

	Por menor	persona con discapacidad	Por familiar	Por menor enfermedad grave
Quien	<p style="text-align: center;">Mujer Hombre</p> <p>Si los dos en 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.</p>			
Supuesto	Tener hijo/a menor de 12 años.	Tener guarda legal de persona con discapacidad física, psíquica o sensorial	Estar al cuidado familiar hasta segundo grado de consanguinidad	Tener hijo menor de 18 años con enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración.
Salario	Disminución proporcional del salario.			
Tiempo	Diaria. Desde 1/8 hasta un máximo de 50% de la jornada		Desde el 50% de la jornada.	
Preaviso	Debe comunicarse a la empresa con 15 días antes indicándose la fecha de inicio y fin.			
Cotización	100% dos primeros años	100% primer año.		
Prestación	No existe merma de las prestaciones por desempleo a las que hubiere lugar.			
Indemnización	El salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones, será el que hubiera correspondido al trabajador o trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.			



**Ministerio de Empleo
y Seguridad Social**
www.seg-social.es

**Confederación Sindical de Comisiones
Obreras**
www.ccoo.es

**Comisiones Obreras de la Federación de
servicios**
www.ccoo-servicios.es

AFILIACIÓN
www.ccoo.es/Afiliate

REDUCCIÓN DE JORNADA

ET art.37.5 y 6

Un derecho de la madre

Un derecho del padre

Un beneficio para la Infancia



Lope de Vega, 3ª planta
Teléfono: 91 536 51 42/63
www.ccoo-servicios.es/madrid/
mujer-madrid@servicios.ccoo.es



■ Menores y personas con discapacidad

Quienes por guarda legal tenga a su cuidado directo

1. algún **menor de 12 años**
2. o **una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial**, que no desempeñe una actividad retribuida.

Tienen derecho a una reducción de la jornada de trabajo **diaria**, con la **disminución proporcional del salario** entre un octavo y un máximo del 50% de la jornada.



■ Familiar

Igual derecho tienen quienes precisen 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 no desempeñe actividad retribuida.

■ Menores por enfermedad grave

También se tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos del 50%, con la **disminución proporcional del salario**, para el cuidado del menor afectado por **cáncer** o por cualquier otra **enfermedad grave**, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, duran-

te el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, hasta que el **menor cumpla 18 años**.

Esta situación debe ser **acreditada** por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Por convenio colectivo, se podrá establecer la acumulación en **jornadas completas**.

Se reconocerá el derecho a un **subsidio** en aquellos casos en que ambos progenitores trabajen, pero solo lo percibirá uno de ellos.

¿Quién puede acogerse a una reducción de jornada?

HOMBRES Y/O MUJERES. Si dos trabajadores o trabajadoras de una empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

¿En qué horario y periodo puedo reducirme la jornada?

La concreción horaria y la determinación del periodo **corresponden al trabajador o trabajadora**, dentro de su jornada ordinaria.



¿Tengo que preavisar a la empresa?

SI. La trabajadora o trabajador deberá **preavisar** al empresario con una antelación de **15 días** o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, **precisando la fecha de inicio y fin**.



¿Cómo cotizo a la Seguridad Social si me acojo a la reducción de jornada?

Las **cotizaciones** realizadas durante los **2 primeros** años del período de reducción de jornada por **cuidado de menor**, se **computan** incrementadas hasta el 100%.

Este incremento del 100% viene exclusivamente referido al **primer año** para el **resto de supuestos de reducción de jornada mencionados**.

¿Pueden despedirme si estoy con reducción de jornada?

El **despido** improcedente será declarado **nulo**.