

Reducció de jornada per guarda legal

Qui té un fill o un familiar a càrrec té la possibilitat de reduir la seva jornada de treball per cuidar-lo. És el que es denomina “reducció de jornada per guarda legal”.

Així en l'actual article 37.6 de l'Estatut dels Treballadors (ET) s'estableix que “qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari d'entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. Tindrà el mateix dret qui s'hagi d'encarregar de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix, i que no exerceixi una activitat retribuïda”.

En quins supòsits es pot sol·licitar la reducció de jornada per motius familiars?

La reducció de jornada es pot sol·licitar en els següents supòsits:

Per raons de guarda legal els qui tinguin a la seva cura directa:

A fills menors de 12 anys (segons modificació introduïda en l'article 37.5, primer paràgraf, de l'Estatut dels Treballadors, pel Reial decret-lei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors).

A fills amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exerceixi una activitat retribuïda.

Per la cura d'un familiar directe, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i no exerceixi cap activitat retribuïda.

En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

Existeix algun altre supòsit en què es pugui sol·licitar la reducció de jornada?

Sí, el progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, d'almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i que requereixi la necessitat de la seva cura directa, continuada i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Per conveni col·lectiu, es podran establir les condicions i supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

Durant quant temps puc sol·licitar la reducció de jornada per cura de familiars?

En el supòsit de reducció de jornada per cura de fills, la durada màxima del permís és fins que compleixi 12 anys. En els altres supòsits no existeix cap límit quant a la durada màxima del permís de reducció de jornada.

Quant temps es pot reduir la jornada?

Per Llei, la reducció de jornada com a mínim ha de ser un vuitè (1/8) i com a màxim la meitat (1/2) de la jornada.

Si la reducció no es troba dins d'aquests marges, s'ha de reflectir en el document de sol·licitud i concessió que la reducció té la mateixa protecció que la prevista legalment.

Atenció. Recordi els canvis que la reforma laboral de 2012 va introduir en aquesta matèria:

Abans, jornada ordinària. Abans de la reforma laboral, els treballadors que volien gaudir de la reducció de jornada podien aplicar aquesta reducció sobre la seva jornada ordinària. És a dir, un empleat que reduís la seva jornada setmanal en vuit hores podia deixar de treballar un dia complet de la setmana.

Ara, jornada diària. Després de la reforma, la reducció només es pot aplicar sobre la jornada diària. Així doncs, si un treballador vol reduir la seva jornada, podrà fer-ho, però haurà de treballar cada dia de la setmana (tret que pacti una altra cosa amb l'empresa).

Si es redueix la jornada de treball per cura de familiars quina quantitat de salari es veu reduïda?

El salari es redueix de forma proporcional a la reducció de jornada.

Si es gaudeix una reducció de jornada en un vuitè, el salari es redueix proporcionalment en un vuitè, si la reducció de la jornada és de la meitat de la jornada, el salari es redueix a la meitat.

La reducció salarial afecta tant al salari base com als complements salarials que figurin en la nòmina i pels quals es cotitzi a la Seguretat social.

Si se sol·licita una reducció de jornada per cures familiars, l'empresa pot obligar al treballador a desenvolupar l'horari que més li convingui?

No, és el treballador qui té la facultat de decidir la concreció horària i la determinació del període de reducció de jornada per cura de familiars.

Atenció. Si dos empleats sol·liciten una reducció per guarda legal i això el perjudica, pot denegar la reducció o la concreció horària sol·licitada a un d'ells. Una solució és la contractació d'un substitut per la part de jornada reduïda.

Què es pot fer si hi ha discrepàncies entre l'empresa i el treballador sobre la concreció horària o la determinació del període de gaudi?

En el supòsit que no existeixi acord sobre la concreció horària o la determinació del període de gaudi del permís, s'ha de presentar una demanda davant els jutjats socials perquè es reconegui l'exercici d'aquest permís, en el termini de 20 dies hàbils, a partir que l'empresa li comuniqui la seva negativa o la seva disconformitat amb la proposta realitzada.

El procediment serà urgent i se li donarà tramitació preferent, d'acord amb el previst en la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

Existeix algun termini de temps per sol·licitar la reducció de jornada per cura de fills?

Sí, excepte força major, el treballador haurà de preavisar a l'empresa amb una antelació de quinze dies o la que es determini en el conveni col·lectiu aplicable, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà la reducció de jornada

Es pot exercir aquest dret a qualsevol moment dins del període de gaudi reconegut per la Llei, fins que el menor compleixi 12 anys.

La sol·licitud de reducció de jornada es pot fer per escrit o és vàlid que es faci de forma verbal?

La Llei no exigeix que es faci per escrit, però per raons de seguretat jurídica per al treballador, és convenient que la petició de reducció de jornada es faci sempre per escrit.

En l'escrit cal fer constar quant es reduirà la jornada, l'horari de treball que es proposa realitzar com a conseqüència de la reducció de jornada i la data d'inici.

Cal utilitzar algun model oficial per comunicar la sol·licitud de reducció de jornada?

No, no s'exigeix cap model oficial. No obstant això existeixen models incorporats com a annexos en alguns convenis col·lectius.

Una vegada finalitzat el període de reducció de la jornada de treball per cura de familiars, hi ha algun termini per comunicar la reincorporació a la jornada ordinària de treball?

Sí, la Llei obliga al treballador a comunicar a l'empresa amb 15 dies d'antelació, la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària de treball.

El pare pot sol·licitar la reducció de jornada per cura de fills o d'altres familiars en cas que la mare no sigui treballadora per compte d'altri?

Sí. La llei reconeix que la reducció de jornada per cures familiars és un dret individual dels treballadors, homes i dones.

Això significa que qualsevol dels progenitors pot sol·licitar la

reducció de jornada independentment de la situació laboral de l'altre, fins i tot tots dos poden sol·licitar-la al mateix temps. L'única excepció legal és en el cas que tots dos progenitors treballin en la mateixa empresa i sol·licitin la reducció de jornada per cuidar un fill o un familiar, en aquest cas l'empresa podrà limitar aquest dret a un d'ells.

Poden acomiadar per sol·licitar i/o exercir el dret a la reducció de jornada per cura de familiars?

No. Es tractaria d'un acomiadament nul per vulneració de drets fonamentals, enfront del qual cal demandar a l'empresa abans que transcorrin els vint dies següents a la notificació de l'acomiadament.

Si com a conseqüència de la reducció de jornada per cures familiars es redueix proporcionalment el salari i les bases de cotització a la Seguretat Social, com afecta aquesta reducció a les futures prestacions de la Seguretat Social? I en cas de desocupació?

Durant els dos primers anys de reducció de jornada per cura de fills menors de 12 anys i durant el primer any de reducció per cura d'altres familiars, les cotitzacions es computen incrementades fins al 100 per 100 de la quantia que hagués correspost si s'hagués mantingut la jornada de treball sense aquesta reducció, a l'efecte del càlcul de les prestacions de Seguretat Social per incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat, paternitat i jubilació.

En el cas del càlcul de les prestacions per desocupació no existeix límit de gaudi de la reducció de jornada per cures familiars i sempre es veuran incrementades fins al 100% de les cotitzacions que s'haguessin d'haver efectuat si no hagués existit la reducció.

En el cas de ser acomiadat si està gaudint d'una reducció de jornada per cura de fills o d'altres familiars, la indemnització per acomiadament es calcula sobre el salari íntegre o reduït?

En aquest cas, el càlcul de la indemnització serà el que hagués correspost al treballador sense considerar la reducció de jornada efectuada, sempre que no hagués transcorregut el termini màxim legalment establert per a aquesta reducció. En aquest últim cas dependrà de la voluntat de l'empresa.