

Reducciones de jornada por cuidado de un familiar

Estas reducciones están reguladas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, que dice lo siguiente: *“las personas trabajadoras que precisen 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, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.”*

En Atos hay personas que disfrutan de este tipo de reducción y ya están habituadas a que la empresa les solicite que vuelvan a presentar la documentación necesaria para verificar que la situación que ha causado la reducción de jornada sigue existiendo. La documentación que solicitan cada año va creciendo, pero este año se pide alguna documentación que consideramos excesiva y en cambio otra que es más sencilla de obtener y que serviría para justificar la reducción no se solicita.

El objetivo de pedir esta documentación es justificar las causas que motivan la reducción de jornada, pues bien vamos a ir que se debería de solicitar:

1. Se debe de justificar que la persona que motiva la solicitud de la reducción es un familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Esto es lo más sencillo, bastaría con solicitar **el libro de familia, los documentos del Número de Identificación Fiscal (NIF)** de la persona que solicita la reducción de jornada y de la persona que genera este derecho. Pero curiosamente, no debe de ser importante para la empresa, ya que esto no se incluye en la documentación solicitada.

2. Acreditar que “el familiar no puede valerse por sí mismo en las actividades básicas de la vida diaria”.

Esto se puede hacer bien por alguna de las siguientes vías:

- a) **Médico de cabecera.**
 - b) **Servicios sociales**, siempre y cuando este ya siendo atendido por estos servicios, ya que solo el médico de cabecera puede derivarle a los servicios sociales.
 - c) Un **peritaje** que acredite las dolencias y las necesidades diarias.
3. Demostrar que “el familiar no desempeña una actividad retribuida”.

Para esto la empresa solicita “certificado o informe de situación de pensionista”, pero no son conscientes de que el “no desempeñar una actividad retribuida” **no** necesariamente implica ser pensionista, la documentación más apropiada hubiera sido solicitar **la declaración del IRPF o la situación de pensionista por jubilación o incapacidad con el correspondiente certificado de la Seguridad Social.**

4. Demostrar que “el trabajador es el que se encarga de los cuidados”.

Según la empresa para poder acreditar esto se debe de entregar **un informe de los servicios sociales** que certifique que la persona trabajadora cuida del familiar de manera directa, esto puede demorar mucho tiempo, ya que las citas de los servicios sociales no son ágiles y además solo se puede acceder a ellos en el caso de que el médico de cabecera haya derivado al paciente a estos servicios, y además estos servicios solo realizan informes que hayan sido solicitados por un juez. Otra forma de demostrar esto podría ser con **los certificados de empadronamiento de la persona trabajadora y del familiar**.

Por otra parte, queremos recordar a la empresa que el último párrafo del artículo 37.6 dice lo siguiente: *“Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa “.* Por tanto, no entendemos por qué solicita un *“Informe de servicios sociales que certifique que el trabajador/a debe cuidar del familiar en cuestión de manera directa o documentación que acredite que ningún otro familiar se encarga de dicho cuidado.”*, añadiendo la coletilla *“que acredite que ningún otro familiar se encarga de dicho cuidado.”*; ya que, en el redactado del artículo en el Estatuto de los Trabajadores, deja muy claro que la empresa solo puede limitar este derecho, cuando dos o más personas trabajadoras en la misma empresa disfruten de una reducción de jornada por el mismo familiar de hasta 2º grado de consanguinidad.

Tampoco entendemos que esta petición se realice en un mes como diciembre en el que entre las fiestas del comienzo de mes y el periodo navideño hace que sea un mes con bastantes días inhábiles, eso en un año normal, que este año 2020 con los retrasos debidos a la pandemia realizar determinadas gestiones administrativas es un martirio, e incluso creemos que van a ser imposibles de cumplir con la ampliación concedida hasta el día 31 de enero de 2021.

Pero lo que ya es de traca, es la amenaza con la que terminan el escrito, nos referimos a que, si no se aporta la documentación en el plazo de tiempo señalado, anularán la reducción de jornada pasando a una jornada completa. Por favor, usen el termino correcto, lo que están haciendo es denegar un derecho, y esto solo se puede contestar presentando una demanda individual por vulneración de un derecho, ya que la reducción de jornada es eso, un derecho, no es algo que la empresa este concediendo o regalando. En el caso de que esto suceda, poneros en contacto con nosotros a través del correo de la sección y os ayudaremos a iniciar los trámites necesarios.