



MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES

¿SABÍAS QUE...?

REDUCCION DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS, DE FAMILIAR O DISCAPACITADO.

A petición de nuestros afiliad@s, vamos a dejaros este artículo teniendo en cuenta todas las reformas legales respecto a la reducción voluntaria de jornada. Para más información podéis poneros en contacto con nosotros, aquí van las preguntas más frecuentes.

¿Cómo se pide la reducción voluntaria de jornada?

Presentando una solicitud por escrito a la empresa, que debería dejar claro el porcentaje de reducción y aplicando la corrección del nuevo horario. Posteriormente la empresa debe 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.

¿Cuándo tienes derecho a la reducción voluntaria de jornada?

1. Si tienes la guarda legal de un menor de 12 años, **no** tiene por qué ser tu hijo y son válidos los hijos de tu pareja de hecho que convivan con vosotros, y puedes empezar a disfrutar de una reducción en el momento que lo desees, hasta que alcance la edad permitida.
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 por cualquier enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y su cuidado directo, 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 preadoptado.

Mucho ojo, porque muchas veces se olvida o se desconoce que la reducción voluntaria de jornada, es uno de los derechos 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 la distribución de la jornada sin reducirla y los permisos retribuidos de lactancia, paternidad y maternidad. En algunas empresas se poder tener otros derechos adiciones.

Ventajas adicionales de la reducción de jornada.

-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 al 100% para las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Si es reducción cuidado de un familiar solo es el primer año.

<http://www.mitaragon.es/>

www.facebook.com/MovimientoIndependienteTrabajadores

VISITANOS



MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES

¿Qué Horario me pertenece?

1. Te puedes reducir entre un 12,5% y un 50% de tu jornada diaria (en casos de niños con cáncer o enfermedades graves con ingreso, entre 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, ya no es posible quitarse días completos, a no ser que la empresa esté de acuerdo o lo permita el convenio, y es necesario quitarse entre un 125% 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 limitación de tu derecho.

¿Cuánto dinero dejo de percibir?

La mayoría de los conceptos brutos de la nómina se reducirán en el mismo porcentaje de jornada que te quites. Pero ojo porque a veces 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 los casos en los que no deba reducirse el transporte, las dietas, el salario variable, la peligrosidad, la penosidad, el quebranto de moneda, el plus de vestuario, para eso hay que mirar el convenio y ante cualquier duda no dudes ponerte en contacto con nosotros.

Duración.

En caso de guarda legal de menor, la duración máxima será de antes que el menor cumpla 12 años. En los otros casos no hay duración máxima, siempre que se produzca el motivo de la reducción.

Horas extras, vacaciones y festivos.

No tienes ninguna obligación de realizarlas, además después de la Reforma Laboral del 2014 hace distinción entre horas extras y horas complementarias, y en las horas extras deja claro que solo la pueden realizar los trabajadores que tengan jornada completa.

La reducción voluntaria no implica reducción de nº de días festivos, vacaciones o de asuntos propios, pero sí que cambiaría el importe que cobrarías por cada uno de ellos en función del porcentaje de la reducción.

La empresa no contesta.

Si alguna empresa no contesta o deniega la solicitud, podrías demandar a la empresa para conseguir el horario reducido necesario; pidiendo daños y perjuicios.

Demandar no es denunciar, es decir que no estaría solicitando a la Justicia que sancionara a tu empresa simplemente solicitando que te concedieran tus derechos.

Estos son unas pequeñas dudas que surgen frecuentemente a la hora de conciliar la vida laboral y familiar, esperamos que te haya servido de ayuda como siempre cualquier duda puedes ponerte en contacto con nosotros.

FDO. Secretaria de Acción Sindical

<http://www.mitaragon.es/>

www.facebook.com/MovimientoIndependienteTrabajadores

VISITANOS