

15. Reducció de jornada per cura de menors de 12 anys

DEFINICIÓ I OBJECTIUS

Tota persona treballadora que tingui a càrrec menors de 12 anys té dret a una reducció de jornada de treball per raons de guarda legal.

- **EN QUÈ CONSISTEIX?**

La reducció de jornada per cura de menors de 12 anys constitueix un dret de totes persones treballadores a reduir la seva jornada ordinària de treball un mínim d'una vuitena part i un màxim de la meitat de la jornada. La concreció horària i la duració de la reducció horària correspon al treballador o treballadora.

A efectes de Seguretat Social, durant els dos primers anys de la reducció de jornada per cura de menors, es comptabilitza com si s'hagués treballat a jornada completa a efectes de: jubilació, mort i supervivència, maternitat i paternitat, i incapacitat temporal.

A efectes de l'atur es comptabilitza com si s'hagués estat treballant a jornada completa. Per tant, quan es calculen les prestacions no es té en compte la reducció de jornada.

- **FINALITAT**

L'objectiu d'aquest dret és oferir un marc d'actuació per fer possible la conciliació de la vida laboral i familiar.

Objectius específics:

- Garantir l'interès dels/les menors
- Adaptar el temps de treball del treballador o la treballadora a les necessitats de cura d'algun fill/a.

- **CAL TENIR PRESENT QUE:**

- És important revisar què diu el teu conveni col·lectiu al respecte, ja que pot ser que millori o concreti més com es pot exercir aquest dret.
- Aquesta reducció de la jornada implica una disminució proporcional del salari a la corresponent reducció. És a dir que suposa cobrar les hores que es treballen.
- Pel que fa a la reducció de jornada, si bé la concreció de l'horari és decisió de la persona treballadora, l'horari de la jornada reduïda ha de ser dins de la jornada ordinària. Això pot dificultar la concreció de la reducció en aquells casos en què hi ha torns.

PERSONES DESTINATÀRIES

• QUI HI POT ACCEDIR?

Tots els treballadors i les treballadores que tinguin la guarda legal d'un o una menor de 12 anys.

Per poder accedir a aquest dret simplement és necessari reunir dos requisits:

- Ser treballador/a per compte d'altri.
- Tenir a càrrec directe un o una menor de 12 anys.

• CONDICIONS D'ACCÉS

La reducció de jornada per cura és un **dret individual** tant dels treballadors com de les treballadores. Així, es pot gaudir d'aquest dret alhora que altres persones de la família.

Si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

COM S'HI ACCEDEIX? I ON CAL ANAR A DEMANAR-HO?

Per poder accedir a la reducció de jornada, sempre que es reuneixin els requisits, el marc legal estableix que la persona treballadora ha de preavisar l'empresari amb una antelació de 15 dies o la que es determini al conveni col·lectiu aplicable, i ha de precisar la data en què iniciarà la reducció de jornada.

Recomanem que la sol·licitud es faci mitjançant una carta on fem constar que volem gaudir del dret a la reducció. També cal fer-hi constar de quina forma volem gaudir del dret, especificant-hi la concreció horària i la durada (en cas que la tinguem decidida).

L'empresa hauria de respondre per escrit o davant d'una persona representant sindical.

Per reincorporar-se a l'horari habitual, s'ha d'avisar l'empresa amb 15 dies d'antelació.

NORMATIVA

Estatut dels treballadors, art. 37.5, 37.6, 55.5

Llei General de la Seguretat Social, art. 180.3, 180.1, 211.5

Llei de procediment laboral, art. 138 bis

PREGUNTES FREQUENTS

• Quantes hores es pot reduir la jornada?

La reducció de jornada pot ser com mínim d'una vuitena part, i com màxim la meitat de la jornada laboral.

Per exemple, si la teva jornada és de vuit hores, pots reduir-la un mínim d'una hora i un màxim de quatre hores.

- **Quina proporció de salari es percep amb la reducció?**

El salari es redueix de forma proporcional a la reducció de la jornada. La reducció salarial afecta tant el salari base com els complements salarials que figuren a la nòmina i el que es cotitzi a la Seguretat Social.

- **L'empresa em pot obligar a fer l'horari que més li convingui?**

No, és el treballador o la treballadora qui té la facultat per concretar l'horari i el període de reducció de la jornada tenint en compte les necessitats de les persones de les quals té cura. Cal tenir present que aquest dret té per objectiu protegir la infància.

- **Què significa exactament que «la concreció horària i del període de gaudi són potestat de les persones treballadores»?**

Vol dir que la persona treballadora pot decidir quin horari farà durant la reducció i durant quant de temps la farà. Cal, però que ho faci dins de l'horari ordinari.

Es pot donar el cas que la proposta de concreció horària entri en col·lisió amb les necessitats organitzatives de l'empresa. Si bé l'empresa no et pot negar el dret a fer una reducció de jornada, sí que pot al·legar dificultats organitzatives.

La llei no especifica què fer en aquells casos en què hi ha torns rotatoris o en què es compacten les hores de treball uns dies.

- **Què es pot fer en cas de desacord amb l'empresa?**

En cas que l'empresa no estigui d'acord amb la forma en què heu proposat fer la reducció de jornada (ja sigui un desacord sobre la concreció horària o la determinació del període), es pot presentar una demanda davant el jutjat social perquè es reconegui l'exercici d'aquest permís, a través d'un procediment específic (preferent i urgent) per a aquestes reclamacions, que preveu la Llei de procediment laboral.

- **És obligatori fer la sol·licitud per escrit o és vàlid que es faci verbalment?**

La llei que no requereix que es faci per escrit, però per raons de seguretat jurídica per a la persona treballadora és convenient que la petició de reducció de jornada es faci sempre per escrit.

En l'escrit, cal fer constar quant vol reduir la jornada, l'horari de treball que es proposa realitzar com a conseqüència de la reducció de jornada i la durada del període de gaudi, la data d'inici i la data de finalització.

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

No, no s'exigeix cap model oficial. Cal tenir present, però, que de vegades hi ha models incorporats com a annex d'alguns convenis col·lectius.

- **Hi ha cap termini de temps per sol·licitar la reducció de jornada?**

No, es pot demanar en qualsevol moment dins del període de gaudi reconegut per la llei, fins que el o la menor compleixi 12 anys. La persona treballadora, però, ha de preavisar l'empresari amb una

antelació de quinze dies o la que es determini al conveni col·lectiu aplicable, precisant la data en què s'iniciarà i finalitzarà la reducció de jornada.

- **Quan s'acaba la reducció de jornada?**

Si la reducció de jornada és per a la cura d'un fill o filla per raó d'edat, aquesta s'acaba quan la persona treballadora que en gaudeix proposi amb el termini màxim de la data en què el fill o filla arriba als 12 anys. És a dir, la persona treballadora decideix la duració de la reducció.

En el cas que el treballador o la treballadora vulgui tornar a la jornada ordinària, la llei obliga a comunicar-ho a l'empresa amb quinze dies d'antelació a la data de la reincorporació.

- **El pare o l'altra persona progenitora pot demanar la reducció de jornada per cura en cas que la mare no sigui treballadora per compte d'altri?**

Sí, la llei reconeix que aquest és un dret individual dels treballadors, homes i dones. Això vol dir que qualsevol dels dos progenitors pot demanar la reducció de jornada independentment de la situació laboral de l'altre, i fins i tot ambdós poden demanar-la al mateix temps.

L'única excepció legal és en el cas que ambdós progenitors treballin en la mateixa empresa i sol·licitin la reducció de jornada per tenir cura del mateix fill o filla; en aquest cas l'empresa podrà limitar aquest dret a una de les dues persones.

- **En cas de separació, qui pot sol·licitar la reducció de jornada per cura d'un menor?**

En cas de separació legal té dret a la reducció de jornada per cura de menors, qui tingui la guàrdia i custòdia, atenció o guarda del o de la menor.

- **Em poden acomiadar per demanar i/o exercir el dret a la reducció de jornada?**

No, es tractaria d'un acomiadament nul per vulneració de drets fonamentals. Si es dona el cas, cal demandar l'empresa abans que transcorrin els vint dies següents a la notificació de l'acomiadament.

- **Es pot gaudir de forma simultània el permís de lactància i la reducció de jornada per cura de menors de 12 anys?**

Sí, la legislació laboral no limita el gaudi simultani dels dos permisos. A més, existeixen sentències dels tribunals de justícia que reconeixen expressament que tots dos permisos són diferents i acumulables.

- **Com a conseqüència de la reducció de jornada per cura de familiars es redueix proporcionalment el meu salari i, amb això, les meves bases de cotització a la Seguretat Social. Com afecta aquesta reducció les meves prestacions futures de la Seguretat Social?**

Durant els dos primers anys de reducció de jornada per cura de menors de 12 anys, les cotitzacions es computen incrementades fins al 100% de la quantia que hauria correspost si s'hagués mantingut la jornada de treball sense aquesta reducció, a efectes del càlcul de les prestacions de Seguretat Social per incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat, paternitat i jubilació.

- **I en cas d'atur?**

En el cas del càlcul de les prestacions per desocupació no hi ha límit de gaudi de la reducció de jornada per cura i sempre es veuen incrementades fins al 100% de les cotitzacions, com si no hagués

existit la reducció.

- **En el cas que m'acomiadin, si estic gaudint d'una reducció de jornada per cura, la indemnització per acomiadament es calcula sobre el salari íntegre o reduït?**

En aquest cas, el càlcul de la indemnització ha de ser el que hauria correspost sense considerar la reducció de jornada efectuada, sempre que no hagués transcorregut el termini màxim legalment establert per a aquesta reducció.

ON ADRECAR-SE PER A MÉS INFORMACIÓ

- **Dins de la UGT:**
 - A la teva Unió o Federació
 - igualtat@catalunya.ugt.org / 93 3298273
 - Més informació de contacte a: www.ugt.cat
- **Administració pública:**
Instituto Nacional de la Seguridad Social: Tel. 900 166 565

TEMES RELACIONATS

Excedència per cura. Suspensió de contracte de treball per paternitat i permís de naixement. Suspensió de contracte de treball per adopció o acolliment. Plans d'igualtat.