

SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE JORNADA VOLUNTARIA POR CUIDADO DE HIJOS, DE FAMILIAR O DE DISCAPACITADO

¿CÓMO SE PIDE LA REDUCCIÓN VOLUNTARIA DE JORNADA?

Presentando una solicitud a la empresa, que debería dejar claro el porcentaje de reducción aplicada y la concreción del horario reducido y su duración. Posteriormente, la empresa debería comunicar a la SS el pase a la situación de reducción voluntaria del tipo que corresponda para poder disfrutar de las ventajas adicionales de la misma.

¿QUIÉN TIENE DERECHO A LA REDUCCIÓN VOLUNTARIA DE JORNADA?

Según la redacción vigente del art.37.6 del Estatuto de los Trabajadores (37.5 hasta el 24/10/15), tienen derecho a la reducción voluntaria de jornada y a la concreción de horario en cuatro casos:

1. Si tienes la guarda legal de un menor de 12 años (hasta el 21/12/13 eran 8 años). No tiene porqué ser tu hijo y son válidos los hijos de tu pareja de hecho que convivan con vosotros (STS 21/5/02 y STJUE C-267/12). Puedes iniciar la reducción en cualquier momento. Por ejemplo, puedes empezar a disfrutar de una reducción por un hijo de 11 años aunque nunca la hayas pedido antes.

2. Si estás al cuidado directo de un familiar (padres, abuelos, hermanos, hijos o nietos, tuyos o de tu cónyuge) de cualquier edad que no trabaje y que no pueda valerse por sí mismo. No es necesario que tenga ningún tipo de invalidez.

3. Si tienes la guarda legal de cualquier persona con discapacidad que no trabaje. 4. Si estás al cuidado de un menor de 18 años durante su hospitalización y tratamiento continuado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el SPS. En este caso el porcentaje de reducción tiene un mínimo del 50% y no tiene máximo, admitiéndose la posibilidad de que el convenio permita la acumulación de la reducción en jornadas completas. En este caso, el menor sí debe ser hijo del trabajador, sea biológico, adoptado o pre adoptado.

La ley no hace distinciones en lo que respecta a las características del trabajo ni del trabajador. Por tanto, cualquier trabajador, español o extranjero, con contrato laboral español que esté en uno de los supuestos tiene derecho a la reducción voluntaria de jornada y la concreción de su horario sea cual sea su tipo de contrato, de trabajo, de categoría, de empresa, de turno o incluso aunque esté desplazado en el extranjero.

La reducción voluntaria es un derecho que surge del hecho de necesitar las horas que te quitas para ejercer la guarda legal del menor o discapacitado o el cuidado directo del familiar. Es decir por tener necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral. No hay ningún otro requisito. Tu empresa **no puede imponer unilateralmente** ninguna norma que condicione tu derecho a la reducción voluntaria. El convenio puede regular la concreción del horario reducido (novedad en la reforma laboral del gobierno de fecha 11/02/12). Pero el propio derecho a reducir no puede limitarse ni condicionarse, **ni la empresa es quién para juzgar si la reducción te hace falta o te la mereces**. La empresa puede discrepar de la concreción de horario reducido que pidas pero **no puede concretarlo de forma unilateral**. Mucho ojo, porque muchas veces se olvida o se desconoce que la reducción voluntaria de jornada es uno de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar reconocidos a TODOS los trabajadores; pero no es el único. Existen otros derechos de conciliación para TODOS los trabajadores: la excedencia con reserva de puesto por cuidado de hijo o de familiar, la adaptación de la duración y distribución de la jornada sin reducirla y los permisos retribuidos de lactancia, paternidad y maternidad. En algunas empresas se pueden tener otros derechos adicionales y/o una mejora de los comunes. Además, existen formas de combinación, fraccionamiento y/o cesión de estos derechos según el caso particular.

VENTAJAS ADICIONALES DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA

Tienes protección contra el despido improcedente. Las indemnizaciones por despido o por extinción voluntaria indemnizada las cobras igual que si estuvieras a jornada completa. El paro lo cobras igual que si estuvieras a jornada completa. Los 2 primeros años de reducción por cuidado de menor se computan cotizados al 100% para las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Si es reducción por cuidado de familiar, solo el primer año. ¡Mucho ojo! Para disfrutar de todas estas ventajas es imprescindible tener un documento correcto de reducción voluntaria (no de novación de contrato) y que la empresa la tramite correctamente con la Seguridad Social. Hay muchísimos casos en los que la tramitan mal a propósito o por desconocimiento, sin que el trabajador lo sepa, con lo que se podría perder algunos de estos derechos.

TU NUEVO HORARIO

El artículo 37.7 del Estatuto (37.6 hasta el 24/10/15) tras la reforma laboral del gobierno en el año 2012, sigue dando el derecho al trabajador a concretar su horario, pero permite regularlo al convenio.

1. Te puedes quitar entre un 12,5% y un 50% de tu jornada diaria (en casos de niños con cáncer o enfermedades graves con ingreso, entre el 50% y el 100%), es decir entre la octava parte y la mitad. Puedes elegir tu porcentaje dentro de ese intervalo con total libertad.

2. Puedes escoger tu nuevo horario siempre que esté dentro de tu jornada habitual, pero desde la reforma laboral del gobierno ya no es posible quitarse días completos, a no ser que la empresa esté de acuerdo o lo establezca el convenio, y es necesario quitarse entre un 12,5% y un 50% de horas de cada día.

3. Puedes ponerte un horario fijo aunque en tu empresa se trabaje a turnos.

4. La jurisprudencia confirma que el perjuicio que puedan sufrir los otros trabajadores a causa de tu reducción no suponen una limitación de tu derecho.

¿CUÁNTO DINERO SE PIERDE?

La mayoría de los conceptos brutos de la nómina se reducirán en el mismo porcentaje de jornada que te quites. Por ejemplo, si te has quitado un 25% de la jornada, te quitarán un 25% del salario base bruto. Pero **mucho ojo**, porque a veces las empresas "se equivocan" reduciendo de más. Por ejemplo reduciendo más el bruto que el neto modificando la retención del IRPF o aplicando la reducción a conceptos de la nómina que no puedan ser reducidos según el caso particular. Por ejemplo, puede haber casos en los que no deba reducirse el transporte, las dietas, o que fueran falsas dietas, el salario variable, la peligrosidad, la penosidad, el quebranto de moneda, el plus de vestuario etc. pero otros casos en los que sí que deban reducirse.

DURACIÓN

En caso de guarda legal de menor, la duración máxima será hasta el día de antes en que el menor cumpla 12 años (hasta el 21/12/13 eran 8 años). El convenio puede ampliar esta duración máxima pero no rebajarla. En los otros casos no hay duración máxima.

HORAS EXTRAS, VACACIONES Y FESTIVOS

En algunos casos tendrías que hacer horas extras pero con ciertas condiciones y límites. La reducción voluntaria no implica reducción del número de días festivos, vacaciones o de asuntos propios (si los tiene tu convenio). Pero sí que cambiaría el importe que cobrarías por cada uno de ellos en función del porcentaje de reducción y a veces de la fecha de inicio de la misma.

SI LA EMPRESA SE NIEGA O NO CONTESTA

Es conocido que la práctica habitual en algunas empresas **es no contestar** a la solicitud, **o contestar pidiendo justificantes, no necesarios, sobre requisitos inexistentes en la Ley, o directamente negar la reducción verbalmente o por escrito.** En cualquiera de estos casos podrías demandar a la empresa para conseguir el horario reducido necesario. En ese caso, para demandar por este asunto ponte en contacto con el sindicato **91 434 09 86**. Ya anticipamos que, contra este tipo de sentencias **no cabe recurso** a no ser que hubieras pedido una indemnización de daños y perjuicios superior a 3.000€. En algunos casos, aceptar la negativa podría ser más arriesgado que demandar, porque la empresa podría aprovechar que no hayas demandado para

despedirte, en prevención de que volvieras a pedir la reducción y no te conformaras con una negativa. Demandar no es denunciar; es decir que no estarías solicitando a la Justicia que sancionara a tu empresa sino simplemente solicitando que te concedieran tus derechos de reducción voluntaria o de otro tipo de conciliación familiar. Por eso se llama demanda (petición) y no denuncia. Pero si quisieras podrías solicitar a la empresa una indemnización de daños y perjuicios en tu demanda.

LOS COMPAÑEROS

Cuando un trabajador reduce su jornada, la empresa no tiene ninguna obligación de contratar nuevo personal para cubrir su ausencia. Puede optar por que la ausencia la cubran los otros trabajadores, e incluso, podría imponer a alguno o a varios, una modificación de horario de forma justificada. Sin perjuicio de que dichos trabajadores pudieran tener derecho a la extinción voluntaria indemnizada de su contrato en caso de modificación sustancial y perjudicial de su horario, aunque fuera justificada.

En Madrid, a 04 de abril de 2016



Alberto García Martínez

Coordinador de Comunicación de **alternativasindical**

Coordinadora Ejecutiva Nacional