

CÓMO SOLICITAR LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADOS ART 37.6 ET

LEGISLACIÓN Y MODELOS DE SOLICITUD



INTRODUCCIÓN

Uno de los derechos que asiste a todo trabajador es el de reducir su jornada para cuidar a hijos o familiares, en los casos y con los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Se trata de una de las medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar que contempla la ley.

¿DÓNDE SE REGULA LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADOS?

Artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores

6. 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.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.
(...)

¿QUIÉN TIENE DERECHO A LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA?

El artículo 37.6 del ET establece que tienes derecho a la reducción voluntaria de jornada en cuatro casos:

1. Si tienes la guarda legal de un menor de 12 años. No tiene por qué ser tu hijo y son válidos los hijos de tu pareja de hecho que convivan con vosotros (STS 21/5/02 y STJUE C-267/12). Puedes iniciar la reducción en cualquier momento hasta que tenga los 12 años.
2. Si estás al cuidado directo de tu cónyuge, de tu pareja de hecho o de un familiar (padres, abuelos, hermanos ,hijos o nietos tuyos, de tu cónyuge o de tu pareja de hecho) que no trabaje y que no pueda valerse por sí mismo. No es imprescindible que tenga ningún tipo de invalidez reconocida legalmente.
3. Si tienes la guarda legal de cualquier persona con discapacidad que no trabaje.
4. Si estás al cuidado de un hijo menor de 18 años durante su hospitalización y tratamiento continuado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el "médico de cabecera".
Incluye la continuación del tratamiento o el cuidado en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización.
En algunos casos se puede prorrogar hasta los 23 años o incluso los 26 años.
El porcentaje de reducción tiene un mínimo del 50% y no tiene máximo, admitiéndose la posibilidad de que el convenio permita la acumulación de la reducción en jornadas completas.

El hecho que causa el derecho a la reducción voluntaria es necesitar las horas que te quitas para ejercer la guarda legal o el cuidado directo.

Tu empresa no puede imponer unilateralmente ninguna norma que limite o condicione tu derecho a la reducción voluntaria.

O lo concretas tú, o se concreta por acuerdo, o se concreta por sentencia.

El convenio puede regular la concreción del horario pero el propio derecho a reducir no puede limitarlo el convenio ni ningún acuerdo de empresa.

HORARIO SE PUEDE PEDIR PARA LA REDUCCIÓN DE JORNADA

1. Te puedes quitar entre un 12,5% y un 50% de tu jornada diaria, (en casos con niños con cancer o enfermedades graves entre un 50% y el 100%), es decir, entre una octava parte y la mitad. Puedes elegir tu porcentaje dentro de ese intervalo.
2. **La jurisprudencia confirma que los “perjuicios” que pudieran sufrir otros trabajadores a causa de tu reducción no supondría una limitación de tu derecho.**

¿CUÁNDO SE PUEDE SOLICITAR UNA REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL POR CUIDADO?

El derecho a la reducción de jornada laboral por cuidado de hijos o familiares puede ejercerse en cualquier momento, siempre que se cumplan los requisitos legales y se mantenga la relación laboral activa.

La solicitud debe presentarse con el **preaviso mínimo de 15 días o el establecido en el convenio colectivo aplicable**.

Este plazo es fundamental para que la empresa pueda organizar la adaptación de horarios.

Es importante que en la solicitud que presentes a la empresa establezcas un periodo de tiempo para contestarte. Normalmente suelen ser 7 días. Si en ese plazo la empresa no te contesta tendrás que demandar.

La normativa no impone una fecha concreta para pedir esta medida, por lo que puedes hacerlo en cuanto surja la necesidad de cuidado, ya sea por conciliación familiar o por causas sobrevenidas como una enfermedad grave de un familiar.

DURACIÓN DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA

Será hasta el día de antes en que el menor cumpla los 12 años. El convenio puede ampliar esta duración máxima, pero no rebajarla.

En los casos de cuidado de familiar o discapacitado no hay duración máxima, mientras que se mantenga el estado.

¿PUEDO AMPLIAR O REDUCIR LA REDUCCIÓN DE JORNADA UNA VEZ APROBADA?

Sí, se puede ampliar o reducir. No hay límite temporal. Por tanto, el trabajador puede modificar la jornada y el horario cuando lo necesite, indicando una duración más corta o renovando el permiso de nuevo.

SI UN TRABAJADOR TIENEA UNA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE UN MAYOR, ¿CÓMO PUEDE ENTERARSE LA EMPRESA DE SU ESTADO AL ACABO DE UN AÑO?

La realidad es que no hay un mecanismo mediante el cual el trabajador deba informar a la empresa sobre si sigue cumpliendo con los requisitos necesarios para tener derecho a la reducción de la jornada por el cuidado de familiares. Claro que, para continuar con la reducción se deberá seguir cumpliendo esos requisitos.

LA EMPRESA ME DENIEGA LA REDUCCIÓN, ¿QUÉ PUEDO HACER?

En los supuestos de posibles discrepancias que se puedan producir entre el empresario y el trabajador sobre la concreción horaria de la reducción y su momento de disfrute existe un procedimiento judicial específico para resolver la denegación de la empresa de este derecho.

Serán resueltas por la jurisdicción laboral por medio del procedimiento regulado en el artículo 139 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Por tanto, si la empresa no te permite la reducción, no responde al escrito o te pone un horario distinto al que has solicitado podrás demandar.

Dispondrás de un plazo de 20 días desde la fecha en la que el empresario te comunique su negativa o su disconformidad con tu propuesta realizada. Estos 20 días se computan procesalmente como días hábiles (de lunes a viernes, sin contar los festivos). Durante este procedimiento, el mes de agosto es hábil.

Mientras no haya una resolución judicial, la empresa no está obligada a conceder la reducción de jornada.

PARA SOLICITAR LA REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL POR CUIDADO DE MAYORES, ES NECESARIO PRESENTAR LA SIGUIENTE DOCUMENTACIÓN A LA EMPRESA:

DNI del trabajador y del familiar dependiente.

Libro de familia u otro documento que acredite el parentesco, como un certificado de nacimiento o de matrimonio.

Certificado médico oficial que avale la dependencia del familiar debido a su edad avanzada, enfermedad o accidente.

Informe médico en caso de que el familiar esté hospitalizado o bajo tratamiento, que justifique la necesidad de cuidados continuos.

Certificado de discapacidad, si el familiar tiene alguna discapacidad o enfermedad grave.

Comprobante de domicilio del dependiente, como un contrato de arrendamiento o documento que pruebe la residencia, especialmente si no vive con el trabajador.

Formulario de solicitud de reducción de jornada debidamente cumplimentado, que incluya los datos del familiar, la causa de la solicitud, la duración y el horario propuesto.

Además, se recomienda presentar la solicitud por escrito con al menos 15 días de antelación, y conservar una copia firmada o un acuse de recibo de la entrega para evitar futuros conflictos.

¿CON CUÁNTO TIEMPO DE ANTELACIÓN TIENE QUE AVISAR EL TRABAJADOR A LA EMPRESA?

El trabajador tiene que avisar al empresario **con un plazo de antelación de 15 días o el que se fije por convenio colectivo**.

Además, tendrá que indicar la fecha en que dará comienzo y terminará la reducción de jornada laboral.

DATOS QUE DEBE INCLUIR LA SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO

- Dirigir la solicitud al departamento de RRHH de la empresa
- Datos personales, nombre, DNI, dirección, correo electrónico o teléfono
- OBJETO DE LA PETICIÓN (cuidado de menor, familiar,...)
- Reducción de la jornada que se quiere realizar
- FECHA DE INICIO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA Y FINALIZACIÓN
- CONCRECIÓN HORARIA: ejemplo, de lunes a viernes de 6 a 13.00 h
- AVISAR A LA EMPRESA CON MINIMO 15 DÍAS DE ANTELACIÓN.
- Establecer un plazo para que la empresa te conteste (entre 5-7 días)
- Entregar dos copias y quedarte una sellada por la empresa.
- ADJUNTAR JUNTO A LA SOLICITUD EL LIBRO DE FAMILIA.

CONCLUSIÓN

La reducción de jornada laboral por cuidado de hijos o familiares es un derecho fundamental para lograr una adecuada conciliación entre la vida laboral y personal. Conocer cuándo y cómo solicitarla, así como tus derechos laborales, es esencial para proteger tu empleo y tu bienestar familiar.



SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL DE MENOR DE 12 AÑOS

ATT:

EMPRESA:

DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:

NOMBRE TRABAJADOR/A:

DNI:

En _____ a _____

Muy Sr/ra. Mío:

Mediante la presente viene esta parte a SOLICITAR al amparo de lo establecido en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, mi derecho a REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR CUIDADO DE HIJO MENOR DE 12 AÑOS, al objeto de conciliar la vida laboral y familiar.

Se solicita una reducción de jornada de _____ horas diarias, siendo el horario de reducción de jornada que se solicita desde las _____ horas de entrada, hasta las _____ horas que terminará mi jornada laboral.
De lunes a viernes.

Con objeto de cuidar a mi hijo/a _____

Conforme establece la ley, se efectúa la presente solicitud con un preaviso de 15 días a su efectividad, comenzando a disfrutar de la citada jornada reducida desde el día, _____ entendiendo que si en el plazo de 7 días naturales desde la recepción de este escrito la empresa no se manifiesta por escrito en ningún sentido, se considerará aceptada y concedida a todos los efectos, iniciando entonces el nuevo horario en la fecha mencionada anteriormente.

El plazo de disfrute de la reducción de jornada será en principio de _____

Sin otro particular, les ruego firmen copia de la recepción de la presente.

Recibí

Fdo: TRABAJADOR/A

LA EMPRESA

SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO A PERSONA CON DISCAPACIDAD

A LA ATENCIÓN DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS /
DIRECCIÓN EMPRESA: [Nombre de la empresa]

FECHA: _____ de _____ de _____

ASUNTO: Solicitud de reducción de jornada por cuidado de persona con discapacidad

Yo, _____, con DNI _____, empleado/a en el centro de trabajo de _____, por medio de la presente les comunico mi voluntad de acogerme al derecho de reducción de jornada previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha solicitud se motiva por el cuidado directo de _____, quien tiene reconocida una discapacidad de GRADO ____ %.

Detalles de la reducción:

Porcentaje de reducción: Solicito una reducción de jornada de _____ horas diarias/semanales.

Concreción horaria: El nuevo horario que propongo, para conciliar mis deberes de cuidado, es de _____ [Hora inicio] a _____ [Hora fin], de lunes a viernes.

Fecha de inicio: La reducción comenzará el día _____ de _____ [Mes] de _____ [Año], respetando así el preaviso mínimo de 15 días.

Adjunto a esta solicitud la documentación acreditativa del grado de discapacidad y el parentesco.

Quedo a su disposición para cualquier aclaración y les ruego que me devuelvan una copia de este documento firmada y sellada como acuse de recibo.

Atentamente,

(Firma)

Recibí de la empresa

[Tu Nombre y Apellidos]

MODELO DE SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MAYORES

NOMBRE TRABAJADOR/RA

DNI

NOMBRE EMPRESA

DIRECCIÓN

FECHA

Muy Sr. mío:

Mediante la presente viene esta parte a SOLICITAR al amparo de lo establecido en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, mi derecho a REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MAYORES, al objeto de conciliar la vida laboral y familiar.

Se solicita una reducción de jornada de horas diarias, siendo el horario de reducción de jornada que se solicita desde las horas de entrada, hasta las horas que terminará mi jornada laboral.

Conforme establece la ley, se efectúa la presente solicitud con un preaviso de 15 días a su efectividad, comenzando a disfrutar de la citada jornada reducida desde el día

.....

El plazo de disfrute de la reducción de jornada será en principio de

Sin otro particular, les ruego firmen copia de la recepción de la presente.

Fdo: TRABAJADOR/A

LA EMPRESA

MODELO DE SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR ESTUDIOS

NOMBRE TRABAJADOR/RA

DNI

NOMBRE EMPRESA

DIRECCIÓN

FECHA

Muy Sr. mio:

Mediante la presente viene esta parte a SOLICITAR al amparo de lo establecido en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, mi derecho a REDUCCIÓN DE JORNADA POR ESTUDIOS, al objeto de conciliar la vida laboral y familiar.

Se solicita una reducción de jornada de horas diarias, siendo el horario de reducción de jornada que se solicita desde las horas de entrada, hasta las horas que terminará mi jornada laboral.

Conforme establece la ley, se efectúa la presente solicitud con un preaviso de 15 días a su efectividad, comenzando a disfrutar de la citada jornada reducida desde el dia

.....

El plazo de disfrute de la reducción de jornada será en principio de

Sin otro particular, les ruego firmen copia de la recepción de la presente.

Fdo: TRABAJADOR/A

LA EMPRESA



mujer@cgtmadrid-ovarios.org