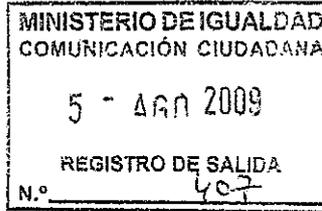




MINISTERIO
DE IGUALDAD



GABINETE DE LA
MINISTRA

ÁREA DE
ATENCIÓN A LA
CIUDADANÍA.

N/REF: CG/mle
ASUNTO: 407/09

Doña Belén Beorlegui García.
Presidenta de AMAPAMU
28108 Alcobendas. Madrid.

Madrid, 3 de agosto de 2009.

Estimada Sra. Beorlegui.

Hemos recibido su escrito de 27 julio pasado, en el que expone el objeto y miembros de esa Asociación, a la vez que diversos argumentos al objeto de que se agilice la iniciativa legislativa prevista en el Programa Electoral del PSOE, para ampliar el derecho a la reducción de la jornada laboral hasta los 12 años, pues beneficia el reparto del trabajo y tiene una repercusión muy directa y positiva en muchos hogares, sobre todo en las familias con hijos nacidos de parto múltiple, pues permite cuidar y atender mejor a los niños, que todavía son muy pequeños a los 8 años.

Tras detenida consideración de cuanto expresa, queremos manifestarle que este Ministerio siempre impulsará y apoyará cualquier medida que mejore y facilite la conciliación de la vida personal y laboral y haga más compatible la vida familiar con el trabajo. Por el momento, la legislación laboral no contempla esa ampliación de la edad de los menores para tener derecho a la reducción de la jornada debido a que se trata de una regulación que modifica la legislación laboral y ha de plantearse para su consenso en la Mesa de Diálogo Social con los Agentes Sociales. No obstante, y en cuanto las circunstancias lo permitan, el Ministerio de Trabajo e Inmigración procederá a introducir ese tema para su debate.

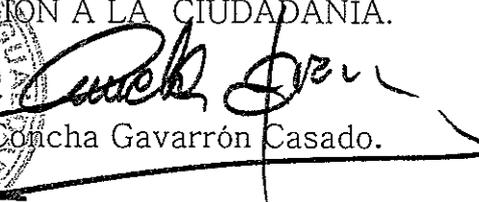
Por otra parte, y aún cuando puedan resultar insuficientes, habrá podido comprobar que progresivamente se han ido ampliando las medidas para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal, entre ellas y teniendo en cuenta los partos múltiples, el Permiso de Paternidad, la posible acumulación de las horas de lactancia y extendido hasta los 8 años (antes eran 6 años), la edad del menor que permite solicitar la reducción de jornada, además de garantizar con expresa declaración de "despido nulo" la rescisión de contrato laboral por causa de embarazo o reducción de jornada por cuidado de hijas/os a cargo.



También y mediante los Planes de Igualdad que muchas empresas han de concertar a través de la negociación colectiva, se van a lograr nuevas formas de flexibilización de jornada y otras acciones de apoyo a los trabajadores/ras con responsabilidades familiares.

Finalmente y en cuanto a las condiciones actuales de regulación del derecho a reducción de jornada, el artículo 37, apartados 5 y 6, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo), modificados por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, señalan que: " 5. *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, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo 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...*6. *La concreción horaria...de la reducción de jornada, prevista en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria....*

Con saludos muy cordiales, quedamos a su disposición.

LA JEFA DEL ÁREA DE
ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA.

Fdo. Concha Gavarrón Casado.

