



CGT. - Confederación General del Trabajo

SECCIÓN SINDICAL EN CORITEL

Madrid, 29/02/2012

A la atención de los representantes legales de Coritel S.A.U.

A raíz de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se amplió el derecho de reducción de jornada por la guarda legal de un menor desde los 6 a los 8 años del menor.

“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”

Sin embargo, este límite de edad aún sigue siendo claramente insuficiente. Cada día hay más preocupación en nuestra sociedad por esta razón. El estatuto básico del empleado público, en el año 2007, aumentó la posibilidad de reducción de jornada hasta los doce años del menor, y en cada vez más empresas, a través de convenios propios o acuerdos, están llevando a cabo la ampliación de este límite hasta los 10-12 años del menor.

Esta preocupación de la sociedad por la dificultad de conciliación entre la vida laboral y familiar que se plantea a partir de los 8 años del menor (los niños con esta edad aún no tienen suficiente autonomía), también se ve reflejada entre los trabajadores de nuestra empresa, a través de las numerosas consultas y peticiones que nos llegan para que tratemos este tema.

Por todo lo expuesto solicitamos a la empresa que estudie la posibilidad de reducción de jornada hasta los 12 años del menor, para favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar de sus empleados.

Teniendo en cuenta los datos relativos al año 2010, de los 4073 trabajadores de la empresa, sólo 267 se acogieron a la reducción de jornada, es decir, aproximadamente sólo un 6,5% de la plantilla hace uso de esta opción de conciliación, por ello estimamos que el impacto económico y organizativo de la medida, en caso de que la empresa la implantase, sería mínimo.

Para poder aclarar los detalles sobre este asunto y debatir sobre los puntos de vista de ambas partes, solicitamos mantener una reunión con la empresa.

Atentamente,

S.S. Estatal de CGT,