

REDUCCIÓN DE JORNADA

1.1 ¿Dónde está regulada la reducción de jornada por cuidado de familiares?

La reducción de jornada por cuidado de familiares está regulada en el artículo 37.5 Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 24 de nuestro Convenio Mapfre, Grupo Asegurador que amplía y mejora algunos supuestos.

A continuación, en el punto 1.2, pasamos a detallar los supuestos en los que, como empleado/a de Mapfre, puedes solicitar una reducción de jornada.

1.2 Supuestos en los que se puede solicitar la reducción de jornada

La reducción de jornada se puede solicitar en los siguientes supuestos:

- Por razones de guarda legal (padres/tutores) que tengan a su cuidado directo:
 - ✓ Hijos/as hasta los 12 años de edad.
 - ✓ Hijos/as con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.
 - ✓ Hijos/as hasta los 18 años de edad afectados por cáncer u otras enfermedades graves.
- Por el cuidado de un familiar directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Por Ley, en los casos arriba mencionados, la reducción será, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada, con la consecuente disminución proporcional de salario. La reducción salarial afecta tanto al salario base como a los complementos salariales que figuren en la nómina y por los que se cotice a la Seguridad Social.

- También tendrá derecho a una reducción de jornada el empleado que acredite una enfermedad crónica degenerativa que limite su capacidad de trabajo en un grado tal que le haga susceptible de solicitar una incapacidad permanente en el transcurso de los 12 meses siguientes a la concesión de la reducción de su jornada laboral. Podrá solicitar una reducción de hasta un 50% de su jornada **sin reducción del salario**.

Este tipo de reducción de jornada finalizará en el momento de la concesión de una incapacidad permanente en al menos el grado de Total o la denegación firme de la misma, en cualquier caso nunca será superior a dos años. Será requisito necesario e indispensable el dictamen favorable del Equipo Médico Evaluador designado por la Empresa, para lo cual el empleado deberá aportar toda la documentación acreditativa de su situación.

1.3 Concreción horaria y determinación del período de disfrute de la reducción de jornada

Tanto la concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria. En caso de que realice trabajo a turnos tendrá derecho a la concreción del horario dentro del turno asignado por la empresa.

1.4 ¿La solicitud de reducción de jornada puede hacerse por escrito o es válido que se haga de manera verbal?

La Ley no exige que se haga por escrito, pero por razones de seguridad jurídica para el trabajador/trabajadora, es aconsejable que la petición se realice siempre **por escrito** haciendo constar:

- cuanto se va a reducir la jornada,
- el horario de trabajo que se propone realizar como consecuencia de dicha reducción de jornada,
- la duración del período de disfrute (fecha de inicio y fecha de finalización)

1.5 Reincorporación a la jornada ordinaria

El empleado o empleada debe preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

