

¿CUÁNDO Y CÓMO PUEDE PEDIR EL TRABAJADOR LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL?

Si alguno de sus empleados tiene un hijo menor de 12 años, puede solicitar una reducción de su jornada diaria de entre un octavo y la mitad con la disminución proporcional de salario. Asimismo, gozan del mismo derecho quienes tengan a su cuidado a un discapacitado o a un familiar hasta el segundo grado que, por su edad o por culpa de un accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y siempre que en ambos casos la persona cuidada no trabaje. La reducción hay que pedirla por escrito con una antelación mínima de 15 días, y se tiene que preavisar el final de la misma también con 15 días, aunque también por Convenio pueden establecerse otros plazos.

En la actualidad es bastante habitual solicitar una reducción de jornada con la finalidad de poder conciliar la vida familiar y laboral, o al menos, intentarlo. Para ello la legislación laboral, y de Seguridad Social, reconoce mecanismos para poder llevar a cabo a la realidad diaria de los trabajadores dicha conciliación.

Reducción de jornada por guarda legal

Quien tiene un hijo o un familiar a cargo tiene la posibilidad de reducir su jornada de trabajo para cuidarle. Es lo que se denomina "reducción de jornada por guarda legal".

Así en el actual artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (ET) se establece que **"quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá 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. 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"**.

¿En qué supuestos se puede solicitar la reducción de jornada por motivos familiares?

La reducción de jornada se puede solicitar en los siguientes supuestos:

Por razones de guarda legal quienes tengan a su cuidado directo:

- A hijas o hijos menores de 12 años (según modificación introducida en el artículo 37.5, primer párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, por el Real

Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores).

- A hijas o hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.

Por el cuidado de un familiar directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En los casos de nacimientos de hijas o hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

¿Existe algún otro supuesto en que se pueda solicitar la reducción de jornada?

Sí, la o el progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

¿Durante cuánto tiempo puedo solicitar la reducción de jornada por cuidado de familiares?

En el supuesto de reducción de jornada por cuidado de hijas o hijos, la duración máxima del permiso es hasta que cumpla 12 años. En los demás supuesto no existe ningún límite en cuanto a la duración máxima del permiso de reducción de jornada.

¿Cuánto tiempo se puede reducir la jornada?

Por Ley, la reducción de jornada como mínimo debe ser un octavo (1/8) y como máximo la mitad (1/2) de la jornada.

Si la reducción no está dentro de estos márgenes se ha de reflejar en el documento de solicitud y concesión que la reducción tiene la misma protección que la prevista legalmente.

Atención. Recuerde los cambios que la reforma laboral de 2012 introdujo en esta materia:

- o *Antes, jornada ordinaria.* Antes de la reforma laboral, los trabajadores que querían disfrutar de la reducción de jornada podían aplicar dicha reducción sobre su jornada ordinaria. Es decir, un empleado que redujera su jornada semanal en ocho horas podía dejar de trabajar un día completo de la semana.
- o **Ahora, jornada diaria.** Tras la reforma, la reducción sólo puede aplicarse sobre la jornada diaria. Así pues, si un trabajador quiere reducir su jornada, podrá hacerlo, pero deberá trabajar todos los días de la semana (salvo que pacte otra cosa con la empresa).

Si se reduce la jornada de trabajo por cuidado de familiares ¿qué cantidad de salario se ve reducida?

El salario se reduce de forma proporcional a la reducción de jornada.

Si se disfruta una reducción de jornada en un octavo, el salario se reduce proporcionalmente en un octavo, si la reducción de la jornada es de la mitad de la jornada el salario se reduce a la mitad.

La reducción salarial afecta tanto al salario base como a los complementos salariales que figuren en la nómina y por los que se cotice a la Seguridad social.

Si se solicita una reducción de jornada por cuidados familiares ¿puede la empresa obligar a la trabajadora a desarrollar el horario que más le convenga?

No, es la trabajadora o el trabajador quien tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada por cuidado de familiares.

Atención. Si dos empleados solicitan una reducción por guarda legal y ello le perjudica, puede denegar la reducción o la concreción horaria solicitada a uno de ellos. Una solución es la contratación de un sustituto por la parte de jornada reducida.

¿Qué se puede hacer si hay discrepancias entre la empresa y la trabajadora o el trabajador sobre la concreción horaria o la determinación del período de disfrute?

En el supuesto que no exista acuerdo sobre la concreción horaria o la determinación del periodo de disfrute del permiso, se debe presentar una demanda ante los Juzgados de lo Social para que se reconozca el ejercicio de este permiso, en el plazo de 20 días hábiles, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada.

El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente, de acuerdo con lo previsto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

¿Existe algún plazo de tiempo para solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos?

Sí, salvo fuerza mayor, la trabajadora o el trabajador deberán preavisar a la empresa con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada

Se puede ejercer este derecho en cualquier momento dentro del periodo de disfrute reconocido por la Ley, hasta que el o la menor cumpla 12 años.

¿La solicitud de reducción de jornada puede hacerse por escrito o es válido que se haga de forma verbal?

La Ley no exige que se haga por escrito, pero por razones de seguridad jurídica para la trabajadora o trabajador, es conveniente que la petición de reducción de jornada se haga siempre por escrito.

En el escrito hay que hacer constar cuanto se va a reducir la jornada, el horario de trabajo que se propone realizar como consecuencia de la reducción de jornada y la fecha de inicio.

¿Hay que utilizar algún modelo oficial para comunicar la solicitud de reducción de jornada?

No, no se exige ningún modelo oficial. No obstante existen modelos incorporados como anexos en algunos convenios colectivos.

Una vez finalizado el periodo de reducción de la jornada de trabajo por cuidado de familiares, ¿Existe algún plazo para comunicar la reincorporación a la jornada ordinaria de trabajo?

Sí, la Ley obliga a la trabajadora o al trabajador a comunicar a la empresa con 15 días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria de trabajo.

¿Puede el padre solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos o de otros familiares en caso que la madre no sea trabajadora por cuenta ajena?

Sí. La ley reconoce que la reducción de jornada por cuidados familiares es un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.

Esto significa que cualquiera de los progenitores puede solicitar la reducción de jornada independientemente de la situación laboral del otro, incluso ambos pueden solicitarla al mismo tiempo. La única excepción legal es en el caso de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa y soliciten la reducción de jornada para cuidar de la hija o hijo o familiar, en cuyo caso la empresa podrá limitar este derecho a uno de ellos.

¿Pueden despedir por solicitar y/o ejercer el derecho a la reducción de jornada por cuidado de familiares?

No. Se trataría de un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, frente al que hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los veinte días siguientes a la notificación del despido.

**Si consecuencia de la reducción de jornada por cuidados familiares se reduce proporcionalmente el salario y las bases de cotización a la Seguridad Social ¿Cómo afecta esta reducción a las futuras prestaciones de la Seguridad Social ?
¿Y en caso de desempleo?**

Durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos menores de 12 años y durante el primer año de reducción por cuidado de otros familiares, las cotizaciones se computan incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin dicha reducción, a efectos del cálculo de las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y jubilación.

En el caso del cálculo de las prestaciones por desempleo no existe límite de disfrute de la reducción de jornada por cuidados familiares y siempre se verán incrementadas hasta el 100% de las cotizaciones que debieran haberse efectuado de no haber existido la reducción.

¿En el caso de ser despedida o despedido si está disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos u otros familiares, la indemnización por despido se calcula sobre el salario íntegro o reducido?

En este caso, el cálculo de la indemnización será el que hubiese correspondido a la trabajadora o trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada,

siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción. En este último caso dependerá de la voluntad de la empresa.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Febrero 2016
Dpto. Laboral

GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL, S.L.