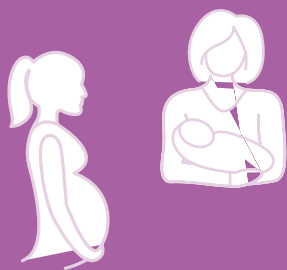


**Consultas
sobre a aplicación
dos dereitos de
conciliación
durante a situación
de crise sanitaria
COVID - 19**





Dúbdas en relación coa protección das traballadoras embarazadas e sobre a prestación por nacemento e coidado do menor (antiga maternidade paternidade) e permiso por coidado de lactante

Estou embarazada e non sei cales son os meus dereitos?

Tes dereito a solicitar que a empresa adopte as medidas de protección para a maternidade previstas na Lei de Prevención de Riscos Laborais. E se a pesar das medidas preventivas, adaptación de horarios, ou cambio de posto de traballo, o risco non desaparece, tes dereito a solicitar a baixa por risco durante o embarazo.

Canto vou cobrar?

A contía será o 100% da Base Reguladora, que será a establecida para a prestación de IT derivada de continxencias profesionais.

Na prestación por risco durante o embarazo a contía é maior que nos casos de incapacidade temporal por contaxio ou en períodos de illamento polo COVID-19, que se cobra o 75% da base reguladora, que será a establecida para a prestación de IT derivada de continxencias profesionais.

Quen é o responsable de pagar a prestación por risco durante o embarazo?

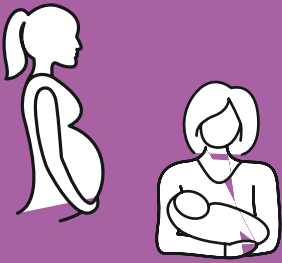
A Entidade Xestora ou a Mutua de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social en función con quen teña a empresa concertada a cobertura dos riscos profesionais.

Que sucede se a miña empresa inclúeme nun ERTE de suspensión de traballo e estou de baixa por nacemento e coidado de menor?

Continuas cobrando a prestación por nacemento e coidado do menor ata a súa finalización e ao terminar a baixa 16 semanas se é a nai ou 12 semanas se é o outro proxenitor/ pai, pasas a cobrar a prestación por desemprego, mentres continúe o ERTE.

E se estou no ERTE de suspensión de traballo e na próxima semana vai nacer o meu fillo, podo cobrar a prestación por nacemento e coidado de menor?

Se, parálzase a cobranza do desemprego, empezas a cobrar a prestación por nacemento e ao finalizar as 16 semanas se es a nai ou 12 semanas se es pai/outra proxenitor, renovas o desemprego, se continua vivente o ERTE.



Dúbidas en relación coa protección das traballadoras embarazadas e sobre a prestación por nacemento e coidado do menor (antiga maternidade paternidade) e permiso por coidado de lactante

E se estou incluída nun ERTE, podó seguir cobrando a axuda de 100€, por pago anticipado da dedución por maternidade?

- Se é un ERTE de suspensión de contrato, non se cobra a axuda de 100€ como pago anticipado da dedución da maternidade, durante o período que cobras o desemprego e dure o ERTE.
- Se é un ERTE de redución de xornada, se podes seguir cobrando a axuda de 100€ porque se continúa traballando.

Nestes casos convén comunicar as variacións da túa situación á Axencia Tributaria.

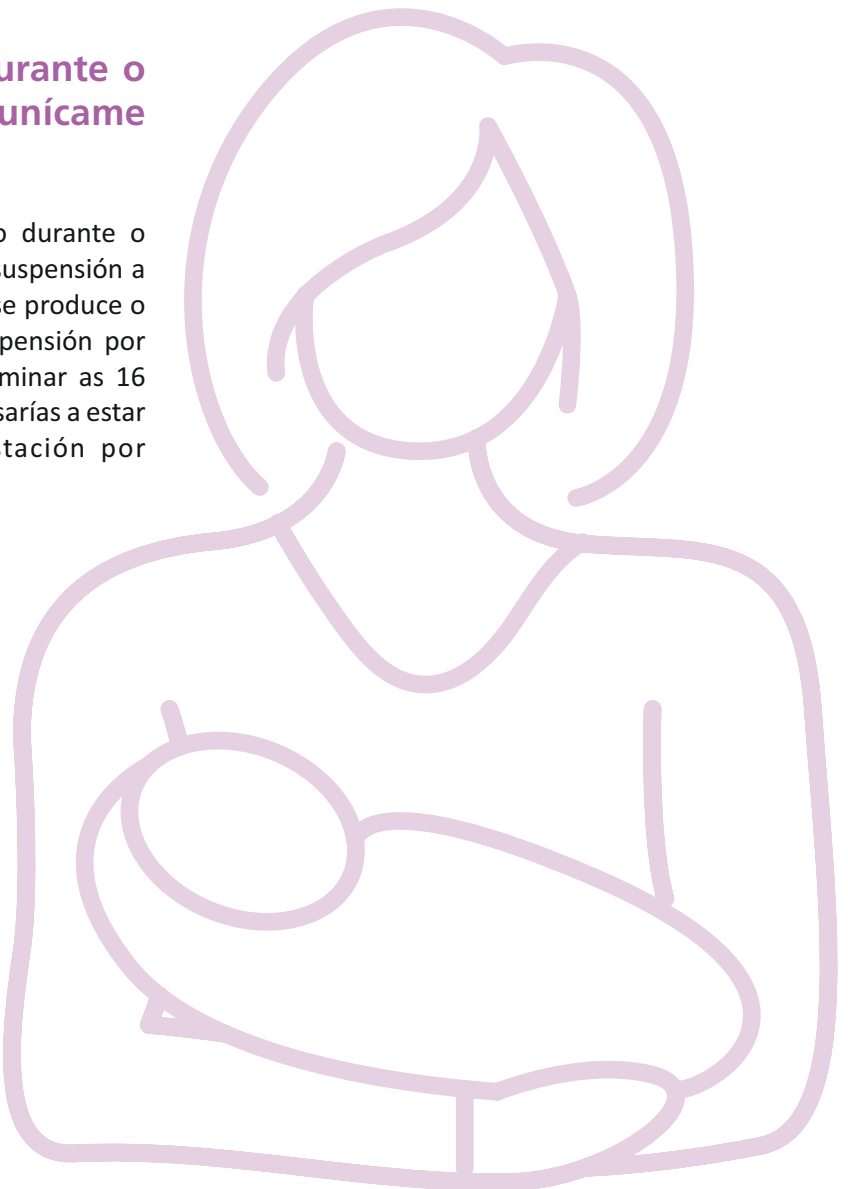
Se estou de baixa por risco durante o embarazo e a empresa comunicame que estou incluída en ERTE?

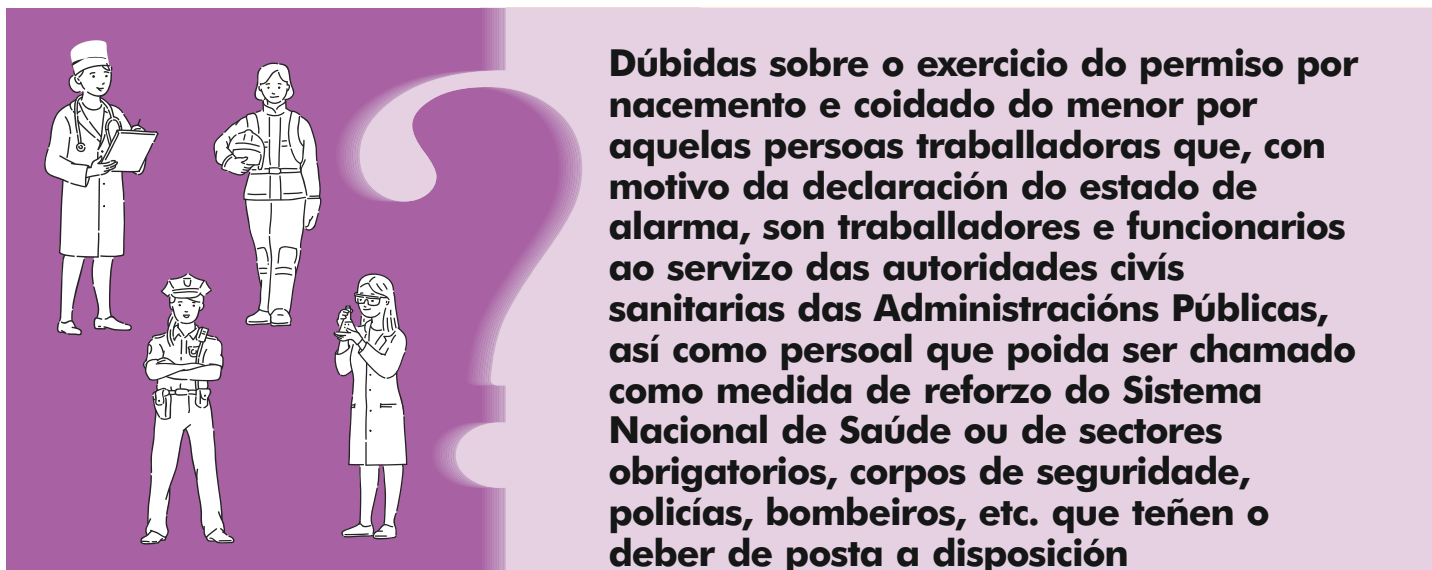
Continúas cobrando a prestación por risco durante o embarazo que paga a mutua e ao finalizar a suspensión a baixa por risco durante o embarazo porque se produce o nacemento do fillo, nese caso inicias a suspensión por nacemento e coidado do menor. Se ao terminar as 16 semanas por nacemento o ERTE continua, pasarías a estar incluída no mesmo e cobrarías a prestación por desemprego.

Se o alta da baixa por risco durante o embarazo prodúcese antes do nacemento, pasarías a estar incluída en ERTE e cobrarías o desemprego.

Estou de baixa por nacemento de fillo e a empresa incluíume en ERTE, perdo o dereito para solicitar o permiso por coidado de lactante?

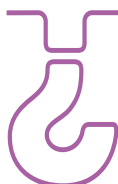
Non, unha vez finalice o ERTE e incorpórasche a traballar terás dereito a solicitar o permiso por coidado de lactante na empresa, ata que o menor cumpra 9 meses.





Dúbidas sobre o exercicio do permiso por nacemento e coidado do menor por aquelas persoas traballadoras que, con motivo da declaración do estado de alarma, son traballadores e funcionarios ao servizo das autoridades civís sanitarias das Administracións Públicas, así como persoal que poida ser chamado como medida de reforzo do Sistema Nacional de Saúde ou de sectores obrigatorios, corpos de seguridade, policía, bombeiros, etc. que teñen o deber de posta a disposición

Este apartado vai dirixido ás consultas sobre o exercicio da suspensión ou permiso por nacemento e coidado de menor, para aquelas persoas traballadoras que con motivo da Declaración do Estado de Alarma, son traballadores e funcionarios ao servizo das autoridades civís sanitarias das administracións públicas así como persoal que poida ser chamado como medida de reforzo do Sistema Nacional de Saúde ou de sectores obrigatorios, corpos de seguridade, policía, bombeiros etc. que non poden iniciar ou teñen que suspender o permiso por nacemento e coidado do menor a continuación do nacemento de fillo/a



Que duración ten e como se goza o permiso por nacemento e coidado do menor para todas as persoas traballadoras e/ou empregadas públicas?

O permiso por nacemento e coidado do menor, en caso de parto, ten unha duración de 16 semanas para a nai biolóxica e 12 semanas para o outro proxenitor/ pai no ano 2020.

Este permiso ten unha **parte obrigatoria** que é a continuación do nacemento.

- Para a nai son 6 semanas de forma ininterrompida posteriores ao parto.
- Outro proxenitor no ano 2020 son 4 semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto.

E unha **parte voluntaria** que pode gozarse de forma continuada ao período obrigatorio ou de maneira interrompida, en períodos semanais, **ata os 12 meses do menor**.

- Para a nai son 10 semanas.
- Para o outro proxenitor son 8 semanas.

No caso de persoas **empregadas públicas**, a duración é a mesma que a sinalada anteriormente.

A **parte obrigatoria** do permiso:

- Para a nai biolóxica son 6 semanas de forma ininterrompida posteriores ao parto.
- Outro proxenitor diferente á nai biolóxica no ano 2020 son 4 semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto.

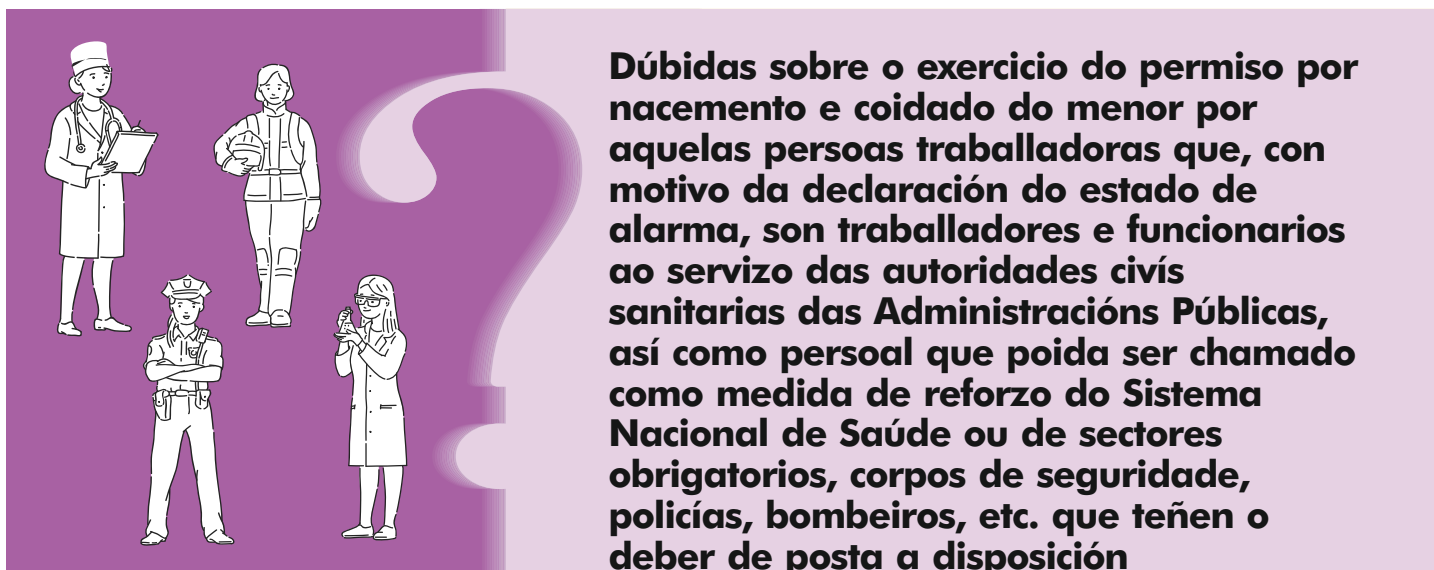
O **período voluntario** gózase de forma acumulada á parte do período obrigatorio ou de forma **interrompida**, **só cando ambos os proxenitores traballen**, en períodos semanais ata os 12 meses do menor.

- Para a nai son 10 semanas.
- Para o outro proxenitor son 8 semanas.

Son unha persoa traballadora de sectores de prestación de servizos obrigatorios como o persoal sanitario, bombeiros, policía, etc., e pola declaración do Estado de alarma, non podo iniciar o goce da suspensión de nacemento e coidado de menor en data distinta ao nacemento podo inicialo en momento distinto ao nacemento?

En caso de parto, as nais deben obrigatoriamente gozar as 6 semanas de descanso obrigatorio posterior ao parto. Devandito descanso ten a súa xustificación en motivos de saúde.

O outro proxenitor/pai, si pode suspender o inicio do descanso e prestación por nacemento.



Dúbidas sobre o exercicio do permiso por nacemento e coidado do menor por aquelas persoas traballadoras que, con motivo da declaración do estado de alarma, son traballadores e funcionarios ao servizo das autoridades civís sanitarias das Administracións Públicas, así como persoal que poida ser chamado como medida de reforzo do Sistema Nacional de Saúde ou de sectores obrigatorios, corpos de seguridade, policía, bombeiros, etc. que teñen o deber de posta a disposición

Son unha persoa traballadora de sectores de prestación de servizos obrigatorios como o persoal sanitario, bombeiros, policía etc. e xa estou a gozar do descanso e prestación por nacemento do menor en caso de parto pódese interromper a prestación como consecuencia da declaración do Estado de Alarma?

As nais en caso de parto biolóxico NON poden incorporarse durante as 6 semanas posteriores ao parto, xa que son de descanso obrigatorio por motivos de saúde.

Se, en caso de ser o proxenitor diferente á nai biolóxica. Os traballadores e funcionarios ao servizo das autoridades civís sanitarias das administracións públicas, así como o persoal que poida ser chamado como medida de reforzo do sistema Nacional de Saúde que sexan chamados a reincorporarse ao traballo ou o fagan de forma voluntaria sen previo chamamento, poden interromper a suspensión e a prestación por nacemento, sen que se prexudique o seu dereito á mesma nin ver consumida a parte de descanso que lles falte por gozar.

Esta medida aplícase aos traballadores de sectores de prestación de servizos obrigatorios como policía, bombeiros, etc.

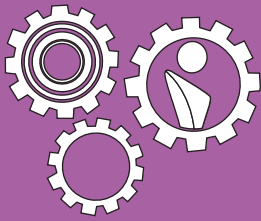
As persoas traballadoras que non iniciasen ou suspendesen o descanso por nacemento polo deber de posta a disposición durante o estado de alarma Cando poderán gozar dese descanso?

A parte de descanso obrigatorio (semanas correspondentes despois de nacemento), iniciarase ou renovará tan pronto cese a obrigaón de prestación de servizos.

A parte de descanso voluntario do permiso, ao suspenderse o prazo de caducidade nos procedementos administrativos, **poderá ser gozada máis aló da data de cumprimento dos 12 meses do menor**, sumando a devandita data os días nos que estea suspendido o prazo de caducidade dos procedementos administrativos, con motivo da declaración do estado de alarma e no seu caso, as súas prorrogas.

Estas medidas aplícanse tanto a persoal sanitario como aos traballadores de sectores de prestación de servizos obrigatorios como policía, bombeiros, etc.





Dúbdas sobre permisos de conciliación e a súa aplicación de acordo coa Real Decreto-lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19

Que dereitos de conciliación ten a a persoa traballadora para atender ao coidado de persoas dependentes polas circunstancias excepcionais derivadas do COVID-19?

A adaptación e a redución de xornada

En que circunstancias poden acollerse as persoas traballadoras ao dereito de redución e adaptación de xornada?

Cando concorran as circunstancias excepcionais, previstas no Art 6.1 do Real Decreto, que son:

- Cando sexa necesaria a presenza da persoa traballadora para a atención dalgunha das persoas indicadas no apartado anterior que, por razóns de idade, enfermidade ou discapacidade, necesite de coidado persoal e directo como consecuencia directa do COVID-19.
- Cando existan decisións adoptadas polas Autoridades gubernativas relacionadas co COVID-19 que impliquen peche de centros educativos ou de calquera outra natureza que dispensasen coidado ou atención á persoa necesitada dos mesmos.
- Cando a persoa que ata o momento encargouse do coidado ou asistencia directos de cónxuxe ou familiar ata segundo grao da persoa traballadora non puidese seguir facéndoo por causas xustificadas relacionadas co COVID-19.

Son dereitos só para as mulleres?

Non estes dereitos son individuais para cada proxenitor ou coidador, debendo ser xustificado, razoable e proporcionado en relación coa situación da empresa, particularmente no caso de que sexan varias as persoas traballadoras que acceden ao mesmo na mesma empresa.

Se hai desacordos coa empresa para o exercicio da adaptación de xornada ou de redución de xornada pode ir ao xulgado?

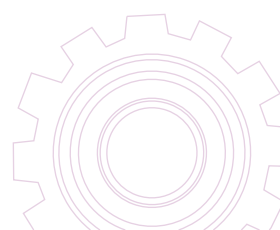
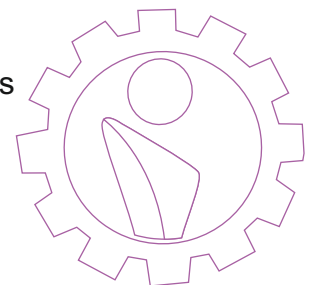
Si. Pódese acudir ao procedemento de concreción horaria previsto para as discrepancias sobre permisos de conciliación previstos en Lei.

O exercicio destes dereitos considérase dereitos de conciliación para todos os efectos.

Pero o prazo para presentar a demanda son 20 días desde negativa ou desconformidade do empresario. Por iso, entendemos que mentres dure a crise sanitaria esta vía é ineficaz para resolver as discrepancias en materia de conciliación.

Co estado de alarma decretado e a suspensión das actividades, pódese acudir o xulgado do Social?

Si, porque o Consello Xeral do Poder Xudicial inclúe entre os servizos esenciais de xustiza os procesos relativos a dereitos de adaptación do horario e redución de xornada.





Adaptación de xornada

Que é o dereito á adaptación xornada?

É un dereito que corresponde á persoa traballadora polos seus deberes de coidado por circunstancias excepcionais relacionadas co COVID-19 tendo en conta as necesidades de coidado que debe prestar a persoa traballadora.

Pode referirse tanto á distribución do tempo de traballo ou a calquera outro calquera outro aspecto das condicións de traballo.

Quen o pode pedir?

As persoas traballadoras por conta allea que acrediten deberes de coidado respecto do cónxuxe ou parella de feito, así como respecto dos familiares por consanguinidade ata o segundo grao da persoa traballadora.

En que pode consistir?

A adaptación da xornada pode consistir en:

- Cambio de quenda,
- Alteración de horario, Horario flexible,
- Xornada partida ou continuada,
- Cambio de centro de traballo, cambio de funcións,
- Cambio na forma de prestación do traballo, incluíndo a prestación de traballo a distancia.

Calquera outro cambio de condicións que estivese dispoñible na empresa ou que puidese implantarse de modo razoable e proporcionado.

Durante canto tempo poden facer a adaptación de xornada?

A adaptación ten un carácter temporal, que se limita ao período excepcional de duración do COVID-19.

Quen a decide?

Inicialmente é un dereito da persoa traballadora, tanto no seu alcance como no seu contido, a condición de que estea xustificada, sexa razoable e proporcionada, tendo en conta as necesidades concretas de coidado que debe dispensar a persoa traballadora, debidamente acreditadas, e as necesidades de organización da empresa.

A empresa e a persoa traballadora deberán facer o posible por chegar a un acordo.

Se a persoa traballadora estaba a gozar con anterioridade unha adaptación de xornada ou uns dos permisos do Art 37. ET por conciliación e ante a nova situación excepcional, quere solicitar un cambio?

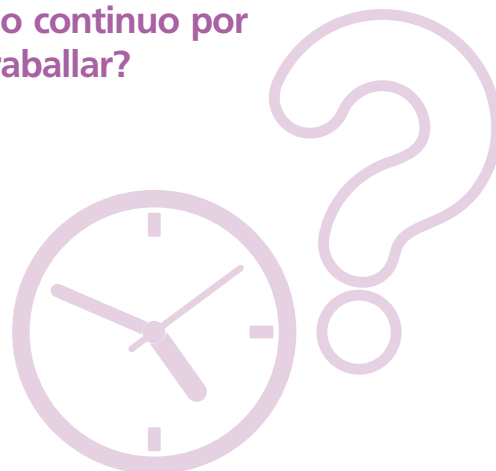
Se é posible facelo. A persoa traballadora pode renunciar temporalmente á que estaba a gozar ou ten dereito a que se modifique os termos do seu desfrute sempre que concorran as circunstancias excepcionais.

Esta solicitude límitase ao período excepcional de duración da crise sanitaria e acomodarse ás necesidades concretas de coidado que debe dispensar a persoa traballadora, debidamente acreditadas, así como ás necesidades de organización da empresa, presumíndose que a solicitude está xustificada, é razoable e proporcionada salvo proba en contrario.

Se antes tiña un horario continuo por adaptación poden teletraballar?

Si, pódese solicitar o cambio.

Ademais, o Real Decreto-lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19, recomenda o traballo a distancia, se tecnicamente é posible.





Redución de xornada por coidado de fillos e familiares

Quen pode solicitar a redución de xornada, mentres dure a crise polo COVID 19?

Quen teña a garda legal polo coidado de menores de 12 anos, Persoas con discapacidade,

Coidado de familiar ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por se mesmo.

Podemos os dous proxenitores ou dous irmáns pedir a redución?

É un dereito individual de cada un dos proxenitores ou coidadores, salvo no caso que 2 ou máis persoas traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante (mesmo menor, mesmo familiar) a empresa pode limitar o goce simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Canto se pode reducir a xornada?

Desaparecen os mínimos e máximos establecidos en Art 37.6 ET (oitavo ata a metade) e excepcionalmente pódese pedir ata ao 100% da xornada. Este dereito da persoa traballadora deberá estar xustificado e ser razoable e proporcionado en atención á situación da empresa.

Afecta a redución de xornada ás vacacións nunha empresa ou días de asuntos propios?

Non, as vacacións devéñanse por tempo de traballo nunha empresa, non pola xornada de traballo. Así que as vacacións ou días de asuntos propios, recoñecidos no convenio, gózanse en función da duración do contrato, non pola xornada de traballo reducida que teña a persoa traballadora.

Se persoa traballadora estaba a gozar con anterioridade unha redución de xornada por coidado de menores e familiares e antes a nova situación excepcional, quere solicitar unha redución de xornada especial?

Se é posible facelo. A persoa traballadora pode renunciar temporalmente á que estaba a gozar ou ten dereito a que se modifique os termos do seu desfrute sempre que concorran as circunstancias excepcionais.

Ten que comunicalo á empresa con 24 horas de antelación e a duración limitase ao período excepcional.

Presúmese que a solicitude está xustificada, é razoable e proporcionada salvo proba en contrario.



Redución de xornada por coidado de fillos e familiares

Este cambio dunha redución por garda legal ou coidado de familiar a unha redución especial do 100% afecta os meus dereitos e garantías?

Non expresamente a Real Decreto-lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19 recoñece que este cambio non implica un cambio na natureza a efectos de aplicación dos dereitos e garantías establecidos no ordenamento para a situación prevista no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores.

Existe algún prazo para a solicitude da redución de xornada?

A persoa traballadora, salvo forza maior, deberá preavisar ao empresario con 15 días de antelación ou a que se determine no convenio colectivo aplicable, precisando a data en que se iniciará e finalizará o permiso de coidado do lactante ou a redución de xornada.

Nas circunstancias actuais excepcionais, entendemos que non é necesario, respectar o aviso previo/previo aviso de 15 días para solicitar a redución de xornada, xa que nos atopamos diante dun suposto de forza maior.

Como afecta o salario?

A redución de xornada conleva redución proporcional de salario. Se a redución é da metade de xornada, o salario que se cobra é a metade de salario. Se a redución de xornada alcanza ata o 100% non habería salario.

Que é salario?

Salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, ou os períodos de descanso computables como de traballo.

Por tanto, reducen salario base e tamén complementos salariais en proporción a redución de xornada.

Que cotiza o empresario?

Nas reducións de xornada por coidado de familiares, o empresario está obrigado a cotizar polo salario que paga. Exemplo Salario 1000 €, pido redución ao 50% de xornada, salario é de 500 € e empresa cotiza por 500€.

Se se pide redución especial ao 100% de xornada, a empresa non cotiza.

Cal é a miña situación estando, gozando a redución de xornada por coidado de fillos e familiares para a Seguridade Social?

Existen varias medidas de protección para compensar as desvantaxes de estar en redución de xornada por coidado de familiares a efectos de Seguridade Social, que non cobre todas as casuísticas



Redución de xornada por coidado de fillos e familiares

Podo ser despedida estando en redución de xornada por coidado de familiares?

Os Artigos 53.4 (extinción causas obxectivas) e 55.5 (despedimentos disciplinarios) do Estatuto dos Traballadores declara nulas as extincións das persoas traballadoras que solicitasen os permisos do Art. 37.6 ET (REDUCIÓN E XORNADA POR COIDADADO DE HIJOS E FAMILIARES) ou estean a gozar deles.

A pesar desta presunción se houbera un despedimento ou extinción da relación laboral da persoa traballadora que leste gozando unha redución de xornada por coidado de familiares, o salario para ter en conta será o que correspondese ao traballador sen considerar a redución de xornada efectuada, a condición de que non transcorrese o prazo máximo legalmente establecido para a devandita redución.

Por tanto, a indemnización é sobre salario íntegro sen ter en conta a redución de xornada. E isto é teno que pagará o empresario.

E como afecta a redución de xornada á base reguladora para cálculo da prestación de desemprego?

Para o cálculo da base reguladora, as bases de cotización computaranse incrementadas ata o 100 % da contía que correspondese se se mantivo, sen redución, o traballo a tempo completo ou parcial.

Como se calcula a prestación contributiva por desemprego?

A contía da prestación determinarase aplicando á base reguladora as seguintes porcentaxes: o 70 por cento durante os cento oitenta primeiros días e o 50 por cento a partir do día cento oitenta e un.

E este cálculo ten uns topes máximos e mínimos en función do Indicador Público de Rendas Múltiples e se existe ou non fillos a cargo.

E en caso de estar a desfrutar redución de xornada por coidado de familiares?

Nos casos de estar en redución de xornada por coidado de familiares a contía máximas e mínimas determinarase tendo en conta o IPREM en función das horas traballadas antes da redución de xornada.

Teño unha redución de xornada por coidado de fillo con cancro, cobrando a prestación da Seguridade Social e a miña empresa inclúeme en ERTE, perdo esa prestación?

Non, a prestación que estas cobrando mantense, aínda que che inclúan en ERTE tanto de suspensión de contrato como de redución de xornada. Esa prestación é compatible coa prestación por desemprego na parte da xornada que se ve afectada polo expediente de regulación temporal de emprego.



Redución de xornada por coidado de fillos e familiares

Teño unha redución de xornada por coidado de fillos menores de 12 anos e traballo nunha empresa, cuxa actividade foi declarada non esencial e non traballo desde luns 30 de marzo, teño que recuperar esas horas?

Se é un permiso retribuído desde luns 30 de marzo ata o 9 de abril e recuperable ata o 31 de decembro.

Ao estar en redución de xornada, deberás as horas de traballo deses días.

Como recupero as horas que non traballo desde luns 30 de marzo ata o 9 de abril?

A forma de recuperación será negociada entre os representantes dos traballadores e a empresa. Se non hai acordo pode impoñer a empresa a forma de recuperación. Pero en todo caso os dereitos de conciliación da vida persoal, laboral e familiar recoñecidos legal e convencionalmente deberán ser respectados.

O noso consello é que, se non se alcanza un acordo coa Representación legal dos Traballadores, é que negocies a recuperación de forma paulatina para que sexa compatible o exercicio do teu dereito á conciliación de vida persoal, laboral e familiar e a obrigação de recuperar ese permiso.

Existen outras medidas de protección de Seguridade Social ao estar a gozar a redución de xornada por coidado de familiares?

Existen outras medidas en materia de Seguridade Social, para as reducións de xornada por coidado de familiares, que se aplicarán máis aló da duración excepcional da crise sanitaria polo COVID-19.

Para as prestacións por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade e paternidade, as cotizacións realizadas durante os dous primeiros anos do período de redución de xornada por coidado de menor de 12 anos computaranse incrementadas ata o 100 por 100 da contía que correspondese se se mantivo sen a devandita redución a xornada de traballo.

E o primeiro ano, para resto de reducións por coidado de familiares.

E no caso de estar de baixa por Incapacidade temporal ou risco durante embarazo?

Nos casos de incapacidade temporal, por estar afectada por COVID-19 ou en períodos de illamento, como por outra continxencia común, a base é reducida de acordo coa redución de xornada para o cálculo desta prestación.

O mesmo nos supostos de baixa por risco durante embarazo.

