

MODELO DE COMUNICACION A LA EMPRESA DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL POR GUARDA LEGAL

EMPRESA: (1)
(2)

En..... a..... de de

Muy Sr./a. mío/a:

Sirva la presente para comunicarle que en relación con lo dispuesto en el art. 37.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y tener a mi cuidado directo a (menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, o 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) por razones de guarda legal, ejercitaré mi derecho a reducir mi jornada ordinaria de trabajo, con disminución proporcional del salario, en (entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada habitual) , desde la fecha

La reducción se situará al inicio/fin de mi jornada laboral. Siendo la hora de inicio/término de mi jornada laboral a las horas.

Atentamente,

Recibí el (...) de (...) de (...)

EL TRABAJADOR

(...)

Fdo.: Nombre y apellidos

POR LA EMPRESA

(...)

Fdo.: Nombre y apellidos
Sello de la empresa

- (1) Razón social y domicilio de la empresa.
(2) Departamento o cargo a quien se remite el documento.

NOTA: Debe tenerse en cuenta que las reducciones de jornada contempladas en el Art. 37.5 E.T. 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.