

## Reducción de jornada por guarda legal

Gracias a la ley de igualdad, tenéis derecho a una reducción de jornada por guarda legal, es decir, por cuidado de un menor de ocho años. Esta reducción puede ser de entre un octavo de vuestra jornada hasta la mitad, con la reducción proporcional de vuestro salario.

Esta reducción es un derecho individual, tanto para el padre como de la madre, por lo que incluso puede ser disfrutado por ambos simultáneamente, a no ser que trabajen en la misma empresa, situación en la que el empresario puede denegarle la reducción a uno de los dos. Se puede disfrutar fraccionada, es decir, en distintos periodos cuya duración no puede ser inferior a cuatro meses. Podrías por ejemplo estar un año de reducción, volver seis meses y coger otro año, siempre que estéis dentro de los tres primeros años de vida del niño.

Independientemente de la bajada del sueldo, durante los dos primeros años la Seguridad Social considerará aumentadas al 100% vuestras cotizaciones para ciertas prestaciones (jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad -[artículo 180.3 de la ley general de la Seguridad Social](#)-) y durante toda la reducción para el paro -[artículo 211.5 de esta misma ley](#)-, por lo que serán relativas a vuestro sueldo bruto. En realidad vuestra empresa cotizará de acuerdo a vuestro sueldo reducido por lo que el resto de prestaciones las cobraréis en función de esta cantidad. Comprobad vuestra vida laboral, porque suele pasar que las empresas lo hagan mal y coticen proporcionalmente a la reducción.

Tened en cuenta que hay comunidades autónomas que dan subvenciones por disfrutar de una reducción de jornada. Consultad si la vuestra lo hace.

El horario lo podéis elegir siempre dentro de vuestra jornada laboral, y el empresario no puede deciros que no.

### **¿Qué protección tengo durante la reducción?**

La ley os garantiza que salvo en contadas excepciones, no os puedan despedir mientras estéis reduciendo vuestra jornada.

### **¿Cómo se pide?**

Para evitar problemas, lo mejor es enviar un burofax con acuse de recibo y verificación de texto, siguiendo este modelo con al menos quince días de antelación sobre la fecha de inicio:

Sr./a.....  
Director/a o RR.HH de la Empresa.....

Señor/a.

Mediante esta carta comunico que como consecuencia de tener la custodia de mi hijo/a....., que tiene.....meses/años, tengo la intención de ejercer el derecho que me confiere el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores vigente y reducir mi jornada laboral. Esta reducción será de ..... horas diarias, en horario de .....a....., con reducción proporcional de salario y efectividad desde el próximo .....de.....de 20.... hasta el .....de.....de 20.... (ambos incluidos)

Si no se oponen al nuevo horario mediante comunicación escrita en el plazo de 10 días, este mismo documento servirá de aceptación expresa del nuevo horario.

Atentamente, Firma,

Nombre y apellidos....., a.....de.....del 20..