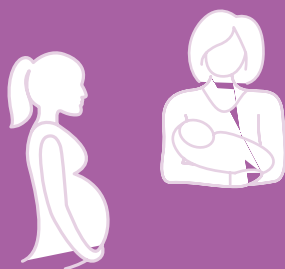


**Consultas
sobre aplicación
de los derechos
de conciliación
durante la situación
de crisis sanitaria
COVID-19**



Vicesecretaría General
Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora



Dudas en relación con la protección de las trabajadoras embarazadas y sobre la prestación por nacimiento y cuidado del menor (antigua maternidad paternidad) y permiso por cuidado de lactante

¿Estoy embarazada y no sé cuáles son mis derechos?

Tienes derecho a solicitar que la empresa adopte las medidas de protección para la maternidad previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Y si a pesar de las medidas preventivas, adaptación de horarios, o cambio de puesto de trabajo, el riesgo no desaparece, tienes derecho a solicitar la baja por riesgo durante el embarazo, cuando el desempeño de tu trabajo pudiera influir negativamente en tu salud o en la del feto.

¿Cuánto voy a cobrar?

La cuantía será el 100% de la Base Reguladora, que será la establecida para la prestación de IT derivada de contingencias profesionales.

En la prestación por riesgo durante el embarazo la cuantía es mayor que en los casos de incapacidad temporal por contagio o en periodos de aislamiento por la COVID-19, que se cobra el 75% de la base reguladora, que será la establecida para la prestación de IT derivada de contingencias profesionales.

¿Quién es el responsable de pagar la prestación por riesgo durante el embarazo?

La Entidad Gestora o la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

¿Qué sucede si mi empresa me incluye ERTE de suspensión de trabajo y estoy de baja por nacimiento y cuidado de menor?

Continuas cobrando la prestación por nacimiento y cuidado del menor hasta su finalización y al terminar la baja 16 semanas si es la madre o 12 semanas si es el otro progenitor, pasas a cobrar la prestación por desempleo, mientras continúe el ERTE.

¿Y si estoy en el ERTE de suspensión de trabajo y en la próxima semana va a nacer mi hijo, puedo cobrar la prestación por nacimiento y cuidado de menor?

Sí. Se paraliza el cobro del desempleo. Empiezas a cobrar la prestación por nacimiento y, al finalizar las 16 semanas, si eres la madre o a las 12 semanas si eres padre/otro progenitor, reanudas el desempleo, si continua vigente el ERTE.



Dudas en relación con la protección de las trabajadoras embarazadas y sobre la prestación por nacimiento y cuidado del menor (antigua maternidad paternidad) y permiso por cuidado de lactante

¿Y si estoy incluida en un ERTE, puedo seguir cobrando la ayuda de 100€, por pago anticipado de la deducción por maternidad?

- Si es un ERTE de suspensión de contrato, no se cobra la ayuda de 100€ como pago anticipado de la deducción de la maternidad, durante el periodo que cobras el desempleo y dure el ERTE.
- Si es un ERTE de reducción de jornada, si puedes seguir cobrando la ayuda de 100€ porque se continúa trabajando.

En estos casos conviene comunicar las variaciones de tu situación a la Agencia Tributaria.

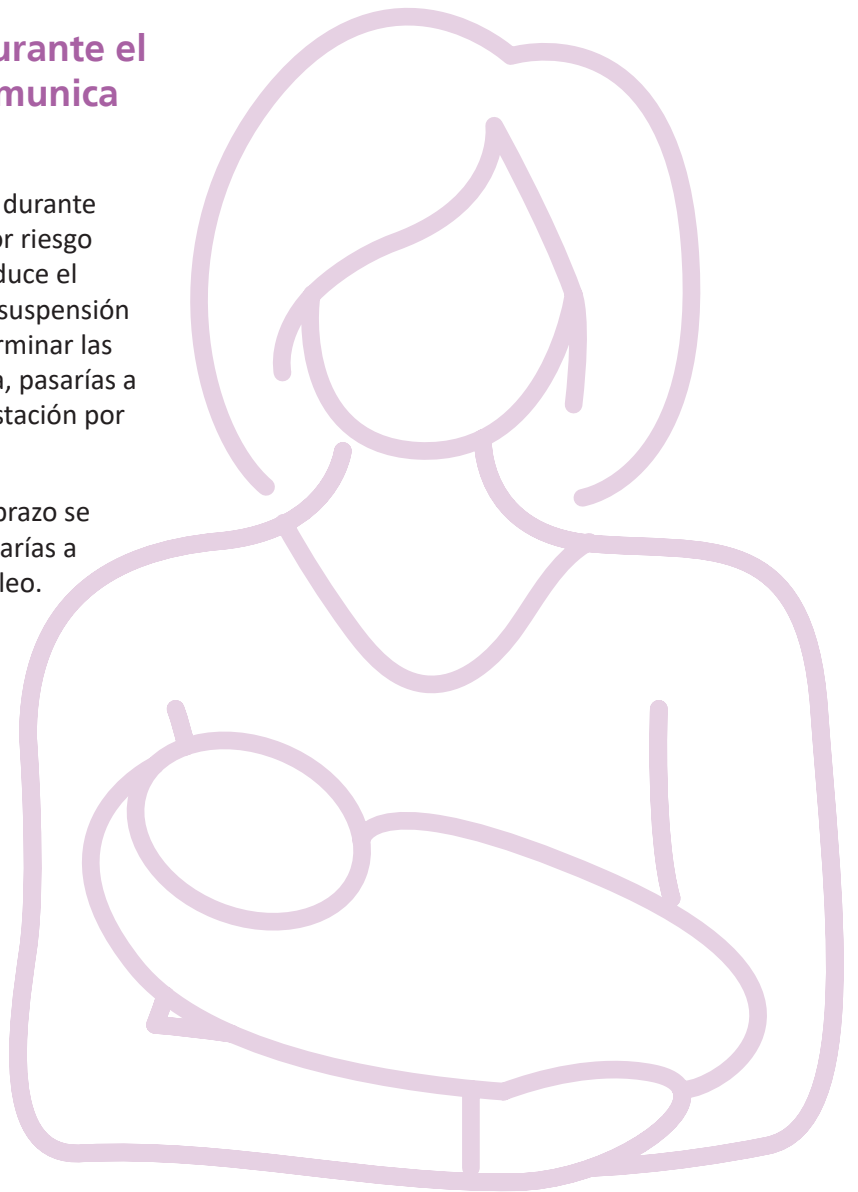
¿Si estoy de baja por riesgo durante el embarazo y la empresa me comunica que estoy incluida en ERTE?

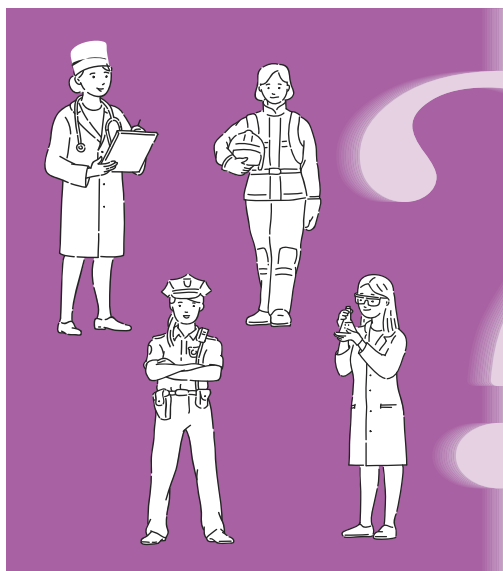
Continúas cobrando la prestación por riesgo durante el embarazo que paga la mutua y, si la baja por riesgo durante el embarazo termina porque se produce el nacimiento de tu hijo, en ese caso, inicias la suspensión por nacimiento y cuidado del menor. Si al terminar las 16 semanas por nacimiento el ERTE continua, pasarías a estar incluida en el mismo y cobrarías la prestación por desempleo.

Si el alta de la baja por riesgo durante el embarazo se produce antes del nacimiento de tu hijo, pasarías a estar incluida en ERTE y cobrarías el desempleo.

¿Estoy de baja por nacimiento de hijo y la empresa me ha incluido en ERTE, pierdo el derecho a solicitar el permiso por cuidado de lactante?

No, una vez finalice el ERTE y te incorpores a trabajar tendrás derecho a solicitar el permiso por cuidado de lactante en la empresa, hasta que el menor cumpla 9 meses.





Dudas sobre el ejercicio del permiso por nacimiento y cuidado del menor por aquellas personas trabajadoras que, con motivo de la declaración del estado de alarma, son trabajadores y funcionarios al servicio de las autoridades civiles sanitarias de las Administraciones Públicas, así como personal que pueda ser llamado como medida de refuerzo del Sistema Nacional de Salud o de sectores obligatorios, cuerpos de seguridad, policías, bomberos, etc. que tienen el deber de puesta a disposición

Este apartado va dirigido a las consultas sobre el ejercicio de la suspensión o permiso por nacimiento y cuidado de menor, para aquellas personas trabajadoras que con motivo de la Declaración del Estado de Alarma, son trabajadores y funcionarios al servicio de las autoridades civiles sanitarias de las administraciones públicas así como personal que pueda ser llamado como medida de refuerzo del Sistema Nacional de Salud o de sectores obligatorios, cuerpos de seguridad, policías, bomberos etc. que no pueden iniciar o tienen que suspender el permiso por nacimiento y cuidado del menor a continuación del nacimiento de hijo/a



¿Qué duración tiene y cómo se disfruta el permiso por nacimiento y cuidado del menor para todas las personas trabajadoras y/o empleadas públicas?

El permiso por nacimiento y cuidado del menor, en caso de parto, tiene una duración de 16 semanas para la madre biológica y 12 semanas para el otro progenitor/ padre en el año 2020.

Este permiso tiene una **parte obligatoria** que es a continuación del nacimiento.

- Para la madre son 6 semanas de forma ininterrumpida posteriores al parto.
- Otro progenitor en el año 2020 son 4 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto.

Y una **parte voluntaria** que puede disfrutarse de forma continuada al periodo obligatorio o de manera interrumpida, en periodos semanales, **hasta los 12 meses del menor**.

- Para la madre son 10 semanas.
- Para el otro progenitor son 8 semanas.

En el caso de personas **empleadas públicas**, la duración es la misma que la señalada anteriormente.

La **parte obligatoria** del permiso:

- Para la madre biológica son 6 semanas de forma ininterrumpida posteriores al parto.
- Otro progenitor diferente a la madre biológica en el año 2020 son 4 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto.

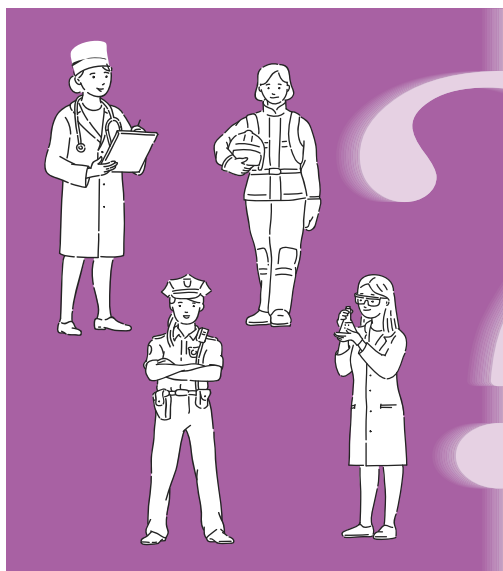
Periodo voluntario se disfruta de forma acumulada a la parte del periodo obligatorio o de forma **interrumpida, solo cuando ambos progenitores trabajen**, en periodos semanales **hasta los 12 meses del menor**.

- Para la madre son 10 semanas.
- Para el otro progenitor son 8 semanas.

Soy una persona trabajadora de sectores de prestación de servicios obligatorios como el personal sanitario, bomberos, policía, etc., y por la declaración del Estado de alarma, no puedo iniciar el disfrute de la suspensión de nacimiento y cuidado de menor en fecha distinta al nacimiento ¿puedo iniciarlo en momento distinto al nacimiento?

En caso de parto, las madres deben obligatoriamente disfrutar las 6 semanas de descanso obligatorio posterior al parto. Dicho descanso tiene su justificación en motivos de salud.

El otro progenitor/padre, sí puede suspender el inicio del descanso y prestación por nacimiento.



Dudas sobre el ejercicio del permiso por nacimiento y cuidado del menor por aquellas personas trabajadoras que, con motivo de la declaración del estado de alarma, son trabajadores y funcionarios al servicio de las autoridades civiles sanitarias de las Administraciones Públicas, así como personal que pueda ser llamado como medida de refuerzo del Sistema Nacional de Salud o de sectores obligatorios, cuerpos de seguridad, policías, bomberos, etc. que tienen el deber de puesta a disposición

Soy una persona trabajadora de sectores de prestación de servicios obligatorios como el personal sanitario, bomberos, policía etc. y ya estoy disfrutando del descanso y prestación por nacimiento del menor en caso de parto ¿se puede interrumpir la prestación como consecuencia de la declaración del Estado de Alarma?

Las madres en caso de parto biológico NO pueden incorporarse durante las 6 semanas posteriores al parto, ya que son de descanso obligatorio por motivos de salud.

Si, en caso de ser el progenitor diferente a la madre biológica. Los trabajadores y funcionarios al servicio de las autoridades civiles sanitarias de las administraciones públicas, así como el personal que pueda ser llamado como medida de refuerzo del sistema Nacional de Salud que sean llamados a reincorporarse al trabajo o lo hagan de forma voluntaria sin previo llamamiento, pueden interrumpir la suspensión y la prestación por nacimiento, sin que se perjudique su derecho a la misma ni ver consumida la parte de descanso que les falte por disfrutar.

Esta medida se aplica a los trabajadores de sectores de prestación de servicios obligatorios como policías, bomberos, etc.

Las personas trabajadoras que no hayan iniciado o hayan suspendido el descanso por nacimiento por el deber de puesta a disposición durante el estado de alarma ¿Cuándo podrán disfrutar de ese descanso?

La parte de descanso obligatorio (semanas correspondientes después de nacimiento), se iniciará o reanudará tan pronto cese la obligación de prestación de servicios.

La parte de descanso voluntario del permiso, al haberse suspendido el plazo de caducidad en los procedimientos administrativos, **podrá ser disfrutada más allá de la fecha de cumplimiento de los 12 meses del menor**, sumando a dicha fecha los días en los que esté suspendido el plazo de caducidad de los procedimientos administrativos, con motivo de la declaración del estado de alarma y en su caso, sus prorrogas.

Estas medidas se aplican tanto a personal sanitario como a los trabajadores de sectores de prestación de servicios obligatorios como policías, bomberos, etc.





Dudas sobre permisos de conciliación y su aplicación de acuerdo con el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19

¿Qué derechos de conciliación tiene la a persona trabajadora para atender al cuidado de personas dependientes por las circunstancias excepcionales derivadas de la COVID-19?

La adaptación y la reducción de jornada.

¿En qué circunstancias pueden acogerse las personas trabajadoras al derecho de reducción y adaptación de jornada?

Cuando concurren las circunstancias excepcionales, previstas en el Art 6.1 del Real Decreto, que son:

- Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa de la COVID-19.
- Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con la COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con la COVID-19.

¿Son derechos solo para las mujeres?

No estos derechos son individuales para cada progenitor o cuidador, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.

¿Si hay desacuerdos con la empresa para el ejercicio de la adaptación de jornada o de reducción de jornada puedo ir al juzgado?

Sí. Se puede acudir al procedimiento de concreción horaria previsto para las discrepancias sobre permisos de conciliación previstos en la Ley.

El ejercicio de estos derechos se considera derechos de conciliación a todos los efectos. El plazo para presentar la demanda son 20 días desde la negativa o disconformidad del empresario. Por ello, entendemos que mientras dure la crisis sanitaria esta vía es ineficaz para resolver las discrepancias en materia de conciliación.

¿Con el estado de alarma decretado y la suspensión de las actividades, se puede acudir el juzgado de lo Social?

Sí, porque el Consejo General del Poder Judicial incluye entre los servicios esenciales de justicia los procesos relativos a derechos de adaptación del horario y reducción de jornada.



Adaptación de jornada

¿Qué es el derecho a la adaptación jornada?

Es un derecho que corresponde a la persona trabajadora por sus deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con la COVID-19 teniendo en cuenta las necesidades de cuidado que debe prestar la persona trabajadora.

Puede referirse tanto a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo.

¿Quién lo puede pedir?

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora.

¿En que puede consistir?

La adaptación de la jornada puede consistir en:

- Cambio de turno,
- Alteración de horario,
- Horario flexible,
- Jornada partida o continuada,
- Cambio de centro de trabajo, cambio de funciones,
- Cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia.

Cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

¿Durante cuánto tiempo puedo hacer la adaptación de jornada?

La adaptación tiene un carácter temporal, que se limita al período excepcional de duración de la COVID-19.

¿Quién la decide?

Inicialmente es un derecho de la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa.

Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

¿Si persona trabajadora estaba disfrutando con anterioridad una adaptación de jornada o unos de los permisos del Art 37. ET por conciliación y ante la nueva situación excepcional, quiere solicitar un cambio?

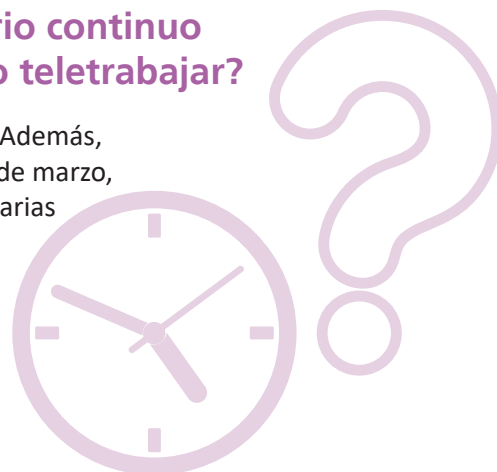
Sí. Es posible hacerlo. La persona trabajadora puede renunciar temporalmente a la que estaba disfrutando o tiene derecho a que se modifique los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales.

Esta solicitud se limita al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que

Se presume que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

¿Antes tenía un horario continuo por adaptación puedo teletrabajar?

Si, se puede solicitar el cambio. Además, Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19, recomienda el trabajo a distancia, si técnicamente es posible.





Reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares

¿Quién puede solicitar la reducción de jornada, mientras dure la crisis por la COVID-19?

Quien tenga la guarda legal por el cuidado de menores de 12 años, Personas con discapacidad, Cuidado de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

¿Podemos los dos progenitores o dos hermanos pedir la reducción?

Es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, salvo en el caso que 2 o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante (mismo menor, mismo familiar) la empresa puede limitar el disfrute simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

¿Cuánto se puede reducir la jornada?

Desaparecen los mínimos y máximos establecidos en Art 37.6 ET (octavo hasta la mitad) y excepcionalmente se puede pedir hasta al 100% de la jornada. Este derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

¿Afecta la reducción de jornada a las vacaciones en una empresa o días de asuntos propios?

No, las vacaciones se devengan por tiempo de trabajo en una empresa, no por la jornada de trabajo. Así que las vacaciones o días de asuntos propios, reconocidos en el convenio colectivo, se disfrutan en función de la duración del contrato, no por la jornada de trabajo reducida que tenga la persona trabajadora.

¿Si persona trabajadora estaba disfrutando con anterioridad una reducción de jornada por cuidado de menores y familiares y antes la nueva situación excepcional, quiere solicitar una reducción de jornada especial?

Sí, es posible hacerlo. La persona trabajadora puede renunciar temporalmente a la que estaba disfrutando o tiene derecho a que se modifique los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales.

Tiene que comunicarlo a la empresa con 24 horas de antelación y la duración se limita al periodo excepcional.

Se presume que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.





Reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares

¿Este cambio de una reducción por guarda legal o cuidado de familiar a una reducción especial del 100% afecta a mis derechos y garantías?

No expresamente el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19 reconoce que este cambio no implica un cambio en la naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Existe algún plazo para la solicitud de la reducción de jornada?

La norma general es que la persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que se iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

En las circunstancias actuales excepcionales, entendemos que no es necesario, respetar el preaviso de 15 días para solicitar la reducción de jornada, ya que nos encontramos ante un supuesto de fuerza mayor.

Las reducciones especiales de jornada que pueden llegar hasta el 100% de la jornada deben ser comunicadas a la empresa con 24 horas de antelación.

¿Cómo afecta al salario?

La reducción de jornada conlleva reducción proporcional de salario. Si la reducción es de la mitad de jornada, el salario que se cobra es la mitad de salario. Si la reducción de jornada alcanza hasta el 100% no habría salario.

¿Qué es salario?

Salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

Por tanto, reducen salario base y también complementos salariales en proporción la reducción de jornada.

¿Que cotiza el empresario?

En las reducciones de jornada por cuidado de familiares, el empresario está obligado a cotizar por el salario que paga. Ejemplo Salario 1000 €, pido reducción al 50% de jornada, salario es de 500 € y empresa cotiza por 500€.

Si se pide reducción especial al 100% de jornada, la empresa no cotiza.

¿Cuál es mi situación estando, disfrutando la reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares de cara a la Seguridad Social?

Existen varias medidas de protección para compensar las desventajas de estar en reducción de jornada por cuidado de familiares a efectos de Seguridad Social, que no cubre todas las casuísticas.



Reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares

¿Soy despedida estando en reducción de jornada por cuidado de familiares?

Los Arts. 53.4 (extinción causas objetivas) y 55.5 (despidos disciplinarios) del Estatuto de los Trabajadores declara nulas las extinciones de las personas trabajadoras que hayan solicitado los permisos del Art 37.6 ET (REDUCCIONES DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES) o estén disfrutando de ellos, salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva o del despido por motivos no relacionados con el ejercicio del permiso a la reducción de jornada.

A pesar de esta presunción si hubiese un despido o extinción de la relación laboral de la persona trabajadora que este disfrutando una reducción de jornada por cuidado de familiares, el salario a tener en cuenta será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

Por tanto, la indemnización es sobre salario íntegro sin tener en cuenta la reducción de jornada. Y esto es lo que tiene que pagar el empresario.

¿Y cómo afecta la reducción de jornada a la base reguladora para cálculo de la prestación de desempleo?

Para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 % de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

¿Cómo se calcula la prestación contributiva por desempleo?

La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes: el 70 por ciento durante los ciento ochenta primeros días y el 50 por ciento a partir del día ciento ochenta y uno.

Y este cálculo tiene unos topes máximos y mínimos en función del Indicador Público de Rentas Múltiples y si existe o no hijos a cargos.

¿Y en caso de estar disfrutando reducción de jornada por cuidado de familiares?

En los casos de estar en reducción de jornada por cuidado de familiares la cuantía máximas y mínimas se determinarán teniendo en cuenta el IPREM en función de las horas trabajadas antes de la reducción de jornada.

¿Tengo una reducción de jornada por cuidado de hijo con cáncer, cobrando la prestación de la Seguridad Social y mi empresa me incluye en ERTE, pierdo esa prestación?

No, la prestación que estas cobrando se mantiene, aunque te incluyan en ERTE tanto de suspensión de contrato como de reducción de jornada. Esa prestación es compatible con la prestación por desempleo en la parte de la jornada que se ve afectada por el expediente de regulación temporal de empleo.



Reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares

Tengo una reducción de jornada por cuidado de hijos menores de 12 años y trabajo en una empresa, cuya actividad ha sido declarada no esencial y no trabajo desde lunes 30 de marzo, ¿tengo que recuperar esas horas?

Si es un permiso retribuido desde lunes 30 de marzo hasta 9 de abril y recuperable hasta el 31 de diciembre.

Al estar en reducción de jornada, deberás las horas de trabajo de esos días.

¿Cómo recupero las horas que no trabajo desde lunes 30 de marzo hasta 9 de abril?

La forma de recuperación será negociada entre los representantes de los trabajadores y la empresa. Si no hay acuerdo puede imponer la empresa la forma de recuperación. Pero en todo caso los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente deberán ser respetados.

Nuestro consejo es que, si no se alcanza un acuerdo con la Representación legal de los Trabajadores, es que negocies la recuperación de forma paulatina para que sea compatible el ejercicio de tu derecho a la conciliación de vida personal, laboral y familiar y la obligación de recuperar ese permiso.

¿Existen otras medidas de protección de Seguridad Social al estar disfrutando la reducción de jornada por cuidado de familiares?

Existen otras medidas en materia de Seguridad Social, para las reducciones de jornada por cuidado de familiares, que se aplicarán más allá de la duración excepcional de la crisis sanitaria por la COVID-19.

Para las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

Y el primer año, para resto de reducciones por cuidado de familiares.

¿Y en el caso de estar de baja por Incapacidad temporal o riesgo durante embarazo?

En los casos de incapacidad temporal, por estar afectada por COVID-19 o en periodos de aislamiento, como por otra contingencia común, la base es reducida de acuerdo con la reducción de jornada para el cálculo de esta prestación.

Lo mismo en los supuestos de baja por riesgo durante embarazo.

