



## Nº 4 - Derechos de conciliación

Para poder conciliar la vida familiar y laboral los trabajadores y trabajadoras cuentan con la posibilidad de reducir su jornada de trabajo en determinados supuestos. Se trata de un derecho que puede ser mejorado en Convenio Colectivo. La realidad es que son las mujeres trabajadoras las que habitualmente hacen uso de él, por ello desde CCOO apostamos porque sea un derecho ejercido por igual tanto mujeres como hombres. Te recomendamos que cuando vayas a solicitarlo, lo consultes con tu representante sindical.



### Reducción de jornada por GUARDA LEGAL



#### ¿Cuáles son los supuestos?

1) Cuando por razones de guarda legal tengas a tu cuidado directo algún **menor de doce años** – no tiene por qué ser tu hijo o hija – o **una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.**

2) Por el cuidado de un **familiar directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad** (por ejemplo padres, abuelos, hermanos) que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3) Supuesto especial: Si estás al cuidado de un **menor de 18 años** durante la hospitalización y tratamiento por **cáncer u otra enfermedad grave** podrás reducir tu jornada un mínimo de un 50% y no tiene máximo, en este caso el menor sí debe ser hijo o hija del solicitante, ya sea biológico, adoptado o preadoptado.

La reducción de jornada será como **mínimo de un octavo y como máximo la mitad de la jornada**, podrás decidir la reducción por tanto según tus necesidades de conciliación. **Tu sueldo, eso sí, se verá reducido en la misma proporción que hayas elegido.**

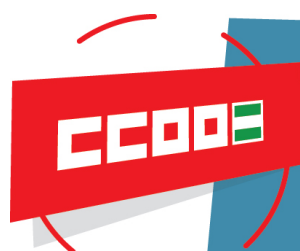
Durante los 2 primeros años de reducción de jornada por cuidado de menor **las cotizaciones** se van a computar incrementadas hasta el 100% de la cuantía como si

estuvieras a jornada completa a efectos de determinadas prestaciones. Esto es igual si te reduces la jornada para cuidar de algún familiar pero no durante los 2 primeros años sino durante el primer año. Para el cálculo de la **prestación por desempleo** las bases de cotización se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía.

**¿Pueden despedirte por solicitar la reducción de jornada?** No, se trataría de un despido nulo y supondría que la empresa tiene que readmitirte. En caso de despido por otros motivos has de saber que **la indemnización** correspondiente se calcula teniendo en cuenta tu sueldo como si estuvieras a jornada completa sin considerar la reducción de jornada.

**¿Cómo se solicita?** Por escrito a la empresa la reducción de jornada, concretando cuánto piensas reducirla, el horario de trabajo que propones, la fecha de inicio y la de finalización. También debes preavisar con 15 días de antelación cuando decidas volver a tu jornada completa.

La empresa ha de acceder a la reducción de jornada pero **no está obligada a concederte el horario de trabajo que propones**, por ejemplo si deseas trabajar únicamente por las mañanas y no por las tardes, en caso de discrepancia lo conveniente es que llegues a un acuerdo con la empresa, en caso contrario tendrás que demandar ante el Juzgado de lo Social para intentar que te reconozcan el horario pretendido, acude a tu representante sindical para ello.



### Sentencia Tribunal Supremo 15 septiembre 2016...

Establece que si las condiciones de concreción horaria establecidas en Convenio Colectivo permiten a la trabajadora la elección de su horario es ésta regulación la que ha de tenerse en cuenta, por ser más favorable a la establecida en el Estatuto de los Trabajadores. **CONSULTA LA SENTENCIA**