

## REDUCCIÓN DE XORNADA POR GARDA LEGAL

O dereito á redución de xornada está recollido no ET, artigo 37.6: *“Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe unha actividade retribuída terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela”*

Pódese exercer este dereito en calquera momento ata que o menor cumpra os doce anos. Non se poderá solicitar se non se ten a custodia da filla/o en caso de divorcio ou separación. No caso de custodia compartida non está nada claro e habería que estudar cada caso de xeito individual.

O único límite existente no Estatuto dos traballadores refírese a se dúas ou máis persoas traballadoras nunha mesma empresa solicitan unha redución de xornada pola mesma persoa (suxeito causante); neste caso a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa, aínda que deberá ofrecer un plan alternativo que asegure o goce de ambas as persoas traballadoras e que posibilite o exercicio dos dereitos de conciliación.



Debería solicitarse por escrito aínda que non é obrigatorio. É conveniente lembrar que calquera represalia por parte da empresa, incluído o despedimento, debería de ser declarada nula pola garantía de indemnidade da persoa traballadora.

### **Concreción horaria**

A redución e o novo horario da persoa traballadora ten que ser dentro da xornada de traballo que realiza no momento no que solicita dita redución. Tamén ten que ser diaria. Sempre é posible chegar a un acordo coa empresa neste aspecto.

### **A empresa négase**

Non pode negarse á redución de xornada nin á porcentaxe de xornada que se quere reducir, só poderá negarse ao horario escollido pola persoa traballadora, e no seu caso, propoñer outro; poderá negarse cando existan razóns produtivas e

A información para todas e todos

<https://snepdeg Galicia.org>

<https://www.facebook.com/snep.galicia.16>

organizativas que prexudiquen á empresa, ou en supostos excepcionais de abuso de dereito, inexistencia de boa fe ou manifesto quebranto para a empresa ao horario solicitado.

As discrepancias xurdidas entre a empresa e a persoa traballadora resolveranse mediante un procedemento xudicial urxente ao que se lle dará tramitación preferente nos xulgados sempre que se presente a correspondente demanda.

## **Cotizacións:**

A efectos de despido e prestación por desemprego o cálculo realizarase como se a persoa traballadora estivese a xornada completa.

Para os efectos do cálculo de incapacidade permanente ou xubilación, durante os tres primeiros anos da redución, a cotización verase incrementada ata o 100%.

## **Preavisos:**

Salvo forza maior, a persoa traballadora deberá preavisar con 15 días de antelación.

Ademais tamén terá que preavisar con 15 días de antelación cando finalice o período de redución de xornada para a reincorporación á xornada ordinaria de traballo.

O convenio colectivo pode establecer algún aviso previo superior, polo que teremos que revisar o mesmo. Nos convenios de **Concertada, E. Infantil e Discapacidade** non se establece un aviso previo maior.

Aconsellamos ler este Verbas sobre a adaptación de xornada. [Preme aquí](#)

# **POLO EMPREGO: TRABALLO E DIGNIDADE**