

Reducción de jornada por cuidado de hijo: Guía práctica

Autora: Pilar Fernández Romera, secretaria de Mujer FSC-CCOO Granada

Todo lo que aquí menciono lo baso en el Estatuto de los Trabajadores y jurisprudencia que va apareciendo, pero el convenio colectivo de la empresa puede mejorar las condiciones que aquí aparezcan, por lo que SIEMPRE hay que consultar el convenio o dejarse asesorar por un Experto Laboral antes de tomar una decisión en este tipo de temas.

¿Qué es la reducción de jornada por guarda legal?

Es un derecho establecido en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores que permite reducir la jornada de trabajo diaria con disminución proporcional del salario a quien tenga a su cuidado directo a los siguientes colectivos, siempre que éstos no desempeñen una actividad retribuida:

- Menores de 12 años.
- Personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.
- Menores de 18 años hospitalizados o en tratamiento de cáncer o enfermedad grave.

Dicha reducción de jornada debe pedirse por escrito con 15 días de antelación a su inicio.

¿De cuánto es la reducción?

Entre 1/8 parte y la mitad de la jornada diaria, a menos que sea para un menor por cáncer o enfermedad grave, en cuyo caso será un mínimo del 50% de la jornada

¿Quién lo puede pedir?

Tanto hombres como mujeres, y lo pueden disfrutar a la vez ambos miembros de la pareja siempre que no trabajen en la misma empresa. En ese caso, y si la piden por el mismo hijo, la empresa puede negarse a conceder una de las dos por motivos organizativos. Si la pidieran por hijos diferentes, la empresa no podría negarse.

¿Cómo se calcula la reducción?

Desde la reforma laboral de julio 2012, el cálculo se hace sobre la jornada diaria. Es decir, no se pueden acumular horas de reducción y ésta se aplicará a todos los días que prestes servicios en el mismo porcentaje. Si, por ejemplo, trabajas de lunes a viernes de 7h a 15h y pides una reducción de una hora, tendrás que hacerla todos los días, no puedes acumularlas todas y disfrutarlas un solo día.

¿Puedo elegir el horario de la reducción?

Por supuesto, siempre que sea tu jornada ordinaria de trabajo. ¿Qué quiero decir con esto? Que si trabajas de 7h a 15h y pides a la empresa una reducción de jornada y pasar a trabajar de 15h a 21h, pueden denegar esa solicitud al no ser tu jornada de trabajo, siempre que exista una justificación de carácter organizativo. Lo que no pueden hacer es denegarlo sin motivo. Muy importante mirar el convenio, sobretodo en este punto.

¿Si trabajo a turnos debo seguir cambiando turnos cuando quiera la empresa?

Actualizo este punto por ser polémico y porque las sentencias de los juzgados obligan a ello. Muchas de las solicitudes de turno fijo llegan a los juzgados al no haber acuerdo empresa-trabajador. ¿Qué valoran los jueces si se llega a ese punto?

– Por parte del trabajador: la edad del menor, horarios de la guardería o circunstancias familiares (abuelos que puedan ayudar o no). El trabajador debe demostrar que los turnos rotativos impiden conciliar. En este aspecto, los jueces valoran mucho el horario de la pareja. Por ejemplo, si un miembro de la pareja a las 17h ya no trabaja y el otro pide un horario parecido, va a ser difícil que el juez conceda el turno fijo, ya que entiende que el otro miembro puede cuidarlo por la tarde.

– Por parte de la empresa: el perjuicio de dar ese turno fijo, perjuicio al resto de trabajadores, dificultad para cubrir ese cambio o necesidad de que el turno sea rotativo. Si no se demuestra el perjuicio, se suele dar la razón al trabajador. Si la empresa se cierra en banda en casos muy claros, el trabajador puede pedir una indemnización adicional de daños y perjuicios.

Por lo tanto, lo que está claro es que la empresa solamente puede denegar el turno fijo si acredita perjuicio... Pero incluso aunque sea así, si el trabajador demuestra que el hecho de no tener turno fijo perjudica mucho la conciliación y lo demuestra, el trabajador ganará ese turno fijo.

Conclusión: muchas veces hay que llegar hasta el juicio para poder ganar el turno fijo, pero no es algo que sea seguro 100%.

Trabajo a jornada partida y quiero pedir reducción, lo que significaría trabajar en la hora de comer. ¿Puedo pedirlo?

Se puede pedir. Y te lo deben conceder, a menos que la empresa justifique que por razones organizativas no te lo pueden dar al no ser la hora de comer parte de tu jornada ordinaria.

Mi jornada de trabajo es diferente según meses (jornada intensiva) y también los viernes. ¿Cómo se calcula la reducción?

Como dice el Estatuto de los Trabajadores: en jornada diaria. Lo explico con un ejemplo: si trabajas 8 horas de lunes a jueves y 5 horas los viernes y decides reducir 1/8 parte de tu jornada, pasarías a trabajar 7 horas de lunes a jueves y 4,3 horas los viernes. Piensa que si los viernes no redujeras jornada, estarías “regalando” parte de tu jornada laboral.

Si la empresa y yo estamos de acuerdo en acumular la reducción en días o semanas completos, ¿Podemos hacerlo?

A nivel de prestación de servicios con la empresa, sí, no hay problema. El problema es lo que pueda interpretar Seguridad Social, que quizás dirá que no haces la reducción como marca la Ley y por lo tanto no otorga la misma protección. ¿Posibles consecuencias? Que se te considere el contrato a jornada parcial en lugar de completa, disminución de días para posibles prestaciones y problemas similares. Es un caso no contemplado en la normativa y, por tanto, que no se puede decir nada con seguridad.

Mi trabajo implica viajar y superar con creces la jornada de ocho horas. ¿Si tengo reducción de jornada estoy obligada a seguir viajando?

Como en cualquier otro caso, la trabajadora escoge el horario que quiera (con los límites legales) y la empresa tiene que adecuarse a la nueva situación. Por lo tanto, si la empresa te obliga a viajar a sabiendas que superarás el nuevo horario, te puedes negar a viajar.

La empresa me quiere cambiar el horario que habían aceptado anteriormente, ¿Pueden hacerlo?

No. Una vez aceptada la reducción, no pueden obligarte a cambiar la jornada.

¿Qué puedo hacer si la empresa no me acepta la reducción dentro de mi jornada ordinaria?

Debes interponer una demanda ante el Juzgado Social en materia de Derechos de conciliación de la vida laboral y familiar para que el juez decida al respecto. Mientras el juez no dice sentencia, por desgracia estás obligada a seguir con la jornada anterior. Por cosas como esta, recomiendo pedir la reducción de jornada con más antelación de los 15 días.

¿Si la empresa no me firma la solicitud o no me contesta nada puedo iniciar la jornada reducida?

Esta pregunta es complicada, porque ni la ley ni la jurisprudencia lo dejan del todo claro. La práctica dice que hay que esperar la respuesta de aceptación para cambiar el horario, y que si cambias el horario sin haber aceptación expresa, te podrían sancionar por no cumplir tu horario. No obstante, como a veces la empresa “se olvida de contestar”, aconsejamos redactar la carta incluyendo una frase del tipo “en caso de no responder la empresa a esta comunicación, se entenderá por aceptada la reducción de jornada, iniciando la misma en la fecha de efectos”, para dejar clara tu postura y forzarles a comunicarse contigo. También será importante, en caso de posibles problemas, enviar dicha comunicación por burofax para que tenga plena validez legal.

¿La reducción afecta a todos los conceptos de la nómina?

No. Si cobras Plus Transporte, Plus Distancia, Plus Ropa de Trabajo o cualquier otro concepto que no dependa de las horas al día que hagas, estos conceptos no deben ser rebajados.

¿El nuevo salario a cobrar se reducirá lo mismo que la jornada?

No del todo. La reducción de la jornada se hace sobre el salario bruto, lo que afecta a la retención del IRPF (la hace bajar casi siempre) y por tanto al líquido a cobrar, que quizás no bajará tanto proporcionalmente.

¿Debo pedirlo por escrito?

Sí, ya que debes decir fecha de inicio y fin de la reducción, % de reducción y concreción horaria, además de dejar claro que es una reducción por cuidado de menor y no por otro tema. Es de vital importancia remarcarlo para que la empresa haga los movimientos necesarios en Seguridad Social y por otros tres motivos:

- En caso de despido, la indemnización se calcula con el salario anterior a la reducción, siendo más beneficioso.
- En caso de pedir la prestación por desempleo, no tienen en cuenta la reducción para calcular el importe a cobrar, lo que juega a tu favor.
- A efectos de cálculo de algunas prestaciones de Seguridad Social, los dos primeros años en reducción de jornada por cuidado de menor también los elevan a la jornada anterior (un año si es cuidado de familiar).

¿Puedo prorrogar una solicitud inicial de reducción de jornada?

Sí, tantas veces como quieras.

Pedí la reducción de jornada antes de la ampliación a 12 años. Mi hijo va a cumplir ahora los 8. ¿Debo pedirla de nuevo?

La ley no lo especifica, pero por seguridad, recomiendo pedir la ampliación hasta los 12 años por escrito con las mismas condiciones que tuvieras hasta ahora (u otras si quieres cambiar) con la antelación mencionada de los 15 días.

Me han hecho una baja y alta en Seguridad Social al empezar la reducción. ¿Es correcto?

Hasta marzo de 2014 era la forma correcta de notificar a Seguridad Social dicho cambio. Desde marzo, se mecaniza como un cambio de contrato, manteniendo el código del contrato actual y añadiendo el asesor o la empresa un código adicional que indica que es una reducción por guarda legal. No obstante, no está de más acercarse a una oficina de la Tesorería General de la Seguridad Social y preguntar si han hecho el cambio correctamente.

¿Puedo cambiar tantas veces como quiera el horario de reducción? ¿Incluso si no ha finalizado el período que tenía firmado?

En principio sí, aunque no es seguro 100%, ya que la obligatoriedad de informar en la petición de reducción el fin de la misma no deja clara la posibilidad de cambio. No obstante, en caso de estar justificado el cambio, dudo mucho que un juzgado no diera la razón a la trabajadora siempre que se justifique el cambio como una medida en favor del menor.

¿Me pueden despedir por pedir la reducción?

No. Al revés: si te despiden por eso (aunque no lo ponga en la carta pero las pruebas lo confirmen) sería un despido totalmente nulo con readmisión en la empresa, al vulnerar a un derecho fundamental recogido en la Constitución.

Espero haber respondido la mayoría de vuestras dudas. Si aún quedan preguntas sin responder, no dudéis en comentar el artículo e incorporaré estas preguntas para hacer esta guía lo más completa posible.



Recordad que es muy importante realizar el escrito de reducción de jornada con la máxima información posible para que la empresa no os cuele un gol. No es recomendable que sea el trabajador quien le pida a la empresa "si le pueden facilitar" el modelo. Por ahorrarnos unos pocos euros pueden haber consecuencias catastróficas si os despiden o si vais al paro. Confiad en un Experto Laboral para ello.

FUENTE:<http://expertolaboralonline.com/reduccion-de-jornada-por-guarda-legal-guia-practica/>