

## MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL RECONOCIDOS POR LA LEY

### REDUCCIÓN DE JORNADA

- **¿En que consiste el permiso de reducción de jornada por cuidado de familiares?**

La reducción de jornada es un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. El permiso de reducción de jornada por cuidado de familiares se encuentra recogido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores que establece que quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a 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 disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de 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.

Un caso práctico...La sentencia con fallo a favor de una trabajadora (Sentencia del Juzgado de lo Social núm.16, de 7 de Julio de 2008) que solicitaba la modificación de su jornada continua para ejercer su derecho individual a la reducción de jornada por razón de guarda legal denegada por la empresa.

- **¿Cuál es la duración del permiso de reducción de jornada por cuidado de familiares?**

En el supuesto de reducción de jornada por cuidado de hijos, la duración máxima del permiso es hasta

que el menor cumpla 8 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 y como máximo la mitad de la jornada.

- **¿Qué cantidad de salario se reduce?**

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.

- **En lo que se refiere a su solicitud, ¿existe una forma determinada de presentación y un plazo de tiempo?**

La ley no exige un modelo oficial, ni obligación de realizarla por escrito, pero resulta conveniente hacerla así, por razones de seguridad jurídica para la persona trabajadora. La ley no exige ni impone un plazo de antelación para comunicar la solicitud de la reducción de jornada. Puede solicitarse en cualquier momento.

- **¿Existe algún plazo para comunicar la reincorporación a la jornada ordinaria después de finalizar el permiso de reducción de jornada?**

Si, la ley obliga al trabajador/a a preavisar al empresario/a con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a la jornada ordinaria.

- **Como consecuencia de la reducción de jornada con la reducción proporcional de salario por cuidado de hijo/a se reducen las bases de cotización a la Seguridad Social ¿Cómo me afecta esta reducción en futuras prestaciones de la Seguridad Social?**

Durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de menor, las cotizaciones se computan incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

### EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIARES

La excedencia por cuidado de familiares se encuentra regulada en el Art. 46.3 Estatuto de los Trabajadores que establece que «los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente enfermedad o discapacidad no pueda

valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial».

Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidas por la ley

#### UGT C-LM

C/ CONCEPCIÓN, 4  
TEL.: 925 25 25 18

#### UGT ALBACETE

C/ MAYOR, 58 - 2ª PLANTA  
TEL.: 967 21 55 14

#### UGT CIUDAD REAL

C/ ALARCOS, 24 - 3ª PLANTA  
TEL.: 926 21 49 45

#### UGT CUENCA

C/ HERMANOS VALDÉS, 5  
TEL.: 969 21 12 13  
969 12 12 14

#### UGT GUADALAJARA

PLAZA DE PABLO IGLESIAS, 2  
TEL.: 949 22 39 80  
949 22 38 75 / 949 22 34 79

#### UGT TOLEDO

CUESTA DE CARLOS V, 1 - 1ª DCHA.  
TEL.: 925 22 82 00



Castilla-La Mancha



*m*

Instituto de la Mujer  
CASTILLA-LA MANCHA

#### ¿Cuál es la duración del período de excedencia?

En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos/as la duración máxima son tres años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, para los casos de adopción o acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales.

En los supuestos de excedencia por cuidado de familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, la duración máxima es de dos años, salvo que se establezca una duración superior a través de la negociación colectiva.

#### ¿Se puede solicitar la excedencia por cuidado de hijos por 1 año solamente, o por períodos inferiores al año?

Sí, la ley solo establece un límite máximo de duración de la excedencia (3 años) por tanto no hay inconveniente que se solicite para períodos inferiores por ejemplo para dos meses.

#### En lo que se refiere a su solicitud, ¿existe una forma determinada de presentación?

La ley no exige un modelo oficial, ni obligación de realizarla por escrito, pero resulta conveniente

hacerla así, por razones de seguridad jurídica para la persona trabajadora. La ley no exige ni impone un plazo de antelación para comunicar la solicitud de la reducción de jornada.

#### ¿Existe un plazo para comunicar la reincorporación al puesto de trabajo por la finalización de la excedencia?

En el caso de finalizar la excedencia, basta con que se solicite el reintegro en cualquier momento anterior a la terminación de la misma.

#### PERMISOS PARA EL CUIDADO DE HIJOS/AS Y/O FAMILIARES ENFERMOS

El/la trabajador/a previo aviso a la empresa podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración de dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. En cualquier caso, debería revisarse el convenio colectivo, porque pueden establecerse mejoras.

\*Hemos utilizado las consultas más frecuentes del proyecto ARTEMISA, Servicio de Consultas Jurídicas para la Mujer Trabajadora de UGT-Confederal.

Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidas por la ley