

REDUCCION DE JORNADA



Estimados/as compañeros/as.

La reducción de jornada es un derecho que tenemos los trabajadores/as recogido en el **artículo 37.5** del Estatuto de los Trabajadores, en el **artículo 40.2** del XVI Convenio de consultorías y en el **artículo 5.3.1** del Convenio 2009 de Tecnocom España Solutions, SL .

- Se puede ejercer este derecho para cuidar a:
 - “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún **menor de ocho años** o una **persona con discapacidad física, psíquica o sensorial**, que no desempeñe una actividad retribuida” Recordaros también que en el programa del gobierno actual existe la promesa de elevar hasta los 12 años del menor el acceso a este derecho.
 - “Quien precise encargarse del cuidado directo de **un familiar**, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que **por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo**, y que no desempeñe actividad retribuida.” Aunque la Dirección lo viene exigiendo, no existe ninguna norma que exija que este familiar conviva con el solicitante de este derecho.

- La jornada se puede reducir desde **al menos un octavo hasta un máximo de la mitad de la duración de aquella**. El salario se disminuirá en la misma proporción que la jornada, pero solo los conceptos de Salario y Trienios. No se aplicará dicha reducción sobre el concepto de Plus Transporte.
- En Tecnocom existe un acuerdo, en base a una propuesta elaborada por CCOO, que permite realizar **Reducciones de Jornada en Invierno y NO REDUCIR en Jornada de Verano** (esta opción implica acogerte a esta modalidad desde el 1 de Enero), y eso supondrá una reducción de salario proporcional al número de HORAS ANUALES REDUCIDA.

	Un octavo	Dos octavos	Tres octavos	Media Jornada
CON Reducción en Verano	12,50%	25%	37,50%	50%
SIN Reducción en Verano	9,82%	19,64%	29,45%	39,27%

- **La concreción horaria y la determinación del período de disfrute** del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, **corresponderá** al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. Además, según se recoge en nuestro convenio TES 2009, el trabajador podrá elegir **horario continuado** si así lo desea, NO estando obligado a parar a comer. Recientemente la inspección de trabajo nos ha dado la razón ante la solicitud de un trabajador de Tecnocom para concentrar su reducción de jornada en el disfrute de un único día a la semana. En concreto, el trabajador redujo su jornada en 6 horas a la semana y concretó el disfrute de la reducción en el día del viernes, trabajando en este caso, las 34 horas semanales restantes, de lunes a jueves.
- El trabajador deberá **preavisar** al empresario con **quince días** de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
- El salario a tener en cuenta a efectos del **cálculo de las indemnizaciones** previstas en la Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada.

- La Ley General de la Seguridad Social, en su artículo 180.3, dice las **cotizaciones realizadas durante los dos primeros años** del período de reducción de jornada por cuidado de menor de 8 años, se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo. Para el resto de supuestos de reducción de jornada (discapacitados mayores de 8 años o familiares hasta el 2º grado), dicho incremento estará referido exclusivamente al primer año.
- Queremos recordarte que mientras se esté disfrutando de este derecho se tendrá **protección frente al despido** improcedente u objetivo.
- Por último, comentarte que no existe normativa que limite la posibilidad de que un trabajador/a que tenga Reducción de Jornada quede exento de la aplicación de la **Movilidad Geográfica** contemplada en el Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, si existe jurisprudencia en la que se asume de manera clara la **incompatibilidad** entre una situación de reducción de jornada por cuidado de un menor y un desplazamiento.

Si este comunicado no te ha aclarado todas las dudas o detectas que en tu caso no se está aplicando correctamente la normativa existente para este derecho, no dudes en ponerte en contacto con nosotros a través de esta misma dirección de correo.

Un cordial saludo.

Coordinadora de CC.OO. en TECNOCOM.