

**DELIMITACIÓN DEL PODER EMPRESARIAL EN LA DETERMINACIÓN DEL PERÍODO DE DISFRUTE DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA DEL TRABAJADOR POR GUARDA LEGAL**

*STSJ de Baleares de 1 de Diciembre de 2000 (As. 1980)*

**M<sup>a</sup> LUISA RODRÍGUEZ COPÉ\***

**SUPUESTO DE HECHO:** La actora, prestataria de servicios como “controlador de la Circulación Aérea”, en el Ente Público AENA y madre de dos hijas menores de seis años solicitó, por guarda legal, la reducción al 50% de la jornada desde el 1 al 31 de Agosto, solicitud que le fue denegada por la empresa, que alegó falta de personal en plena temporada alta. Contra la denegación interpuso reclamación previa y solicitó permiso por *guarda legal con carácter indefinido* a partir del día 1 de Agosto, que le fue concedido por AENA. Sin embargo el 3 de Noviembre de ese año la actora manifestó por escrito renunciar a la reducción de jornada a partir del 1 de Enero del año siguiente, aunque días más tarde, como consecuencia de la publicación de la Ley 39/99, de 5 de Noviembre, cambió su solicitud por la de reincorporación con carácter inmediato a su puesto de trabajo, en jornada completa, reclamando los daños y perjuicios sufridos. La actora considera que debió serle concedida la reducción de jornada de su pretensión inicial para el mes de agosto y que, al verse intimidada o forzada a solicitar la misma reducción por tiempo indefinido, deben reconocérsele los perjuicios ocasionados al haber tenido que continuar con la referida reducción cuatro meses más.

**RESUMEN:** La Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Palma de Mallorca, dictada en autos promovidos en reclamación de derecho y cantidad, desestimó la demanda interpuesta por la actora y su coadyuvante (USCA), absolviendo a la demandada AENA. Contra dicha resolución la actora interpuso recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del TSJ de Baleares que fue desestimado, alegando el Tribunal que el derecho establecido en el artículo 37.5 del ET, tanto en su redacción inicial como en la determinada por la Ley 39/99 no es automático y derivado de la simple voluntad de la interesada, sino que existen posibilidades de discrepancias con la empresa.

---

\*Profesora Ayudante del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

## ÍNDICE

### 1. Consideraciones previas

**2. Derecho del trabajador a determinar el período de reducción de jornada por guarda legal versus poder de dirección y organización empresarial: 2.1 Determinación del período de reducción de jornada por guarda legal. (art. 37.6 ET). ¿Derecho automático del trabajador/a? Regulación vigente. Contenido y fines; 2.2. Denegación del derecho por razones organizativas de la empresa. Posición del Tribunal. ¿Interés del trabajador o interés empresarial?; 2.3. Algunas conclusiones**

### 1. CONSIDERACIONES PREVIAS

La clara redacción del apartado 6 del artículo 37 del ET, introducido por la Ley 39/99, acerca del derecho del trabajador/a a determinar el horario y el período durante el que su jornada estará reducida *para cuidar a un familiar*<sup>1</sup>, no ha significado el fin de los problemas y discrepancias que la redacción anterior del precepto planteaba a la hora de delimitar este derecho del trabajador y el ámbito del poder empresarial de dirección y organización de la actividad laboral<sup>2</sup>.

Prueba palpable es la STSJ de Baleares de 1 de Diciembre de 2000 (Ar.1980). El hecho de que el pronunciamiento se produjera en Diciembre

<sup>1</sup> No olvidemos que una de las novedades de la Ley 39/99 es ampliar el ámbito subjetivo de la reducción de jornada por guarda legal. De manera que, junto a los menores de seis años y mayores de dicha edad con alguna minusvalía, son también objeto de protección los familiares que por razones de edad, accidente, o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

(Resulta interesante aclarar que en la anterior redacción el legislador se refirió al disminuido y no al minusválido. Los efectos del cambio de terminología son inapreciables pues, según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, persona disminuida es aquella que “tiene mermadas sus facultades físicas o mentales” y minusválido es “la persona incapacitada, por lesión congénita o adquirida para ciertos trabajos, movimientos, deportes”).

<sup>2</sup> Recordemos que la ausencia de una regulación específica sobre la posibilidad del trabajador de señalar su propio horario y periodo de reducción de jornada dio lugar a pronunciamientos jurisdiccionales que mostraban líneas de tendencia diversas. Así, mientras algunos consideraban que estaba dentro de las facultades empresariales de dirección y organización de la actividad laboral decidir cómo se reduce la jornada y el cuánto de esa reducción, otros consideraban que la omisión del legislador de esta cuestión debía interpretarse como una tácita aceptación de que corresponde al legitimado para ejercitarlo. Al respecto, vid., CHARRO BAENA, “La concreción del horario del trabajador que reduce su jornada por motivos familiares”, *Aranzadi Social*, 2000. Tomo II., p. 3111, en donde hace cita de numerosas sentencias que, aunque se refieren a la concreción de las horas afectadas por la reducción, perfectamente podían ser aplicadas a los supuestos de determinación del periodo durante el cuál la jornada va a estar reducida. Vid., también, CORTE HEREDERO, “El permiso por lactancia y la reducción de jornada por razones de guarda legal”. *Aranzadi Social*, 1998. Tomo V, p. 854 y sigs. y RIVAS VALLEJO, “La guarda legal de menores y disminuidos y su incidencia en la jornada de trabajo. El artículo 37.5 del ET”. *Tribuna Social*, 59/1995, p. 40 y sigs.

del año 2000 (no es una sentencia reciente) no empaña el interés de su análisis. Los argumentos que en la misma se exponen y el tratamiento, con el debido respeto, superficial, que se hace de una regulación que aparece muy clara en su nueva redacción, –y que nace con vocación de “*impactar en la esfera socio-laboral*” y trascender, por ende, al ámbito familiar y laboral de las personas trabajadoras–, no es sino una muestra del escaso efecto que, en ocasiones, las previsiones del legislador tienen en el quehacer cotidiano de aquellos (de algunos) que tienen encomendada la misión de velar por la aplicación del Derecho juzgando a los presuntos vulneradores y paliando, en la medida de lo posible, los efectos de esta vulneración sobre los afectados. Ahora veremos por qué.

A pesar de que el Tribunal se pronuncia poco después de la entrada en vigor de la Ley 39/99, de conciliación de la vida laboral y familiar, parece obviar una de las principales novedades que ésta introduce, consistente en atribuir al trabajador la facultad de fijar, no sólo el horario, sino el período de disfrute de la reducción de su jornada por motivos familiares. Si bien la Ley aún no estaba en vigor en el momento en que la trabajadora solicitó la reducción de jornada, y por tanto, no podía ser aplicada al caso concreto, nos llama la atención la escasa consideración del Tribunal hacia el espíritu que impregna la nueva normativa, ya en vigor en el momento que la trabajadora solicita la reincorporación y reclama los daños y perjuicios sufridos al haber tenido que reducir su jornada durante más tiempo del deseado por ella. La no atención por parte del Tribunal de esta nueva redacción significa hacer oídos sordos al propósito o fin último para el que fue creada la Ley 39/99, y que a “*grosso modo*”, se concreta en la compatibilización de las necesidades a las que tiene que hacer frente la persona que, por un lado, tiene cargas familiares, en cuanto cabeza de familia que es y, por otro, responsabilidades laborales, en cuanto trabajador/a que desempeña una actividad remunerada en un mercado laboral cada vez más competitivo. Pero, sobre todo, y sin perjuicio de lo expuesto, el fallo de la Sentencia nos demuestra que se hace primar el interés del empresario en organizar la estructura empresarial –cuestión meramente económica– sobre el interés de la trabajadora en atender su entorno familiar –y ello a pesar de ser ésta una cuestión social, afortunadamente, cada vez más valorada–.

¿Cómo puede afirmar el Tribunal que el derecho de reducción de jornada por guarda legal no es, a partir de la Ley 39/99, un derecho automático y derivado de la simple voluntad de la interesada? ¿Cómo ignora la facultad que el legislador otorga al trabajador a la hora de determinar el período de la reducción de su jornada? ¿Cómo desconoce el abuso del poder de dirección y la discrecionalidad de la actuación de un empleador que deniega la reducción de jornada por el tiempo fijado por la trabajadora, alegando problemas organizativos y, sin embargo, la concede cuando ésta la solicita por tiempo indefinido?

Hagamos un breve análisis de los puntos planteados, recordando el contenido de la regulación vigente y, sobre todo, haciendo hincapié en el espíritu que impregna la regulación de la, ya tan comentada, Ley 39/99 que, sin duda, debe inspirar las decisiones de nuestros Tribunales en una materia de tanta trascendencia social como es la referente al cuidado y a la atención de los hijos menores y su incidencia en la relación de trabajo de los *afectados*, (*¿o mejor podríamos decir de las afectadas?*<sup>3</sup>)

## **2. DERECHO DEL TRABAJADOR A DETERMINAR EL PERÍODO DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL VERSUS PODER DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL**

Cuando nos referimos al derecho del trabajador a reducir su jornada por guarda legal y, sobre todo, cuando tratamos de fijar los límites de ese derecho en la concreción del horario y del período durante el que operará la reducción, surgen algunos interrogantes. ¿Estaría dentro de las facultades propias derivadas del poder de dirección y organización la negativa del empresario al disfrute de la reducción de jornada en el período escogido por el trabajador/a?. ¿Tendría, por tanto, el empresario la potestad de determinar a partir de cuándo y durante que espacio temporal estaría reducida la jornada? ¿Tendría el trabajador/a que atenerse a lo decidido? o, por el contrario, ¿podría ejercer su derecho y trabajar sólo las horas previstas a partir del momento en que él, previa comunicación al empresario, hubiese decidido que operaba la reducción?

Tras la lectura de la Exposición de motivos de Ley 39/99 podemos deducir, sin dificultad, que el principio jurídico que orienta la redacción de la misma es el de otorgar primacía plena a la satisfacción del interés del trabajador en atender motivos familiares para que, de este modo, pueda compatibilizar estas necesidades con las derivadas del desempeño de una actividad retribuida por cuenta ajena. Y prueba de lo expuesto es la regulación vigente en la materia que ahora nos ocupa, y que nos aclarará las dudas expuestas.

---

<sup>3</sup> Tras un estudio realizado en 11 de los Estados miembros, se obtuvieron los siguientes datos, referidos al año 2000. En ese año trabajaba el 72% de las mujeres entre 20 y 50 años que no tenían hijos, frente a tan sólo el 59% de las que tenían hijos menores de 6 años. Sin embargo, el 94% de los hombres de entre 20 y 50 años con niños, trabajaba, frente a 89% de los que no tenían niños, lo que nos pone de manifiesto que los hombres tienen tendencia a aumentar su participación en el empleo si tiene un hijo pequeño. Vid., CARDENAL CARRO, "Con ocasión del RD. 1251/2001, sobre índices de natalidad y trabajo". *Aranzadi Social*, 16/2001.

## **2.1. Determinación del período de reducción de jornada por guarda legal. (art. 37.6 ET). ¿Derecho automático del trabajador/a? Regulación vigente. Contenido y fines**

El derecho a la reducción de jornada por guarda legal se concibe, a partir de la entrada en vigor de la Ley 39/99<sup>4</sup> como un derecho de titularidad individual<sup>5</sup>, al igual que las excedencias por cuidado de hijos y familiares, lo que supone que no se trata del derecho del hijo o familiar que requiere cuidados sino del trabajador.

En congruencia con el reconocimiento del derecho de reducción de jornada como propio de cada trabajador, la Ley prevé el derecho de éstos de concretar el horario y el período durante el que se quiere reducir su jornada laboral. Puesto que nada más dice el legislador al respecto<sup>6</sup> podemos afirmar que nos encontramos ante una auténtica facultad del trabajador/a que debe ser soportada por el empresario, pues su ejercicio no pende del acuerdo con la empresa<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> Par un estudio de las novedades introducidas en esta materia por la Ley 39/99, vid., entre otros, GORELLI HERNÁNDEZ, “La reciente Ley 39/99, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”. Relaciones Laborales, 24/1999, pp. 16 a 22; PÉREZ del RÍO, “La Ley 39/99 de Conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de las personas trabajadoras. Temas de debate. Temas Laborales, 52/1999, pp. 50 a 52; SEMPERE NAVARRO, “La Ley 39/99, de conciliación de la vida familiar y laboral y el ET”. Aranzadi Social, 20/2000, pp. 11 a 14; BALLESTER PASTOR, La Ley 39/99 de Conciliación de la vida familiar y laboral. Tirnat lo Blanch. Valencia, 2000, pp. 64 a 66; RIVAS VALLEJO, “La relación entre trabajo y familia. La Ley 39/99, una reforma técnica”. Tribuna Social, 108/1999, pp. 16 a 21; ALARCÓN CASTELLANOS, “Permiso, reducción de jornada y excedencia por razones familiares, tras la Ley 39/99”. Aranzadi Social 20/2000, pp. 60 a 64; VALLE MUÑOZ, La protección laboral de la maternidad, paternidad y cuidado de hijos”. Colex. Madrid, 1999, pp. 34 a 38; CABEZA PEREIRO, “Notas sobre la ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”. Documentación Laboral, 61/2000, p. 32; MARTÍN JIMÉNEZ, “Disposiciones *extravagantes* y otras cuestiones reguladas en la Ley 39/99”. Aranzadi Social. 20/00, pp. 123 y 124 y MARÍN ALONSO y GORELLI HERNÁNDEZ, “Familia y trabajo. El régimen jurídico de su armonización”. Laborum. Murcia 2001.

<sup>5</sup> La doctrina pone de manifiesto que el trabajador que quiera reducir su jornada por motivos familiares deberá preavisarlo y justificar la necesidad de su realización. Vid., como ejemplo, VALLE MUÑOZ, La protección laboral de la maternidad, paternidad y cuidado de familiares. cit., p. 37.

<sup>6</sup> Sólo se establecen dos límites: que cada trabajador actúe dentro de su jornada ordinaria y que la reincorporación a esta jornada sea preavisada por el trabajador al menos con quince días de antelación. Vid., artículo. 37.6 ET.

<sup>7</sup> En estos términos se pronuncia SEMPERE NAVARRO, “La Ley 39/99, de conciliación de la vida familiar y laboral y el Estatuto de los Trabajadores”, cit., p. 12. También en este mismo sentido se pronunciaba parte de la doctrina, aún antes de la entrada en vigor de la Ley 39/99, al considerar que la expresión “tendrá derecho” del artículo 37.5 debía interpretarse en el sentido de que el trabajador goza del derecho a optar por la solución más conveniente a las necesidades del menor o disminuido. Vid., RIVAS VALLEJO, “La guarda legal de menores...” cit., p. 40.

El texto estatutario establece que este derecho sólo podrá limitarse por el empleador cuando los cónyuges trabajen para la misma empresa y ambos pretendan ser los beneficiarios. Por tanto, sólo cuando dos o más trabajadores de la misma empresa generen el derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar (¿podrá prohibir?) el ejercicio del derecho. Aún, en este caso, la limitación no podrá ser discrecional sino que tendrá que basarse en *razones justificadas de funcionamiento de la empresa*<sup>8</sup>. Esta reciente regulación se incardina en el marco de una normativa que dedica especial atención a armonizar la vida laboral y la familiar, objetivo o fin último que no puede ser obviado a la hora de aplicar su contenido a los variados casos que la realidad nos plantea.

## **2.2. Denegación del derecho por razones organizativas de la empresa. Posición del Tribunal. ¿Interés del trabajador o interés empresarial?**

Incluso, antes de la entrada en vigor de la Ley 39/99 la línea doctrinal y jurisprudencial mayoritaria afirmaban que de la propia redacción del artículo 37.5 se infería que el empresario no podía negarse a la solicitud de reducción de jornada. Es más, se abogaba por que quedase en manos del trabajador establecer la duración temporal de la misma, si bien la elección debía estar limitada por el respeto al principio de buena fe que preside la relación laboral. De tal modo que *la decisión del trabajador no debía ser abusiva, insolidaria o injustificada, ni causar arbitraria o caprichosamente perjuicios o alteraciones innecesarias en la organización del trabajo que afecten al empresario y al resto de los trabajadores*<sup>9</sup>.

¿La pretensión de la trabajadora de AENA de reducir su jornada al 50% desde el 1 al 31 de Agosto para cuidar de sus dos hijas menores de seis años puede calificarse con alguno/os de los adjetivos antedichos? ¿Fue su objetivo causar perjuicios o alteraciones innecesarias en la organización del trabajo?

Debemos, no obstante, tener en cuenta, que existían **pronunciamientos jurisprudenciales**<sup>10</sup> que contemplaban la posibilidad de que el derecho cediese en el caso de que se alegasen razones –que debían estar plenamente probadas– que afectasen sustancialmente a sus potestades directivas y organizativas, pues no cabe duda de que el ejercicio del derecho al que nos

---

<sup>8</sup> Para VALLE MUÑOZ, op. cit., p. 38, estamos ante un concepto jurídico indeterminado de difícil aprehensión.

<sup>9</sup> Vid., STSJ de Andalucía de 9 de Octubre de 1992 (Ar. 5029).

<sup>10</sup> Vid., en este sentido, STS, dictada en unificación de doctrina, de 16 de Junio de 1995 (Ar. 4905), o más recientes, STSJ de Aragón de 10 de Mayo de 1999 (Ar.1329) y de Navarra de 16 de Abril de 1998 (Ar. 1678).

referimos conlleva un trastorno en la actividad empresarial que se traduce no sólo en el ámbito económico sino sobre todo en el de la gestión y **organización en la empresa**<sup>11</sup>.

La denegación por escrito de AENA se basó en la falta de personal controlador en temporada alta. Sin embargo, tras solicitar después, el mismo permiso para disfrutar a partir de la *misma* fecha (1 de agosto), pero con la sustancial diferencia de que ésta vez se solicitaba por *tiempo indefinido*, accedió a la petición. Tras esta actuación empresarial llegamos a una concusión inmediata: puesto que convenía a los intereses empresariales que el disfrute de la reducción fuese por un mayor espacio de tiempo, se obligó a la trabajadora a ejercer su derecho dentro de los meros intereses empresariales más que de los suyos propios. Tuvo que organizar su vida laboral y familiar exclusivamente en función de las necesidades de su empresario. Las suyas no se tuvieron en cuenta, quedando relegadas a un segundo plano.

Lo que más nos sorprende es la decisión del Tribunal al respecto. A nuestro modo de ver, al no considerar que la trabajadora se haya visto forzada a tomar esa decisión, —o sea, a solicitar la reducción de jornada por tiempo indefinido como único medio de ver reducida su jornada y poder así atender al cuidado de sus hijas menores de seis años— y al no reconocer, por tanto, los daños y perjuicios ocasionados al verse abocada a continuar con jornada reducida cuatro meses más de los que, en principio, se había programado, está ignorando por completo no sólo las previsiones vigentes, sino el objetivo último que el legislador tuvo al otorgar un amplio margen de actuación al trabajador/a a la hora de conciliar su vida laboral y familiar. Hubiera sido ésta una oportunidad perfecta para que el Tribunal se hubiera hecho eco de los preceptos generales que inspiraron la redacción de la normativa sobre esa materia que, en el momento del pronunciamiento, llevaban más de un año vigente.

La cuestión, además, se hace especialmente interesante cuando observamos que el trabajador destinatario de este fallo judicial pertenece al colectivo femenino. Al ser, con diferencia con respecto al masculino, el que asume el cuidado de los hijos menores y familiares que no pueden valerse por sí mismos, sería el que más beneficio encontraría en la aplicación de estas previsiones, mucho más flexibles que las de la regulación precedente. Sin embargo, observamos como en ocasiones la escasa sensibilización de los jueces en esta materia da lugar a situaciones en las que las personas trabajadoras (en su mayoría mujeres, insistimos) que tienen que atender motivos familiares, sólo puedan hacerlo supeditando aquellos a un interés empresarial que prevalece sobre su intención de no **descuidar sus responsabilidades familiares**<sup>12</sup> y de

<sup>11</sup> Vid., en este sentido CHARRO BAENA, La concreción del horario..., cit., p. 3112.

<sup>12</sup> La atención a los hijos menores de edad es un mandato constitucional, reflejado en el apartado 3 del artículo 39 de nuestra Carta Magna.

mantener, al mismo tiempo, su posición en el mercado de trabajo, y promocionarse dentro del mismo<sup>13</sup>.

### 2.3. Algunas conclusiones

Aplicando todas esas argumentaciones a nuestro caso concreto, nos preguntamos cómo puede quedar impune la actuación de un empresario que desconoce el derecho de una trabajadora a compaginar su vida laboral y familiar como considere conveniente, haciendo uso de los derechos que tiene reconocidos. Que el Tribunal afirme que el derecho establecido en el artículo 37.5 no es un derecho automático y que es lógico que AENA se opusiera a la concesión de reducción durante el mes de agosto (porque el centro de Palma de Mallorca está normalmente saturado en esas fechas) y que lo concediera cuando la solicitud se hace por un tiempo mayor, pone de manifiesto, en primer lugar, el desconocimiento de la normativa vigente aplicable a la materia en cuestión, y por otra parte demuestra que el juzgador antepone el interés empresarial al interés del trabajador en atender sus necesidades familiares, contradiciendo así abiertamente los principios inspiradores de la nueva regulación

Hubiera sido correcto, a nuestro entender, que el juzgador hubiera reconocido la intimidación y el perjuicio profesional que el comportamiento de AENA le ocasionó, condenando a la empresa a indemnizarla por los daños sufridos. Sólo de esta forma se habría hecho un aplicación justa de la Ley; se habría dado cumplimiento a los objetivos de la normativa sobre conciliación que, precisamente, trata de poner fin a la infravaloración social del trabajo en la “esfera privada” con respecto al trabajo en la “esfera pública”. Se habría así observado el contenido de una regulación que no sólo pretende conciliar los intereses socio-laborales, sino que tiene como objetivo establecer la posición de éstos con respecto a los intereses que son propios del que tiene a su cargo una estructura empresarial y que, al fin y al cabo, se traducen en cifras económicas.

En la actualidad, bajo una normativa más clara al respecto cualquier trabajador/a que se encuentre en la misma posición de la trabajadora de AENA debe hacer oídos sordos a la negativa de la empresa y disfrutar de su reducción de jornada en el tiempo que haya elegido<sup>14</sup>. ¿No está ejerciendo un dere-

---

<sup>13</sup> No olvidemos que, según el artículo 35 de la CE todos los españoles tienen derecho al trabajo y a promocionarse a través del mismo, sin que puedan hacerse discriminaciones por razón de sexo. Del mismo modo el artículo 4.2. b) del ET reconoce el derecho a la promoción profesional en el trabajo.

<sup>14</sup> Es doctrina reiterada que el trabajador no está obligado a cumplir con las órdenes del empresario cuando atenten su dignidad o lesionen derechos que tiene reconocidos por ley. Vid., en este sentido, RIVAS VALLEJO, “La guarda legal de menores..” cit, p. 41 (nota 47), CORTE HEREDERO, op. cit., 862 y 863, con cita de Jurisprudencia en nota 26 y MARÍN ALONSO, “Reducción de jornada pro cuidado de un menor de seis años: determinación y concreción conforme a la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral”. *Aranzadi Social*, 5/2001, cit., p. 34.



cho legalmente reconocido? Una negativa empresarial supondría una vulneración del derecho del trabajador/a. La empresa debe soportar pacientemente lo que no es sino el efecto de unas previsiones legales tendentes a proteger a los trabajadores con responsabilidades familiares. No se trata, por tanto, de privilegiar al trabajador/a que solicita reducción de jornada durante un período concreto. Sólo se trata de facilitar que la asunción de responsabilidades familiares pueda compatibilizarse con el desempeño de la prestación de servicios. Como ya dejaron sentado nuestros tribunales en sentencias anteriores, es derecho del trabajador **organizar su propia vida familiar**<sup>15</sup>. Bajo la normativa actual esta afirmación no merece duda alguna, y ello sin perjuicio de las posibles discrepancias que surjan entre empresario y trabajador.

La misión que recae sobre el empresario de facilitar al trabajador las condiciones para que pueda asumir sus responsabilidades familiares sin que ello repercuta negativamente en su posición laboral debe ser vigilada muy de cerca, recayendo, en primer lugar, la responsabilidad sobre el legislador que debe crear un marco jurídico adecuado, que se adapte a las profundas e importantes transformaciones que se están llevando a cabo tanto en la estructura familiar como en el mercado laboral, cada vez más competitivo. Sin embargo, son los jueces y magistrados los que, sensibles a los cambios que el legislador ha querido introducir en materias especialmente relevantes, pues afectan a ámbitos tan importantes del individuo como son el familiar y el laboral, deben aplicar rigurosamente la norma y los principios que inspiraron su creación. No deben, pues, permitir que el interés del empresario en no sufrir trastornos organizativos y, por ende, en no verse perjudicado económicamente prevalezca, sin discusión, sobre valores personales y familiares de los que son trabajadores/as y quieren seguir ejerciendo su derecho a trabajar y a promocionarse en su trabajo sin continuas trabas o impedimentos.

---

<sup>15</sup> Vid., STSJ de Cataluña de 20 de Octubre de 1994 (Ar.3872) y STSJ de Andalucía de 11 de Octubre del mismo año (Ar. 4002)

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- ALARCÓN CASTELLANOS, “Permiso, reducción de jornada y excedencia por razones familiares, tras la Ley 39/99”. *Aranzadi Social* 20/2000.
- BALLESTER PASTOR, *La Ley 39/99 de Conciliación de la vida familiar y laboral*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2000.
- CABEZA PEREIRO, “Notas sobre la ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”. *Documentación Laboral*, 61/2000.
- CARDENAL CARRO, “Con ocasión del RD.1251/2001, sobre índices de natalidad y trabajo”. *Aranzadi Social*, 16/2001.
- CHARRO BAENA, “La concreción del horario del trabajador que reduce su jornada por motivos familiares”, *Aranzadi Social*, 2000. Tomo II.
- CORTE HEREDERO, “El permiso por lactancia y la reducción de jornada por razones de guarda legal”. *Aranzadi Social*, 1998. Tomo V.
- GORELLI HERNÁNDEZ, “La reciente Ley 39/99, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”. *Relaciones Laborales*, 24/1999.
- MARÍN ALONSO y GORELLI HERNÁNDEZ, “Familia y trabajo. El régimen jurídico de su armonización”. *Laborum*. Murcia 2001.
- MARÍN ALONSO, “Reducción de jornada pro cuidado de un menor de seis años: determinación y concreción conforme a la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral”. *Aranzadi Social*, 5/2001.
- MARTÍN JIMÉNEZ, “Disposiciones extravagantes y otras cuestiones reguladas en la Ley 39/99”. *Aranzadi Social*. 20/00.
- PÉREZ del RÍO, “La Ley 39/99 de Conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de las personas trabajadoras. Temas de debate. *Temas Laborales*, 52/1999.
- SEMPERE NAVARRO, “La Ley 39/99, de conciliación de la vida familiar y laboral y el ET”. *Aranzadi Social*, 20/2000.
- RIVAS VALLEJO, “La guarda legal de menores y disminuidos y su incidencia en la jornada de trabajo. El artículo 37.5 del ET”. *Tribuna Social*, 59/1995.
- RIVAS VALLEJO, “La relación entre trabajo y familia. La Ley 39/99, una reforma técnica”. *Tribuna Social*, 108/1999.
- VALLE MUÑOZ, *La protección laboral de la maternidad, paternidad y cuidado de hijos*”. *Colex*. Madrid, 1999.