

# REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES



La reducción de jornada por cuidado de familiares se encuentra recogida en el artículo 37.6 E.T.

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
- 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.

**¿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.

**¿Puede la empresa obligar al trabajador/ra a desarrollar el horario que más le convenga?**

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

**¿Pueden despedirme 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.  
En el caso de ser despedido/a por otro motivo, el cálculo de la indemnización será el que hubiese correspondido sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

**¿Durante cuánto tiempo?**

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.

**¿Qué cantidad de salario se ve reducida?**

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

**¿Existe algún plazo para solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijas o hijos?**

Si, el/la trabajador/a está obligado a preavisar a la empresa con 15 días de antelación o con el plazo que determine su convenio colectivo, y está obligado a precisar la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

**¿Cómo afecta esta reducción a las futuras prestaciones de la Seguridad Social? ¿Y en caso de desempleo?**

Los 2 primeros años de reducción de jornada por cuidado de 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% que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin dicha reducción. Para el desempleo no existe límite y siempre se verán incrementadas hasta el 100% de las cotizaciones que debieran haberse efectuado de no haber existido la reducción.