cantabria 3/2021, de 26 de abril, de concesión de ayudas dirigidas a las empresas y las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo, para el sostenimiento del empleo y la actividad económica en el contexto de la crisis ocasionada por la pandemia de COVID-19 (BO Cantabria núm. 84, de 4 mayo 2021); y 3) Decreto 59/2021, de 24 de junio, por el que se regula el segundo programa de concesión directa de subvenciones destinadas a personas trabajadoras que ejerzan derechos de reducción de jornada o excedencia en el contexto de la crisis ocasionada por la pandemia de COVID-19 (BO Cantabria núm. 128, de 5 julio 2021).

⁸⁶ Vid., Decreto 32/2020, de 14 de julio, por el que se regula la concesión directa de ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral como consecuencia de la crisis originada por el COVID-19 (DO Castilla-La Mancha núm. 142, de 17 julio 2020. Corr. Err. DO Castilla-La Mancha núm. 204, de 8 octubre 2020).

Antes de la pandemia de COVID-19, Castilla-La Mancha convocó en 2011 este tipo de subvenciones a través de la Resolución de 27 de octubre de 2010, de la Dirección General de Empleo, por la que se aprueba la convocatoria pública para el año 2011 de las subvenciones públicas a personas trabajadoras, dirigidas a compensar la pérdida de ingresos derivada de la reducción de jornada laboral, el disfrute de excedencias o la suspensión de contratos laborales, para conciliar su vida laboral, familiar y personal (DO Castilla-La Mancha núm. 210, de 29 octubre 2010).

⁸⁷ Vid., Orden IEM/1013/2022, de 5 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a fomentar la contratación de duración determinada para la sustitución de persona trabajadora al objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, en la Comunidad de Castilla y León (BO Castilla y León núm. 155, de 11 agosto 2022); y Resolución de 26 de julio de 2023, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se convocan las subvenciones dirigidas a fomentar la contratación de duración determinada para la sustitución de persona trabajadora al objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar en Castilla y León, para el año 2023 (BO Castilla y León núm. 144, de 28 julio 2023).

⁸⁸ Vid., Capítulo IV (artículo 38-45) del Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de vida familiar y laboral (BO País Vasco núm. 208, de 31 octubre 2019); y Resolución de 8 de marzo de 2023, de la Directora General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por la que se procede a la publicación del Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por el que se asignan recursos económicos para la financiación, en el año 2023, de las ayudas previstas en el Capítulo IV del Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral (BO País Vasco núm. 52, de 15 marzo 2023).

⁸⁹ En este sentido, vid., COSTA REYES, A. y RODRÍGUEZ CRESPO, Mª J.: “La actuación de las Comunidades Autónomas para la conciliación de la vida familiar y laboral”, *Temas Laborales*, núm. 71, 2003, pp. 116 y 117.

dentro del domicilio familiar. A excepción de Asturias y Navarra, las demás Comunidades Autónomas que convocan estas subvenciones exigen que el contrato de trabajo se suscriba con una persona empleada de hogar, a través de la relación laboral especial del Real Decreto 1620/2011 y cursando su alta en el Sistema Especial de Seguridad Social de Empleados de Hogar. Estas ayudas económicas fomentan no solo la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras con (hijos/as) menores a cargo, sino también el empleo en el sector de los cuidados, y muy especialmente en el sector doméstico, al tiempo que evitan situaciones de empleo doméstico no declarado (sumergido) e irregular.

En 2023, las Comunidades Autónomas señaladas a continuación convocaron subvenciones destinadas a quienes trabajan por cuenta ajena y contratan una persona empleada de hogar para el cuidado de menores a cargo: *Asturias*⁹⁰, *Castilla-La Mancha*⁹¹, *Extremadura*⁹², *Galicia*⁹³, *La Rioja*⁹⁴,

⁹⁰ En Asturias, la convocatoria de 2023 destina a subvencionar la contratación laboral de personas empleadas de hogar para el cuidado de hijos menores a cargo se rige por las normas siguientes: 1) Resolución de 22 de junio de 2021, de la Presidencia del Principado de Asturias, por la que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas a las familias con niñas y niños de hasta doce años de edad para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con motivo de la situación ocasionada por la COVID-19 (BO Principado de Asturias núm. 122, de 25 junio 2021), modificada por Resolución de 5 de julio de 2022 (BO Principado de Asturias núm. 133, de 12 julio 2022); y 2) Resolución de 27 de noviembre de 2023, de la Consejería de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo, por la que se aprueba la convocatoria pública de las ayudas a las familias con niñas y niños de hasta doce años de edad para la conciliación (Extracto publicado en BO Principado de Asturias núm. 231, de 1 diciembre 2023).

⁹¹ La convocatoria realizada en 2023 por Castilla-La Mancha se rige por el Decreto 133/2022, de 27 de diciembre, por el que se regula la concesión directa de ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, cofinanciable por el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) (DO Castilla-La Mancha núm. 4, de 5 enero 2023).

⁹² En Extremadura, la convocatoria de esta ayuda se rige en 2023 por la normativa siguiente: 1) Orden de 6 de julio de 2020 por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas a la contratación, como medida de fomento de la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral para responder al impacto del COVID-19 (DO Extremadura núm. 132, de 9 julio 2020), modificada por el Decreto-ley 6/2021 (DO Extremadura núm. 173, de 7 septiembre 2021) y la Orden de 28 de febrero de 2023 (DO Extremadura núm. 46, de 8 marzo 2023); y 2) Resolución de 31 de marzo de 2023, de la Secretaría General, por la que se aprueba la convocatoria de concesión de subvenciones para la contratación como medida de fomento de la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral para responder al impacto del COVID-19 correspondiente al año 2023 (DO Extremadura núm. 68, de 11 abril 2023).

⁹³ Esta subvención se enmarca en Galicia dentro del Programa “Bono Concilia Familia”, y en la convocatoria de 2023 se rige por la Orden de 22 de junio de 2023 por la que se establecen las bases para la concesión de las ayudas económicas a las familias para la conciliación en situaciones puntuales y períodos de vacaciones escolares a través del programa Bono Concilia Familia, y se procede a su convocatoria para el año 2023 (código de procedimiento BS412A) (DO Galicia núm. 126, de 4 julio 2023).

⁹⁴ En La Rioja, la convocatoria de esta ayuda en 2023 se rige por la normativa siguiente: 1) Orden DEA/60/2020, de 16 de octubre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas a la contratación laboral de cuidadores cualificados y empleados del hogar y a la reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de hijos y de personas con discapacidad o con dependencia (BO La Rioja núm. 142, de 23 octubre 2020), modificada por Orden DEA/58/2022 (BO La Rioja núm. 187, de 28 septiembre 2022); 2) Instrucción de 28 de abril de 2021, para la gestión de la Orden DEA/60/2020, de 16 de octubre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas a la contratación laboral de cuidadores cualificados y empleados del hogar y a la reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de hijos y de personas con discapacidad o con dependencia; 3) Instrucción de 26 de septiembre de 2021, para la interpretación de la Orden DEA/60/2020, de 16 de octubre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas a la contratación laboral de cuidadores cualificados y empleados del hogar y a la reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de hijos y de personas con discapacidad o con dependencia, en aplicación de la Orden DEA/60/2020, de 16 de octubre, modificada por la Orden DEA/58/2022, de 26 de septiembre, por la que se establecen las bases reguladoras de dichas ayudas (extracto) (BO La Rioja núm. 42, de 1 marzo 2023. Texto completo).

*Madrid*⁹⁵, *Navarra*⁹⁶ y *País Vasco*⁹⁷. Los requisitos de acceso a estas ayudas, su cuantía y los plazos para solicitarlas varían de unas otras; destacan los siguientes aspectos diferenciales en lo que a los requisitos de acceso a la subvención se refiere:

- *Edad del menor a cargo*. Madrid subvenciona la contratación laboral de personas empleadas de hogar para cuidar hijos/as menores de 12 años, ampliable hasta menores de 18 años con discapacidad; Castilla-La Mancha lo hace para el cuidado de hijos/as menores de hasta 14 años, ampliable hasta menores de 18 años con discapacidad; y La Rioja para el cuidado de hijos/as menores de 14 años, ampliable hasta menores de 18 años con diversidad funcional. Navarra subvenciona la contratación para el cuidado de menores de 12 años, Asturias y Galicia para menores de hasta 12 años inclusive, y Extremadura y País Vasco para menores de 14 años.
- *Límite de rentas*. La totalidad de las Comunidades Autónomas exigen no superar un determinado límite de rentas para acceder a la subvención o la cuantía de esta varía en función de la renta. No obstante, el límite de rentas difiere de unas a otras y los conceptos subvencionables no son los mismos en todas.
- *Situación de desempleo de la persona contratada*. Castilla-La Mancha, Extremadura, La Rioja y Navarra exigen expresamente que el contrato de trabajo se formalice con una persona

⁹⁵ En la Comunidad de Madrid, la convocatoria de esta ayuda en 2023 se rige por la normativa siguiente: 1) Acuerdo de 24 de mayo de 2023, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban las normas reguladoras y se establece el procedimiento de concesión directa de subvenciones del programa de incentivos a la contratación de personas empleadas de hogar para la conciliación de la vida familiar y laboral (BOCM núm. 135, de 8 junio 2023); y 2) Orden de 26 de mayo de 2023, del Consejero de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se declara el importe del crédito presupuestario disponible para financiar la concesión directa, en el año 2023, de subvenciones correspondientes al programa de incentivos a la contratación de personas empleadas de hogar para la conciliación de la vida familiar y laboral (BOCM núm. 135, de 8 junio 2023).

⁹⁶ En Navarra, la convocatoria de esta ayuda se rige en 2023 por la normativa siguiente: 1) Resolución 494E/2021, de 25 de marzo, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, por la que se aprueba la convocatoria y las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras por cuenta ajena a través de la contratación. Identificación BDNS: 552886 (BON núm. 91, de 22 abril 2021), modificada por Resolución 8915E/2022 (BON núm. 145, de 21 julio 2022; Corr. Err. BON núm. 162, de 16 agosto 2022); 2) Resolución 232E/2023, de 14 de febrero, de la directora gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, por la que se autoriza el gasto de la convocatoria de la subvención “Subvenciones dirigidas a favorecer la conciliación de la vida laboral y de familiar de las personas trabajadoras por cuenta ajena a través de la conciliación”. Identificación BDNS: 674091 (BON núm. 54, de 16 marzo 2023); y 3) Resolución 6256E/2023, de 2 de octubre, de la directora gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, por la que se desautoriza el gasto de la partida correspondiente a la concesión de subvenciones aprobada mediante Resolución 494/2021, de 25 de marzo, de la directora gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones dirigidas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras por cuenta ajena a través de la contratación (BON núm. 219, de 23 octubre 2023). Navarra es la única Comunidad Autónoma que convoca por separado subvenciones destinadas a personas trabajadoras por cuenta ajena y a personas trabajadoras por cuenta propia para conciliar su vida laboral y familiar a través de la contratación de personas empleadas de hogar.

⁹⁷ La normativa reguladora de estas ayudas en la convocatoria de 2023 es la siguiente: 1) Decreto 102/2022, de 7 de septiembre, de ayudas a la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijas e hijos menores de 14 años de edad (BO País Vasco núm. 179, de 19 septiembre 2022); 2) Orden de 20 de septiembre de 2022, de la Consejera de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, por la que se aprueba la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos de acceso a la ayuda y las instancias normalizadas de solicitud previstas en el Decreto 102/2022, de 7 de septiembre, de ayudas a la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijas e hijos menores de 14 años de edad (BO País Vasco núm. 186, de 28 septiembre 2022); y 3) Orden de 8 de marzo de 2023, de la Consejera de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, por la que se da a conocer la dotación presupuestaria de las actuaciones subvencionables previstas en el Decreto 102/2022, de 7 de septiembre, de ayudas a la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijas e hijos menores de 14 años de edad (BO País Vasco núm. 52, de 15 marzo 2023).

desempleada e inscrita como demandante de empleo en una Oficina de Empleo ubicada en la correspondiente Comunidad Autónoma.

- *Duración del contrato de trabajo y de la jornada laboral.* Castilla-La Mancha y la Rioja exigen que el contrato de trabajo se suscriba por tiempo indefinido. Madrid subvenciona la contratación tanto temporal como indefinida y con jornada a tiempo completo o parcial, según las necesidades de cada familia. País Vasco exige que la contratación laboral tenga una duración mínima de 59 días naturales, que pueden ser discontinuos. En sentido similar, la duración del contrato de trabajo en Navarra debe ser, al menos, de 3 meses, y si se suscribe a tiempo parcial, debe ser, al menos, al 50 % de la jornada a tiempo completo. Galicia subvenciona el contrato de trabajo de muy corta duración suscrito para que la persona empleada de hogar atienda necesidades muy puntuales del menor o durante sus vacaciones escolares, lo cual resulta coherente porque la gran apuesta de Galicia es subvencionar la reducción de la jornada por guarda legal. Extremadura no precisa nada sobre la duración del contrato de trabajo suscrito con la persona empleada de hogar. Asturias tampoco precisa nada al respecto, tal vez porque no exige que la contratación sea de una persona empleada de hogar, refiriéndose a la contratación de servicios de cuidado de menores, en general.
- *Situación laboral del titular del hogar familiar que contrata y, en su caso, de su cónyuge o pareja de hecho.* Algunas Comunidades Autónomas exigen que tanto el titular del hogar familiar que contrata y solicita la ayuda como, en su caso, el otro progenitor, cónyuge o pareja de hecho con quien conviva estén trabajando, sin más precisión (Asturias, Castilla-La Mancha, La Rioja, Galicia); otras exigen que ambos realicen una actividad retribuida por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo, aunque añaden excepciones (Extremadura, Madrid, País Vasco). Cabe entender que este requisito responde a la idea de que ninguno dispone de tiempo para cuidar en todo momento del menor porque ambos trabajan, de ahí la contratación de una persona para que ayude en el cuidado. En esta misma línea, Madrid exige expresamente tanto al titular de hogar familiar como al otro cónyuge o pareja de hecho que durante el periodo subvencionable no estén disfrutando del descanso por nacimiento o cuidado de menor, de reducción de jornada por guarda legal ni de excedencia por cuidado de hijos, porque de ser así cabe entender que tienen tiempo para cuidar del menor a cargo y no precisan la contratación de una persona empleada de hogar. Nótese que País Vasco es la única Comunidad Autónoma que subvenciona a quien trabaja a tiempo completo y decide contratar una persona empleada de hogar para el cuidado de un menor a cargo como a quien decide no hacerlo y en su lugar reduce su jornada por guarda legal o pasa a situación de excedencia familiar. En Galicia, una persona trabajadora puede recibir al mismo tiempo subvención por reducir su jornada por guarda legal y por contratar en momentos puntuales una persona empleada de hogar para el cuidado del menor. Navarra poco precisa sobre la situación laboral/profesional del cónyuge o pareja de hecho de la persona que solicita la ayuda, limitándose a señalar que ha de trabajar por cuenta ajena.

Andalucía y Murcia han dejado de convocar ayudas destinadas a quienes trabajan por cuenta ajena y contratan una persona empleada de hogar para el cuidado de los hijos o menores a cargo:

- *Andalucía* cuenta con un total de nueve líneas de subvenciones dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral⁹⁸; la línea 3 subvenciona la contratación de personas

⁹⁸ Vid., Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía (BOJA núm. 197, de 9 octubre 2020; Corr. Err. BOJA núm. 6, de 12 enero 2021; Corr. Err. BOJA núm. 71, de 16 abril 2021); y Orden de 29 de mayo de 2023, por la que se modifica la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía (BOJA núm. 105, de 5 junio 2023).

desempleadas para el cuidado y atención de hijos/as menores de 3 años de edad. Las subvenciones de la línea 3 se convocaron por última vez en 2021⁹⁹.

— *Murcia* realizó en 2020, dentro del contexto de la pandemia por COVID-19, dos convocatorias destinadas a subvencionar la contratación laboral de personas empleadas de hogar para cuidar de hijos menores en cargo cuando ambos progenitores (adoptantes) trabajasen. Esta línea de subvención se articuló para un momento muy puntual, como fue la crisis sanitaria de la COVID-19, y no ha proseguido en años posteriores.

Aunque *Cantabria* no convocó en 2023 subvenciones por la contratación de personas empleadas de hogar para el cuidado de menores a cargo, algunos municipios de la Comunidad Autónoma si lo han hecho; es el caso de *Astillero*¹⁰⁰.

Un caso particular es el del Principado de Asturias, donde la subvención por la contratación de personas empleadas de hogar para el cuidado de menores se convoca no solo a nivel autonómico, sino también por algún municipio como, por ejemplo, *Llanera*¹⁰¹.

4.3.2. Las deducciones en la cuota íntegra autonómica del IRPF por ayuda doméstica

La normativa fiscal de algunas Comunidades Autónomas contempla la “deducción por ayuda doméstica” en la cuota íntegra autonómica del IRPF, es decir, las cantidades abonadas en el periodo impositivo por la contratación laboral de una persona empleada de hogar para el cuidado de menores a cargo son deducibles. La tabla siguiente muestra las Comunidades Autónomas con “deducción autonómica por ayuda doméstica” y sin ella en el IRPF correspondiente al ejercicio 2022 (declaración del IRPF realizada en 2023):

Comunidad Autónoma	Cantidad deducible en cuota IRPF	Límite máximo deducible
Andalucía ¹⁰²	20 % de las cotizaciones abonadas durante el periodo impositivo por la contratación de una persona empleada de hogar para el cuidado de hijos menores de hasta 14 años	500 euros anuales
Aragón	-----	-----
Asturias	-----	-----

⁹⁹ Vid., Resolución de 11 de junio de 2021, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se efectúa la convocatoria para el ejercicio 2021, de las subvenciones reguladas en la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía (BOJA núm. 123, de 29 junio 2021).

¹⁰⁰ Bases generales y convocatoria del programa de ayudas municipales para conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores por cuenta ajena y de los trabajadores autónomos, para el año 2023 (BO Cantabria núm. 178, de 14 septiembre 2023).

¹⁰¹ Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de Llanera, de 26 de mayo de 2023, sobre Bases reguladoras de la convocatoria reguladora de ayudas a la conciliación, año 2023 (BO Principado de Asturias núm. 110, de 29 junio 2023).

¹⁰² Artículo 19 de la Ley 5/2021, de 20 de octubre, de Tributos Cedidos de la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOE núm. 263, de 3 noviembre 2021).

Comunidad Autónoma	Cantidad deducible en cuota IRPF	Límite máximo deducible
Baleares ¹⁰³	40 % del importe anual satisfecho por los gastos derivados de la contratación laboral de persona empleada de hogar para cuidar de descendiente/acogido menor de 6 años	660 euros anuales, o la parte proporcional si todos los descendientes/acogidos dejan de ser menores de 6 años 600 euros anuales si fallece uno de los contribuyentes en el periodo impositivo
Canarias	-----	-----
Cantabria	-----	-----
Castilla-La Mancha	-----	-----
Castilla y León ¹⁰⁴	30 % de las cantidades satisfechas en el periodo impositivo a la persona empleada de hogar contratada para el cuidado de hijos/as menores 15 % de las cantidades satisfechas en concepto de cuotas abonadas a la Seguridad Social (cotización) por la persona empleada de hogar en caso de hijo/a menor de 4 años al que sea de aplicación el mínimo por descendiente	322 euros anuales, tanto en tributación individual como conjunta, por las cantidades abonadas a la persona empleada de hogar 300 euros anuales por cotización abonada por la persona empleada de hogar
Cataluña	-----	-----
Comunidad Valenciana ¹⁰⁵	50 % de las cotizaciones satisfechas durante el periodo impositivo por la contratación laboral indefinida de una persona empleada de hogar para el cuidado de menores de 5 años de edad (y también determinados ascendientes)	No hay límite máximo
Extremadura ¹⁰⁶	10 % de las cantidades satisfechas en el periodo impositivo por la contratación de una persona empleada de hogar para el cuidado de hijos menores de hasta 14 años.	400 euros anuales por unidad familiar

¹⁰³ Artículo 6 bis del Decreto Legislativo 1/2014, de 6 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears en materia de tributos cedidos por el Estado (BOE núm. 160, de 2 julio 2014).

¹⁰⁴ Artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1/2013, de 12 de septiembre, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad de Castilla y León en materia de tributos propios y cedidos (BO Castilla y León núm. 180, de 18 septiembre 2013).

¹⁰⁵ Artículo 4.Uno.i) de la Ley 13/1997, de 23 de diciembre, por la que se regula el tramo autonómico del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y restantes tributos cedidos (BOE núm. 83, de 7 abril 1998).

¹⁰⁶ Artículos 6 y 12 bis del Decreto Legislativo 1/2018, de 10 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de tributos cedidos por el Estado (BOE núm. 148, de 19 junio 2018).

Comunidad Autónoma	Cantidad deducible en cuota IRPF	Límite máximo deducible
Galicia ¹⁰⁷	30 % de las cantidades satisfechas por la contratación de una persona empleada de hogar para el cuidado de hijos/as de 0 a 3 años	400 euros anuales en caso de un hijo/a de hasta 3 años 600 euros anuales en caso de dos o más hijos/as
La Rioja ¹⁰⁸	30 % de los cantidades abonadas por contratación de personal para el cuidado de hijos/as de 0 a 3 años, teniendo el contribuyente su residencia habitual en uno de los pequeños municipios de La Rioja	600 euros anuales por menor
Madrid ¹⁰⁹	Regla general: 25 % de las cotizaciones ingresadas por contratación de persona empleada de hogar para el cuidado de menores de 3 años (y también de mayores dependientes y personas con discapacidad) Regla especial para el caso de que los contribuyentes sean titulares de familia numerosa: 40 % de las cotizaciones ingresadas por contratación de persona empleada de hogar para el cuidado de menores de 3 años (y también de mayores dependientes y personas con discapacidad)	Regla general: 400 euros anuales Regla especial en caso de familia numerosa: 600 euros anuales
Murcia ¹¹⁰	20 % de las cotizaciones satisfechas por la contratación de persona empleada de hogar para el cuidado de hijos/as menores de 12 años por razones de conciliación	400 euros anuales
Navarra ¹¹¹	100 % de las cotizaciones satisfechas por la contratación de persona empleada de hogar para el cuidado de descendientes menores de 16 años (y otros familiares)	Sin límite máximo
País Vasco	-----	-----

La deducción fiscal por ayuda doméstica es una manifestación más de la apuesta de las Comunidades Autónomas por fomentar la contratación de personas empleadas de hogar para el cuidado de menores a cargo, y que en muchas de ellas se plantea como alternativa a la reducción de

¹⁰⁷ Artículo 5.Cinco del Decreto Legislativo 1/2011, de 28 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de tributos cedidos por el Estado (BOE núm. 279, de 19 noviembre 2011).

¹⁰⁸ Artículo 37.3 de la Ley 10/2017, de 27 de octubre, por la que se consolidan las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de La Rioja en materia de impuestos propios y tributos cedidos (BOE núm. 289, de 28 noviembre 2017).

¹⁰⁹ Artículos 11 bis y 18.2 del Decreto Legislativo 1/2010, de 21 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales de la Comunidad de Madrid en materia de tributos cedidos por el Estado (BOCM núm. 255, de 25 octubre 2010).

¹¹⁰ Artículo 1.Once del Decreto Legislativo 1/2010, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en la Región de Murcia en materia de tributos cedidos (BOE núm. 144, de 17 junio 2011).

¹¹¹ Artículo 62.9.c) del Decreto Foral Legislativo 4/2008, de 2 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Foral del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (BO Navarra núm. 80, de 30 junio 2008).

jornada por guarda legal. Galicia, La Rioja y País Vasco fueran las únicas Comunidades Autónomas que en 2023 apostaron por implementar medidas económicas (subvenciones) y/o fiscales (deducciones en el IRPF) destinadas a fomentar tanto la reducción de jornada por guarda legal como la contratación laboral de personas empleadas de hogar para el cuidado de menores a cargo, otorgando así a las personas trabajadoras más libertad a la hora de escoger una u otra vía para compaginar la actividad laboral con el cuidado de sus hijos e hijas a cargo, incluso siendo en algún caso (Galicia) compatibles ambas vías.

4.3.3. Bonificaciones y reducciones en la cotización por la contratación de personas empleadas de hogar

Las normas de Seguridad Social incentivan la contratación de personas empleadas de hogar para el cuidado de menores a cargo a través de un sistema de bonificaciones y reducciones en la cotización. La cotización en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del RGSS goza de los beneficios siguientes:

— *Cuota empresarial por contingencias comunes*. La contratación de una persona empleada de hogar y de alta en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del RGSS da lugar a un beneficio en la cuota empresarial por contingencias comunes. Este beneficio será una de las dos alternativas siguientes (opciones incompatibles):

- Reducción del 20 %¹¹² en la cuota empresarial por contingencias comunes.
- Bonificación del 45 % o del 30 % en la cuota empresarial por contingencias comunes cuando se cumplan los requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia de la persona empleadora en los términos y condiciones que se fijen reglamentariamente¹¹³. Estas bonificaciones serán aplicables sobre una única persona empleada de hogar contratada. La opción por estas bonificaciones no estará operativa hasta que no entre en vigor el desarrollo reglamentario y, en todo caso, el 1 de abril de 2024 (disposición final séptima.4 Real Decreto-ley 16/2022).

— *Cuota empresarial por desempleo y FOGASA*. La contratación de una persona empleada de hogar y de alta en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del RGSS da lugar a una bonificación del 80 % en la cuota empresarial por desempleo y FOGASA¹¹⁴.

5. CONCLUSIONES

— La sociedad española de finales del primer cuarto del siglo XXI se caracteriza por una serie de rasgos que conviene tener presentes al abordar la regulación jurídica del derecho laboral a la reducción de jornada por guarda legal; a saber: *Primer rasgo*. La sociedad española refleja una transformación importante en la estructura de la familia, así como en los modelos de familia y en las formas de convivencia en los hogares. Con el paso del tiempo, el tamaño de la unidad familiar se ha reducido paulatinamente, pasando del modelo de familia extensa (abuelo/a, padre, madre, hijos/as) a la familia nuclear (padre, madre, hijos/as), la monoparental (padre o madre, hijos/as) y a otro tipo de estructurales familiares. En 2020 había en España 13.751.800

¹¹² Vid., disposición adicional primera.1.párrafo 1º del Real Decreto-ley 16/2022; artículo 122.Cuatro.4.párrafo 1º de la Ley 31/2022; y artículo 15.6.párrafo 1º de la Orden PCM/74/2023.

¹¹³ Vid., disposición adicional primera.2 del Real Decreto-ley 16/2022; y artículo 122.Cuatro.5 de la Ley 31/2022.

¹¹⁴ Vid., disposición adicional primera.1.párrafo 2º del Real Decreto-ley 16/2022; artículo 122.Cuatro.4.párrafo 3º de la Ley 31/2022; y artículo 15.6.párrafo 3º de la Orden PCM/74/2023.

familiares nucleares, la mayoría con un/a hijo/a (4.902.900) o sin hijos/as (4.452.900), seguidas de aquellas con dos hijos/as (3.632.100), y en número menor las que cuentan con tres o más hijos/as conviviendo (764.000)¹¹⁵. Ese mismo año, el número de hogares monoparentales encabezados por mujeres fue de 1.997.500¹¹⁶ y los encabezados por hombres de 447.100¹¹⁷, la mayoría de ellos con un/a único/a hijo/a. Por otra parte, en 2022 se registraron en España 329.251 nacimientos, un 2,4 % menos que en 2021, año en el que la cifra de nacimientos se situó en 337.380, lo cual confirma el descenso progresivo de la natalidad en la última década¹¹⁸. Paralelamente, la tasa bruta de natalidad también ha descendido en la última década, situándose en 6,88 nacimientos por mil habitantes en 2022¹¹⁹. El número medio de hijos por mujer fue de 1,19 en 2021 y 1,16 en 2022, de modo que en este punto la curva también es descendente. Conviene analizar hasta qué punto estas cifras han de tomarse en cuenta al regular las medidas laborales de conciliación entre la vida familiar y laboral, y muy especialmente en lo que respecta a la reducción de jornada por guarda legal de un menor de 12 años de edad, *ex* artículo 37.6.párrafo 1º del ET; dicho de otro modo: parece oportuno analizar hasta qué punto las medidas laborales de conciliación de la vida familiar y laboral podrían contribuir de algún modo al fomento de la natalidad.

- *Segundo rasgo*. La sociedad española se dirige hacia un cambio de paradigma en la concepción del cuidado de la familia porque, cada vez más, deja de estar residenciado únicamente en los propios familiares que la integran, dando entrada a terceras personas que colaboran en esta importante tarea. Sin embargo, hay un elemento que perdura en este cambio claro de paradigma, y es que quienes cuidan, ya sean miembros de la propia familia o terceras personas contratadas, siguen siendo en su mayoría mujeres. El sector de los cuidados, tanto no remunerados (prestados por familiares) como remunerados (prestados por profesionales) se encuentra altamente feminizado, lo cual exige estar alerta ante posibles situaciones de discriminación indirecta por razón de sexo.
- *Tercer rasgo*. La irrupción masiva de la automatización y el rápido desarrollo de la inteligencia artificial están teniendo sus primeros efectos en el mercado laboral del primer cuarto del siglo XXI, lo cual conduce hacia un cambio de paradigma en la concepción de las relaciones laborales. Sin embargo, este cambio claro de paradigma no alcanza con igual intensidad a todos los sectores de actividad. Tal es el caso del sector de los cuidados que, por su naturaleza relacional (persona cuidadora-persona cuidada), “limita el potencial de sustitución de la mano de obra humana por robots y otras tecnologías”¹²⁰.

El estudio recogido en las páginas precedentes muestra el impacto económico de la reducción de jornada por guarda legal y la necesidad de revisar las medidas dirigidas a mitigarlo. Actualmente, las políticas autonómicas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral apenas apuestan por subvencionar la disminución salarial que lleva aparejada la reducción de jornada por guarda legal para el cuidado de (hijo/a) menor de 12 años (artículo 37.6.párrafo 1º ET) ni la suspensión

¹¹⁵ INE: Encuesta continua de hogares (ECH). Año 2020. Número de núcleos familiares según número de hijos con los que conviven y tipo de núcleo familiar. [Link](#)

¹¹⁶ INE: Encuesta continua de hogares (ECH). Año 2020. Número de núcleos familiares según número de hijos con los que conviven y tipo de núcleo familiar. [Link](#)

¹¹⁷ INE: Encuesta continua de hogares (ECH). Año 2020. Número de núcleos familiares según número de hijos con los que conviven y tipo de núcleo familiar. [Link](#)

¹¹⁸ INE: Movimiento Natural de la Población (MNP) Indicadores Demográficos Básicos (IDB) Año 2022. Datos definitivos. [Link](#)

¹¹⁹ INE: Movimiento natural de la población. Indicadores demográficos básicos. Tasa bruta de natalidad. Año 2022. [Link](#)

¹²⁰ OIT: *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, *ob. cit.*, p. 27.

temporal del salario en la excedencia por cuidado de (hijo/a) menor de 3 años (artículo 46.3 ET); dos derechos laborales de conciliación directamente relacionados con el tiempo de trabajo. La Rioja y País Vasco son las únicas Comunidades Autónomas que en 2023 convocaron ayudas económicas dirigidas tanto a personas trabajadoras que reducen su jornada por guarda legal como a las que se encuentran en excedencia por motivos familiares. Galicia convocó en 2023 ayudas económicas para las personas trabajadoras que reducen su jornada para cuidar de un hijo/a a cargo, y Navarra hizo lo propio para las que pasan a situación de excedencia familiar. Castilla y León convocó ambas líneas de subvención (reducción de jornada y excedencia) en 2022, pero no prosiguió con ellas en 2023. Algunas Comunidades Autónomas, como Cantabria y Castilla-La Mancha, pusieron en marcha estas líneas de subvención (reducción de jornada y excedencia) en 2020-2021 de manera excepcional, dentro del marco de medidas extraordinarias para la recuperación económica con motivo de la crisis motivada por la COVID-19, pero luego no tuvieron continuidad.

Varias Comunidades Autónomas apuestan hoy en día por subvencionar los gastos en que incurre una persona trabajadora por contratar a una persona empleada de hogar para cuidar de (hijos/as) menores a cargo (Asturias, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, Navarra y País Vasco). Así mismo, numerosas Comunidades Autónomas contemplan la deducción en la cuota íntegra autonómica del IRPF de los gastos vinculados a la contratación laboral de una persona empleada de hogar para cuidar de (hijos/as) menores a cargo (Andalucía, Baleares, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, Murcia, Navarra). En definitiva, las Comunidades Autónomas, con la excepción de Aragón, Canarias, Cantabria y Cataluña, cuentan con alguna línea de subvención y/o deducción fiscal en la cuota autonómica del IRPF referida a la contratación laboral de personas empleadas de hogar para facilitar la conciliación de las personas trabajadoras con (hijos/as) menores a cargo. Nótese que la contratación laboral en el sector doméstico puede dar acceso no solo a una subvención autonómica y/o deducción fiscal en la cuota íntegra autonómica del IRPF, sino también a reducciones o bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social contempladas en la normativa estatal vigente. Se trata de medidas no laborales (subvenciones, deducciones fiscales y bonificaciones/reducciones en la cotización) que posibilitan a las personas que trabajan por cuenta ajena conciliar su actividad laboral con el cuidado de menores a cargo sin que resulten alterados el funcionamiento y la organización de la empresa donde prestan servicios, al tiempo que fomentan el empleo en el sector de los cuidados¹²¹.

En definitiva, la tendencia actual de muchas Comunidades Autónomas no se dirige tanto a fomentar que las personas trabajadoras reduzcan sus horas de trabajo (reducción de jornada) o incluso cesen temporalmente en su actividad laboral (excedencia) para dedicarse durante más tiempo al cuidado directo de (hijos/as) menores a cargo, sino a fomentar el empleo en el sector de los cuidados, de modo que las personas trabajadoras permanezcan en su empleo y puedan así desarrollar plenamente su carrera profesional, contando con la colaboración de profesionales (empleadas de hogar, de guardería, de escuela infantil, etc.) que ayuden en el cuidado de (hijos/as) menores a cargo. En esta misma línea se sitúa el “Plan Corresponsables”¹²², aprobado el 9 de marzo de 2021 por el Ministerio de Igualdad, que en 2023 contó con un crédito de 190 millones de euros distribuidos entre la mayoría de las Comunidades Autónomas (salvo Navarra y País Vasco) y las ciudades autónomas de Ceuta y

¹²¹ La OIT: *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, p. 27, señala que “el trabajo de cuidados consiste en dos tipos de actividades superpuestas: las actividades de cuidado directo, personal y relacional, como dar de comer a un bebé o cuidar de un cónyuge enfermo, y las actividades de cuidado indirecto, como cocinar y limpiar”.

¹²² Vid., Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 3 de marzo de 2023, por el que se fijan los criterios de distribución a las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y de Melilla, así como la distribución resultante, del crédito destinado en el año 2023 al desarrollo del Plan Corresponsables (BOE núm. 67, de 20 marzo 2023).

Melilla para la puesta en marcha de varios ejes de actuación; a saber: 1) la creación de bolsas públicas de cuidadores profesionales a domicilio o en lugares públicos para familias con hijos/as de hasta 16 años, 2) el fomento del empleo de calidad en las bolsas de cuidado profesional, 3) la certificación de la experiencia profesional en el sector de los cuidados formales e informales y 4) la formación de los hombres en corresponsabilidad y cuidados.

— *Primera conclusión.* El impacto negativo que los derechos a la reducción de jornada por guarda legal y a la excedencia por cuidado de (hijos/as) menores a cargo tienen en el salario lleva a plantearse su eficacia real cuando no van acompañados de medidas económicas compensatorias como, por ejemplo, prestaciones de Seguridad Social, subvenciones públicas a nivel autonómico y local, mejoras económicas previstas en convenio colectivo o deducciones fiscales. Nótese, además, que son las mujeres trabajadoras las que mayoritariamente reducen su jornada por guarda legal o pasan a situación de excedencia por cuidado de hijos/as, lo cual no solo causa un impacto negativo en su salario, sino que además se convierte en claro factor responsable de las diferencias salariales entre hombres y mujeres (brecha salarial de género). Por ello, parece oportuno replantearse la actual configuración de los derechos laborales de conciliación que inciden directamente sobre el tiempo de trabajo y el salario, apostando no solo por las vías del artículo 37.6 del ET (reducción de jornada y de salario), del artículo 46.3 del ET (excedencia sin salario) y del artículo 46 bis del ET (permiso parental no retribuido), sino también, siempre que sea factible y de manera prioritaria, por las vías del artículo 34.8 del ET (adaptación horaria sin reducción de jornada ni de salario) y de los permisos retribuidos. En esta línea se sitúa el Capítulo IX.2 del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023-2025)¹²³, que contempla de forma clara y expresa la adopción de fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo, en lugar fórmulas de reducción del tiempo de trabajo o de suspensión de la actividad, en orden a garantizar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral. En cualquier caso, todas las vías apuntadas tienen en común que permiten a padres y madres que trabajan asumir el cuidado directo de (hijos/as) menores a cargo, sin tener que delegar esta tarea en un tercero.

— *Segunda conclusión.* Aunque las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral de muchas Comunidades Autónomas tienden actualmente a fomentar que las personas trabajadoras contraten los servicios de terceros (guarderías, escuelas infantiles, personas cuidadoras, personas empleadas de hogar, etc.) para el cuidado de (hijos/as) menores a cargo, resulta también conveniente articular paralelamente mecanismos para garantizar que quienes deseen involucrarse durante el mayor tiempo posible en el cuidado directo de sus hijos/as, sin delegar esa tarea en terceros, puedan hacerlo, procurando que ello repercuta negativamente lo menos posible en su nivel de ingresos y en el desarrollo de su carrera profesional. Así, no basta que el artículo 37.6.párrafo 1º del ET reconozca el derecho a reducir la jornada por guarda legal. Sería muy oportuno que el ejercicio de este derecho fuera acompañado de ayudas económicas destinadas a compensar la disminución salarial que lleva aparejada, así como medidas destinadas a garantizar que no resulte perjudicial en el desarrollo profesional. Además, conviene examinar si el sistema de cotizaciones ficticias que ordenan los artículos 237.3.párrafo 1º y 270.6 de la LGSS es suficiente para evitar que la persona trabajadora que reduce su jornada por guarda legal se vea perjudicada en el acceso a futuras prestaciones económicas de la Seguridad Social que pudieran corresponder por el desempeño laboral. En definitiva, todo apunta a que el tratamiento de los derechos laborales de conciliación de la vida familiar y laboral, incluido el derecho a la reducción de jornada por guarda legal, debe ser integral y holístico, no pudiendo abordarse únicamente desde la vertiente del Derecho del Trabajo.

¹²³ Vid., Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE núm. 129, de 31 mayo 2023).

- *Tercera conclusión.* Cuando se trata del cuidado de (hijos/as) menores a cargo, la normativa ha de tener presente la necesidad de garantizar en todo momento no solo el derecho laboral de los padres y madres a conciliar su vida laboral con el cuidado del menor a cargo, sino también la protección integral del menor (de la infancia)¹²⁴. En este sentido, cuando padres y madres encomiendan el cuidado del menor a una tercera persona, esta debe carecer de antecedentes penales por delitos sexuales. Así, la persona empleada de hogar que vaya a cuidar del menor, el personal de guarderías y jardines de infancia (escuelas infantiles) y el personal que integra las bolsas públicas de cuidados de menores de hasta 16 años deben acreditar tal extremo mediante la aportación de un certificado negativo expedido por el Registro Central de Delinquentes Sexuales (artículo 57 Ley Orgánica 8/2021). Llama la atención que la normativa autonómica que regula las subvenciones destinadas a compensar los gastos por la contratación de personas empleadas de hogar para el cuidado de menores no advierta de alguna manera sobre esta exigencia legal en orden a garantizar la protección del menor y de la infancia. Por otra parte, conviene subrayar que trabajar como persona empleada de hogar en el cuidado de menores comporta una gran responsabilidad, de ahí que no resulte baladí plantear si la normativa ha de exigir algún tipo de preparación que habilite profesionalmente para el cuidado de menores. Así se exige al personal de guarderías y escuelas infantiles y no parece desacertado exigirlo también de algún modo cuando el cuidado del menor tiene lugar en el ámbito doméstico a través de personas empleadas de hogar.
- *Cuarta conclusión.* No cabe duda de que la efectividad de los derechos laborales de conciliación de la vida familiar y laboral exige un esfuerzo organizativo y económico por parte de las empresas que redunde en beneficio no solo de las personas trabajadoras que los ejercen, sino también de la propia sociedad, porque con ello se contribuye a garantizar la protección de la infancia y de la familia. En este sentido, el compromiso y esfuerzo de las empresas en orden facilitar el ejercicio real y efectivo de los derechos laborales de conciliación se sitúa en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa porque, en última instancia, repercute en beneficio de la sociedad.
- *Quinta conclusión.* Los datos estadísticos muestran que son las mujeres trabajadoras quienes mayoritariamente reducen la jornada por guarda legal, lo cual pone de manifiesto que este derecho no se está ejerciendo actualmente de forma corresponsable por trabajadores y trabajadoras. Ciertamente, las medidas legislativas vigentes facilitan la corresponsabilidad, disponiendo que la titularidad del derecho a la reducción de jornada es individual y neutra, y que su ejercicio es intransferible. Sin embargo, para que la corresponsabilidad sea real y efectiva es preciso además que en la sociedad se consolide un cambio cultural y de mentalidad, que pasa por asumir con naturalidad que hombres y mujeres pueden ocuparse por igual de la crianza de (hijos/as) menores a cargo, aportando unos y otras lo mejor de sí¹²⁵. La legislación ofrece los instrumentos para facilitar la corresponsabilidad, pero es preciso además que esta sea aceptada

¹²⁴ En relación con el derecho a la reducción de jornada por guarda legal (artículo 37.6 párrafo 1º ET), la Sala de lo Social del TS reitera que los supuestos de jornada reducida por guarda legal, “tienden a proteger no solo el derecho de los trabajadores a conciliar su vida laboral y familiar para mejor cumplir con los deberes inherentes a la patria potestad que enumera el art. 154.1 del Código Civil, sino también el propio interés del menor a recibir la mejor atención posible”. Por todas, vid., SSTs, Sala Social, de 20 de julio de 2000 (RCUD núm. 3799/1999), 11 de diciembre de 2001 (RCUD núm. 1817/2001. ECLI:ES:TS:2001:9711), 6 de abril de 2004 (RCUD núm. 430/2002. ECLI:ES:TS:2004:2382), 2 de noviembre de 2004 (RCUD núm. 4028/2003. ECLI:ES:TS:2004:6997), 13 de junio de 2008 (RCUD núm. 897/2007. ECLI:ES:TS:2008:4494), 18 de junio de 2008 (RCUD núm. 1625/2007. ECLI:ES:TS:2008:4569), y 25 de abril de 2018 (RCUD núm. 2152/2016. ECLI:ES:TS:2018:2329). En el mismo sentido, vid., AZAGRA SOLANO, M.: “El conflicto de la conciliación de la vida familiar y laboral: especial atención a la reducción de jornada por cuidado de un hijo menor”, *ob. cit.*

¹²⁵ El 15 de enero de 2024, el Centro de Investigaciones Sociológicas presentó el avance provisional de resultados del estudio *Percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres y estereotipos de género. Este estudio muestra que,*

y puesta en práctica por la sociedad. En definitiva, no basta con la corresponsabilidad legal, siendo necesaria también la corresponsabilidad real.

6. BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA IZQUIERDO, R.: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito de la Seguridad Social”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 133, 2017. Link
- ARGÜELLES BLANCO, A.R.: “La reducción de jornada por cuidado de menor: impacto en las retribuciones y perspectiva de género. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas 769/2021, de 29 de julio”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF*, núm. 465, 2021. Link
- AZAGRA SOLANO, M.: “El conflicto de la conciliación de la vida familiar y laboral: especial atención a la reducción de jornada por cuidado de un hijo menor”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 1, 2010.
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLÓGICAS: avance provisional de resultados del estudio *Percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres y estereotipos de género*, 15 de enero de 2024. Link
- COSTA REYES, A. y RODRÍGUEZ CRESPO, Mª J.: “La actuación de las Comunidades Autónomas para la conciliación de la vida familiar y laboral”, *Temas Laborales*, núm. 71, 2003. Link
- DUBIN, K.A.: “¿Contradicciones traidoras? Las implicaciones de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres para las estrategias empresariales”, en VV. AA.: *La Ley de Igualdad. Consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, J.I. y MERCADER UGUINA, J. (Dir.), Lex Nova, Madrid, 2007.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “El respeto al principio de voluntariedad, como elemento esencial en la conversión de la jornada de trabajo”, en VV. AA.: *La reordenación del tiempo de trabajo*, SEMPÉR NAVARRO, A. V. (Dir.), Vol. I, BOE, Madrid, 2022. Link
- GARCÍA ROMERO, B.: “Vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación como consecuencia de la injustificada reducción del tiempo de descanso retribuido por cada ‘saliente de guardia’ que deriva del ejercicio del derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos”, *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, núm. 7, 2020 (DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00163).
- GARCÍA ROMERO, B.: “Reducción de jornada por guarda legal y complemento salarial de asistencia y puntualidad”, *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, núm. 10, 2022 (DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00396).
- LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: “Impacto en la retribución de los permisos y reducciones de jornada por causas familiares”, en VV. AA.: *Mujer, Trabajo y Seguridad Social*, BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), La Ley, Madrid, 2010.
- LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Reducción de jornada y adaptación del trabajo por motivos de conciliación en la doctrina judicial”, *Trabajo y Derecho*, núm. 70, 2020.
- NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: “La reducción de jornada por motivos familiares: puntos críticos en la doctrina judicial”, *Temas Laborales*, núm. 129, 2015. Link
- OIT: *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019. Link
- RECHE TELLO, N.: “Discriminación indirecta por razón de sexo y ejercicio de derechos de conciliación: la naturalización del vínculo. Sentencia del Tribunal Constitucional 79/2020, de 2 de julio”, *Ars Iuris Salmanticensis*, Vol. 9, 2021. Link
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Reducción de jornada por cuidado de hijo y discriminación indirecta por razón de sexo: cálculo del descanso (retribuido como trabajo efectivo) tras la realización de guardias médicas”, *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, núm. 1, 2021 (DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00203).
- SEMPÉR NAVARRO, A.V.: “Reducción de jornada conciliatoria que provoca movilidad funcional impuesta (Caso Hospital Sanitas de La Moraleja)”, *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, núm. 10, 2021 (DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00293).
- VELASCO PORTERO, Mª T.: “Conciliación y flexiseguridad en el ejercicio de los derechos a la reducción de jornada”, *Documentación Laboral*, núm. 100, 2014. Link

en un día laborable, las mujeres dedican el doble de tiempo que los hombres al cuidado de hijos. Así, “mientras las mujeres dedican 412,25 minutos (6,7 horas) a sus hijos, ellos ocupan unos 228,88 minutos (3,7 horas) de su tiempo”.