

Dereitos de conciliación durante a situación de crise sanitaria COVID - 19



**XUNTA
DE GALICIA**



Gabinete de Igualdade

ÍNDICE

Protección das traballadoras embarazadas e prestación por nacemento e coidado do menor (antiga maternidade paternidade) e permiso por coidado de lactante

5

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 obligatorios, corpos de seguridade, policías, bombeiros, etc. que teñen o deber de posta a disposición

7

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

9

Adaptación de xornada

10

Redución de xornada por coidado de fillos e familiares

11

Protección das traballadoras embarazadas e prestación por nacemento e coidado de menor (antiga maternidade paternidade) e permiso por coidado de lactante

Estou embarazada e non sei cales son os meus dereitos?

Tesdereitoa 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, tesdereitoa solicitar a baixa por risco durante o embarazo, cando o desempeño do teu traballo puidese influír negativamente na túa saúde ou na do feto.

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 da entidades 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 a outra persoa proxenitora, 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 a miña filla ou fillo, podo cobrar a prestación por nacemento e coidado de menor?

Si. Paralízase a cobranza do desemprego. Empezas a ar a prestación por nacemento e ao finalizar as 16 semanas se es a nai, ou 12 semanas se es o pai/outra persoa proxenitora, renovas o desemprego, se continua vixente o ERTE.



Protección das traballadoras embarazadas e prestación por nacemento e coidado de menor (antiga maternidade paternidade) e permiso por coidado de lactante

E se estou incluída nun ERTE, podo 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, si 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 comunicácame que estou incluída en ERTE?

Continúas cobrando a prestación por risco durante o embrazo que paga a mutua e, se a baixa por risco durante o embarazo termina porque se produce o nacemento da túa filla ou fillo, neste caso, inicias a suspensión por nacemento e coidade de 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 a alta da baixa por risco durante o embrazo prodúcese antes do nacemento da túa filla ou fillo, pasarías a estar incluída en ERTE e cobrarías o desemprego.

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

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



Exercicio do permiso por nacemento e coidado de menor por aquelas persoas traballadoras que con motivo da Declaración do Estado de Alarma, son traballadores, traballadoras, funcionarias ou 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 obligatorios, corpos de seguridade, policías, bombeiros ou bombeiras, 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 aquela persoas traballadoras que con motivo da Declaración do Estado de Alarma, son traballadores, traballadoras, funcionarias ou 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 obligatorios, corpos de seguridade, policías, bombeiros ou bombeiras, etc. que non poden iniciar ou teñen que suspender o permiso por nacemento e coidado de menor a continuación do nacemento de fillo ou filla.



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

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

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

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

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

- Para a nai son 10 semanas.
- Para a outra persoa proxenitora son 8 semanas.

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

A **parte obligatoria** do permiso:

- Para a nai biolóxica son 6 semanas de forma ininterrompida posteriores ao parto.
- Para a outra persoa proxenitora diferente a nai biolóxica no ano 2020 son 4 semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto.

O **período voluntario** gózase de forma acumulada á parte do período obligatorio ou de forma **interrompida**, só cando ambas persoas proxenitoras traballen, en períodos semanais **ata os 12 meses do ou da menor**.

- Para a nai son 10 semanas.
- Para a outra persoa proxenitora son 8 semanas.

Son unha persoa traballadora de sectores de prestación de servizos obligatorios como o persoal sanitario, bombeiros e bombeiras, 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?

No caso de parto, a nai biolóxica debe obligatoriamente gozar as 6 semanas de descanso obligatorio posterior ao parto. Devandito descanso ten a súa xustificación en motivos de saúde.

En caso de ser a outra persoa proxenitora/pai, si poden suspender o inicio do descanso e prestación por nacemento.

Exercicio do permiso por nacemento e coidado do menor por aquelas persoas traballadoras que con motivo da Declaración do Estado de Alarma, son traballadores, traballadoras, funcionarias ou 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 obligatorios, corpos de seguridade, policías, bombeiras ou bombeiros, etc. que teñen o deber de posta a disposición

Son unha persoa traballadora de sectores de prestación de servizos obligatorios como o persoal sanitario, bombeiros e bombeiras, policía etc. e xa estou a gozar do descanso e prestación por nacemento de 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 obligatorio por motivos de saúde.

Si, no caso de ser a persoa proxenitora diferente á nai biolólica. Os traballadores, traballadoras, funcionarias e funcionários 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 sexa chamado a reincorporase ao traballo ou o faga 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 aplicase ao persoal de sectores de prestación de servizos obligatorios como policías, bombeiros e bombeiras, 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 obligatorio (semanas correspondentes despois de nacemento), iniciarase ou renovarase tan pronto cese a obrigación de prestación de servizos.

A parte de descanso voluntario do permiso, ao suspenderse o prazo de caducidade nos procedementos administrativos, **poderá ser gozada máis alá da data de cumprimento dos 12 meses do ou da menor**, sumando a dita 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 prórrogas.

Estas medidas aplicanse tanto a persoal sanitario como ao persoal de sectores de prestación de servizos obligatorios como policías, bombeiros e bombeiras, etc.



Permisos de conciliación e a súa aplicación de acordo co Real Decreto-lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para fazer frente 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.

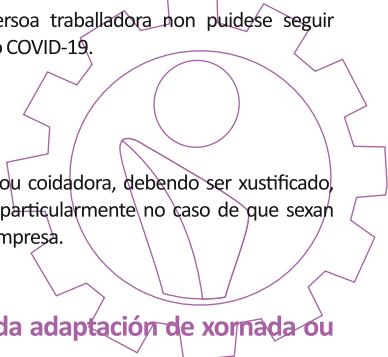
En que circunstancias poden acollerse as persoas traballadoras ao derecho de redución e adaptación de xornada?

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 dalguna 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 gobernativas 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 cónxuge 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 persoa proxenitora ou coidadora, debendo ser xustificado, razonable 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 na Lei.

O exercicio destes dereitos considérase dereitos de conciliación para todos os efectos. O prazo para presentar a demanda son 20 días desde negativa ou desconformidade por parte da empresa. Por iso, entendemos que mentres dure a crise sanitaria esta vía é ineficaz para resolver as dis-

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 undereito que corresponde á perso traballadora polos seus deberes de coidado por circunstancias excepcionais relacionadas co COVID-19 tendo en conta as necesidades de coidado que debe prestar a perso 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 alrea que acrediten deberes de coidado respecto do cónxuge ou parella de feito, así como respecto de familiares por consanguinidade ata o segundo grao da perso traballadora.

En que pode consistir?

A adaptación da xornada pode consistir en:

- Cambio de quenda
- Alteración de horario
- Horario flexible
- Xornada partida ou continua
- 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 razonable e proporcionado.

Durante canto tempo podo 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 perso traballadora, tanto no seu alcance como no seu contido, sempre e cando esta xustificada, sexa razonable e proporcionada, tendo en conta as necesidades concretas de coidado que debe dispensar a perso traballadora, debidamente acreditadas, e as necesidades de organización da empresa.

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

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

Si. É posible facelo. A perso traballadora pode renunciar temporalmente á que estaba a gozar ou ten dereito a que se modifiquen os termos do seu goce 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 perso traballadora, debidamente acreditadas, así como ás necesidades de organización da empresa. Presúmese que a solicitude está xustificada, é razonable e proporcionada salvo proba en contrario.

Se antes tiña un horario continuo por adaptación podo teletraballar?

Si, pódese solicitar o cambio. Ademais, o Real Decreto-lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para fazer fronte ao impacto económico e social do COVID-19, recomienda o traballo a distancia, se tecnicamente é posible.

Redución de xornada por coido de fillas e fillos e familiares

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

Quen teña a garda legal polo coido 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 poída valerse por se mesmo.

Podemos as dúas persoas proxenitoras ou dous irmáns ou irmás pedir a redución?

É un dereito individual de cada unha das persoas proxenitoras ou coidoras, 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 no 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 razonable 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 calculánse en función do tempo de traballo nunha empresa, non pola xornada de traballo. Así que as vacacións ou días de asuntos propios, recoñecidos no convenio colectivo, 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 dunha redución de xornada por coido de menores e familiares e antes a nova situación excepcional, quere solicitar unha redución de xornada especial?

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

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

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

Redución de xornada por coidado de fillas e 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 o Real Decreto-lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para fazer 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 algúun prazo para a solicitude da redución de xornada?

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

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

As reducóns especiais de xornada que poden chegar ata o 100% da xornada deben ser comunicadas á empresa con 24 horas de antelación.

Como afecta ao 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 do salario. Se a redución de xornada alcanza ata o 100% non habería salario.

Que é salario?

A totalidade das percepcións económicas das traballadoras e traballadores, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta aldea, 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 a empresaria ou empresario?

Nas reducóns de xornada por coidado de familiares, a empresaria ou empresario está obrigado a cotizar polo salario que paga. Exemplo: Salario 1000€, pido redución ao 50% de xornada, o salario será de 500€, pois a 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 fillas ou 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 fillas e fillos e familiares

Podo ser despedida ou despedido 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 solicitan os permisos do Art. 37.6 ET (REDUCIÓN E XORNADA POR COIDADO DE FILLOS E FILLAS E FAMILIARES) ou estean a gozar deles, salvo que se declare a procedencia da decisión extintiva ou do despedimento por motivos non relacionados co exercicio do permiso á redución de xornada.

A pesar desta presunción se houbese un despedimento ou extinción da relación laboral da persoa traballadora que estea gozando unha redución de xornada por coidado de familiares, o salario para ter en conta será o que corresponde á persoa traballadora 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 o que ten que pagar o empresario ou empresaria.

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 mantivese, 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% durante os 180 primeiros días e o 50% a partir do día 181.

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

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

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

¿Teño unha redución de xornada por coidado de filla ou 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 fillas e fillos e familiares

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

Si 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 a representación dos traballadores e traballadoras 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 e Traballadoras, 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 obrigación 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 cotizacions realizadas durante os dous primeiros anos do período de reducción de xornada por coidado de menor de 12 anos computaranse incrementadas ata o 100 por 100 da contía que correspondese se se mantivera sen a devandita reducción 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.



Gabinete de Igualdade

