

Reducción de jornada por cuidado de familiares

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES (Art. 37 apartado 5 y 6 del E.T.)		
Concepto	Antes de la reforma laboral	Actualmente
Sujetos causantes	Hijos/as menores de 8 años Familiares con discapacidad física, psíquica o sensorial (hasta el 2 grado)	Hijos/as menores de 12 años Familiares con discapacidad física, psíquica o sensorial (hasta el 2 grado)
Porcentajes de reducción de jornada	Los porcentajes de reducción son de mínimo 1/8 (12,5%) y máximo la mitad (50%)	Se mantienen las mismas condiciones
Formas de reducción de jornada	Es posible la acumulación de jornadas, pudiendo librar días completos	A partir de ahora la reducción debe ser diaria , por tanto como máximo la jornada cada día puede reducirse un 50%
Concreción horaria y periodo de reducción	El derecho a la concreción de horario es más amplio para los trabajadores y trabajadoras, que pueden elegir su horario de trabajo (por ejemplo, un horario fijo independientemente de que se trabaje a turnos)	Se reduce la capacidad de la persona trabajadora a elegir horario. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada corresponden al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, salvo que esto se regule por convenio colectivo , lo que representa una novedad.
Preaviso y duración	No existía obligación de preaviso	Se debe preavisar 15 días antes o según marque el convenio e indicar además la fecha de inicio y de fin de la reducción.
Cotizaciones	Base del 100% para prestaciones por incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y jubilación (durante los 2 primeros años de reducción de jornada por cuidado de hijos/as y el primer año en el caso del cuidado de familiares). Las prestaciones por desempleo siempre se verán incrementadas hasta el 100% de las cotizaciones que	Se mantienen las mismas condiciones

	debieran haberse efectuado de no haber existido la reducción de jornada.	
Protección frente al despido	La reducción de jornada y su solicitud está protegida frente al despido	Se mantienen las mismas condiciones

Así, podemos destacar como principal novedad:

Se elimina la posibilidad de acumular jornadas

El apartado 5 del artículo 37 indica que se “**tendrá derecho a una reducción de trabajo diaria**”.

Hasta la entrada en vigor de la reforma laboral, las jornadas se podían realizar en horarios fijos aunque la empresa tuviera un sistema de turnos, y asimismo, dado que no tenían la misma consideración jornada que horario, no era obligatorio quitarse horas de cada día y por tanto era posible poder acumular estas horas en días, semanas o meses, un ejemplo muy claro es el de una persona que trabaja de lunes a sábado y acumula horas el resto de los días a fin de poder librar los sábados. Ahora, dado que la reducción es diaria, esto ya no será posible.

Sin embargo, las personas trabajadoras si que podrán seguir decidiendo el % de la jornada que quieren reducirse cada día siempre y cuando el porcentaje de reducción esté dentro de lo estipulado en la ley (mínimo 1/8 o 12,5% y máximo 1/2 o el 50%).

Por poner un ejemplo, imaginemos una persona que trabaje 8 horas diarias de lunes a viernes en el siguiente horario (40 horas semanales):

De lunes a jueves trabaja a jornada partida

- Mañanas de 08.30-13.30 (5 horas)
- Tardes de 15.00-18.00 (3 horas)

Viernes trabaja de forma intensiva

- Mañanas de 7.00-15.00 (8 horas)

Siguiendo la premisa de la reducción de jornada diaria esta persona podría decidir por ejemplo aplicar su reducción de jornada de la siguiente manera:

De **lunes a jueves** reduciría su jornada laboral en 3 horas (37,5%) de forma que trabajaría, por ejemplo:

- Mañanas de 08.30-15.30 (5 horas)
- Tardes libres.

Los **viernes** podría reducirse el máximo, es decir, 4 horas (50%) pudiendo elegir su horario dentro de su jornada ordinaria. Por ejemplo, si su jornada laboral habitual es de 07.00-15.00 podría escoger trabajar las 4 horas de 08.00-12.00, o de 09.00-13.00...

¿Qué pasa con las personas que ya estuvieran disfrutando de una reducción de jornada antes de la reforma?

Las personas que ya estuvieran disfrutando de una reducción de jornada y las que la hubieran solicitado antes de la entrada en vigor de la reforma no se ven afectadas por estos cambios y podrán seguir disfrutando de las condiciones anteriores (acumulación de jornadas, etc...)

No obstante, para lograr de forma efectiva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debe existir flexibilidad y diálogo entre empresa y trabajadores, por ello siempre es posible llegar a acuerdos personales de forma que se puedan quitar días concretos, o que la selección de horario pueda ser incluso fuera de la jornada ordinaria de la persona trabajadora a pesar de que en la legislación o el convenio colectivo de aplicación no se contemplen estas opciones, eso sí, siempre que dichos cambios sean para mejorar lo que se contempla en éstos y por tanto mejorar las condiciones de laborales de los trabajadores y trabajadoras.