

Actualizado 2014

MODIFICACIÓN DEL DERECHO A REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL TRAS EL RD LEY 16/2013 DE 20 DE DICIEMBRE.



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiok

La mayoría de los conceptos de la nómina se reducirán en el mismo porcentaje que la jornada que se reduzca. Por ejemplo, si se ha reducido un 25% de la jornada, se reducirá un 25% del salario. Pero hay que tener cuidado, porque en ocasiones hay conceptos en la nómina que no se pueden reducir.

El salario base mensual, y los pluses que son considerados salario (incentivos, ad personam, plus de peligrosidad, nocturnidad, turnicidad etc.); la parte proporcional de las pagas extras y la antigüedad, **se reducen siempre**.

Las dietas no se tocan. El plus de transporte o locomoción no deben reducirse, especialmente tras la entrada en vigor del RD Ley 16/2013, ya que probablemente, las personas trabajadoras se desplazarán al trabajo todos los días del calendario de la empresa y con el mismo coste que antes de la reducción.

¿Cuánto dinero se pierde?

La protección ante el despido

El artículo 55.5.b del Estatuto de los Trabajadores dice que **será nulo el despido de cualquier tipo de una persona trabajadora que haya solicitado o esté disfrutando de la reducción voluntaria de la jornada**, a no ser que el empresario pruebe que el despido es procedente o que alegue causa objetiva. Despido nulo significa que si no se prueba la procedencia o que existe causa objetiva para despedir, la empresa no tiene la opción de readmitir o indemnizar, está obligada a la readmisión y la reincorporación inmediata de la

persona trabajadora al mismo puesto de trabajo, en las mismas condiciones que antes de efectuarse el despido, con el mismo horario reducido y **cobran-do todos los salarios que se dejaron de percibir** entre el día del despido y el día en que se de la reincorporación.

En cuanto a la prestación por **desempleo**, según el artículo 211.5 de la LGSS, se percibe en la misma proporción que si se trabajara a jornada completa.

Sobre las **indemnizaciones** por despido, rescisión o finalización de contrato, la disposición adicional 18 del Estatuto de los Trabajadores dice que se calcularán sin considerar la reducción de jornada efectuada por las personas trabajadoras.

La protección social: durante los dos primeros años de reducción por cuidado de menor se mantiene al 100% la cotización por contingencias comunes como si se estuviera trabajando a jornada completa a los efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Si es reducción por cuidado de familiar, esta mejora se mantiene sólo durante el primer año. Artículo 180 de la LGSS.

Desempleo, indemnizaciones y protección social.

¿Quién tiene derecho a la reducción de jornada?

A falta de mejora por convenio colectivo, el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, establece que las personas trabajadoras tienen derecho a la reducción voluntaria de jornada y a la concreción de horario en cuatro casos:

1 Si se tiene la guarda legal de un **menor de 12 años**. Se puede solicitar la reducción en cualquier momento, por ejemplo, se puede empezar a disfrutar de una reducción por un hijo de 11 años hasta que cumpla 12, aunque nunca se haya solicitado antes.

2 Si se atiende al **cuidado directo de un familiar** (padre o madre, abuelo o abuela, hermanos/as, hijos o hijas, o nietos/as, 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 se ostenta la guarda legal de cualquier **persona con discapacidad** que no desempeñe actividad retribuida.

4 Si se tiene el 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. El menor debe ser hijo/a de la persona trabajadora, sea biológico, adoptado o preadoptado. En este caso, la Entidad gestora de la Seguridad Social abona una prestación económica del 100% de la base reguladora de IT, en proporción a la reducción que experimenta la jornada de trabajo.

1 Elección del horario dentro de tu jornada diaria de trabajo

2 Protección contra el despido.

3 Indemnizaciones por despido objetivo o por rescisión voluntaria de contrato, en caso de incumplimiento empresarial, que se perciben como si se trabajara a jornada completa.

4 Percepción del desempleo igual que con una jornada completa.

¿Qué podemos exigir en el ejercicio del derecho a reducción de jornada?

ATENCIÓN! Para disfrutar de estas ventajas es imprescindible que la empresa o su asesoría comuniquen a la Tesorería General de la Seguridad Social de forma correcta el ejercicio del derecho de reducción de la jornada. .

El nuevo horario

El artículo 37.6 del Estatuto establece el derecho individual de “concreción horaria” a lo dispuesto en el convenio colectivo. De esta forma, la norma sigue otorgando el derecho a la persona trabajadora de concretar su horario ante una reducción de jornada, pero regulado en el convenio colectivo de aplicación prevalecerá lo dispuesto en éste, siempre que no impida el ejercicio del derecho y la conciliación de la vida laboral y familiar. (Consultar “Guía Igualdad efectiva entre mujeres y hombres” editada por CCOO y actualizada a 2014).

Se puede reducir la jornada diaria entre un 12,5% y un 50% de la misma, (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. Se puede elegir porcentaje dentro de ese intervalo con total libertad.

1 Se puede escoger el horario siempre que esté dentro de tu jornada diaria, y ya no es posible reducirse días completos, siendo obligado reducirse entre un 12,5% y un 50% de horas de cada día, sin perjuicio de que individualmente se pacte con el empresario o se recoja otra cosa en el convenio colectivo aplicable, además debe fijarse el inicio y fin del permiso de reducción de jornada.

La norma reformada no especifica si se puede modificar posteriormente la reducción o renunciar a ella antes de la fecha de fin, pero tampoco lo prohíbe. Tendrán que pronunciarse los tribunales.

2 La empresa no puede cambiar el horario reducido una vez lo tengas asignado.

3 La jurisprudencia confirma que el perjuicio que puedan sufrir las otras personas de la plantilla a causa del horario que escojas y/o las dificultades organizativas de la empresa no suponen en absoluto una limitación al ejercicio del derecho.

Según la normativa vigente, en la solicitud a la empresa hay que indicar una fecha de fin de la jornada reducida. En caso de guarda legal de menor, la duración máxima será hasta el día antes en que el menor cumpla los 12 años. El convenio puede ampliar esta duración máxima pero no rebajarla. En los otros supuestos de reducción no hay duración máxima.

Duración del permiso de Reducción de jornada

¿Cómo se hace?

La normativa vigente establece que, **es necesario solicitar a la empresa la reducción de la jornada por motivos familiares con una antelación de 15 días o con la antelación que determinen los convenios colectivos. (nueva regulación)**. Debe tomarse en cuenta este aspecto para evitar posibles retrasos en la concesión del permiso de reducción de jornada y de evitar problemas organizativos en el ámbito de las empresas

Los días festivos retribuidos y no recuperables se disfrutan íntegramente (a jornada reducida), y se cobran, sin que exista la obligación de recuperar horas. Con jornada reducida **se tiene derecho al mismo número de días de festivos, vacaciones y días de asuntos propios** (si los regula el convenio) que con jornada completa.

Vacaciones y festivos

Si la empresa niega el derecho a la reducción de jornada o no contesta expresamente

En ocasiones, las empresas no contestan al escrito de solicitud de reducción de jornada por motivos familiares, o bien, contestan pidiendo toda clase de justificantes que no existe obligación legal de aportar. En cualquiera de estos casos la empresa tiene la obligación de contestar y conceder la solicitud, si ésta se ha efectuado siguiendo el mandato legal. En caso contrario, o en el caso de discrepancias con la empresa de como ejercitar el derecho, se debe plantear una demanda ante el juzgado para el reconocimiento del derecho.



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiokoak

Avda Zaragoza 12, 4ª planta. 31003 - Pamplona.

Teléfono 948 24 42 00 • www.navarra.ccoo.es



secretaría de la mujer
emakumearen idazkaritza
navarra•nafarroa

