



secretaría confederal
de mujeres e igualdad

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE EN TIEMPOS DEL COVID-19. PREGUNTAS Y RESPUESTAS.



Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad CCOO

30 Marzo 2020

(Actualización continua)

- En primer lugar, recuerda que tienes info disponible en:

[Manual de respuesta sindical ante el Covid19. 30 marzo](#)

El **presente documento** solo hace referencia más detallada a los derechos de **conciliación** derivados del art. 6 del [Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19](#), así como a los derechos relativos a **situaciones de riesgo por embarazo y/o lactancia**.

Manual de
respuesta
sindical

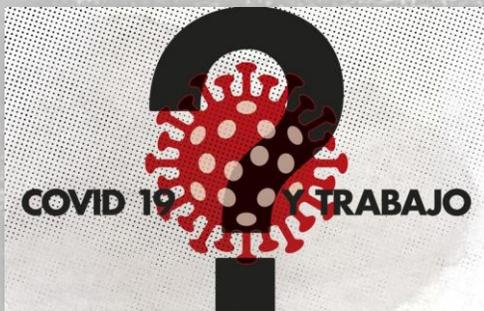
Ante el Covid-19

Situaciones
relacionadas con
los ERTE y otras
prestaciones
de desempleo



¿Qué personas pueden solicitar reducción o adaptación de jornada laboral?

- 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.
(art.37.6 ap.1 ET).



▪ ¿Qué requisitos y procedimientos hay que cumplir para solicitar la reducción de jornada especial?

- Justifican la adaptación o reducción de jornada cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora por deber de cuidado de cuidado de cónyuge o pareja de hecho, o de familiares por consanguinidad consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora (por (por razones de edad, enfermedad o discapacidad) y que necesiten de de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19. 19.
- Deberá ser comunicada y justificada a la empresa con 24 horas de antelación.
- Puede alcanzar hasta 100% de la jornada laboral (con reducción proporcional de salario).



▪ Solicitud de adaptación de jornada como medida de conciliación ante la situación generada por el Covid-19

- Puedes consultar el doc de CCOO, con información, modelos de solicitud y ejemplos [Pinchando Aquí](#)



Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

- ¿Se puede modificar la reducción o adaptación de jornada que se estaba disfrutando antes a la crisis del COVID-19?
 - Sí, puede renunciar temporalmente a ella o tiene derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute. La solicitud se limitará al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria.



- ¿Tiene consecuencias en el salario la reducción de jornada?
 - Sí, conlleva la reducción proporcional del salario. Recordemos que la reducción que se se puede solicitar es hasta el 100%, con las las consiguientes consecuencias salariales.



- ¿Qué sucede si se declara un ERTE en la empresa y se está disfrutando de una suspensión por nacimiento o cuidado de menor?
 - Se continuará percibiendo la prestación por el INSS y si, durante el periodo que dure el ERTE se finaliza la situación que ha dado lugar a la prestación, se incorpora al ERTE y se solicita el desempleo.



- ¿Qué ocurre si durante el ERTE se inicia una suspensión por nacimiento o cuidado de menor?
 - Se paraliza la prestación por desempleo y se empieza a percibir la prestación por maternidad o paternidad.



- ¿Qué sucede si se está de permiso por cuidado de lactante y se declara ERTE en la empresa?
 - Se incorpora al ERTE y una vez realizada la incorporación al mismo, podrá solicitar de nuevo el permiso, si no lo ha disfrutado en su totalidad.



▪ ¿Qué sucede si estoy de baja por riesgo durante el embarazo o por embarazo de riesgo y se declara ERTE en la empresa?

- Se continúa de baja y percibiendo la prestación a través de la mutua o del INSS.
- Si se produce el alta y permanece el ERTE en la empresa, se pasa a formar parte del mismo.



PRESTACIÓN POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO DE UN O UNA MENOR

Todos los trámites se realizan a través de la web de la Seguridad Social www.Sede.seg-social.gob.es (inicio/ciudadanos/familia/nacimiento y cuidado de menor) y del SEPE www.sepe.es



▪ Si la persona trabaja

- Solicitud de prestación a través de la sede electrónica electrónica de la Seguridad Social.
- Adjuntar: Certificado nacimiento, libro de familia o o certificado de adopción/acogida.
- La empresa comunicará, vía electrónica, el certificado certificado de suspensión laboral.



PRESTACIÓN POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO DE UN O UNA MENOR

Todos los trámites se realizan a través de la web de la Seguridad Social www.Sede.seg-social.gob.es (inicio/ciudadanos/familia/nacimiento y cuidado de menor) y del SEPE www.sepe.es



▪ Si la persona está en paro y cobrando subsidio

- Comunicación al SEPE de la baja.
- Se sigue cobrando el subsidio por igual importe y duración (no hay derecho a prestación de la Seguridad Social).



PRESTACIÓN POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO DE UN O UNA MENOR

Todos los trámites se realizan a través de la web de la Seguridad Social www.Sede.seg-social.gob.es (inicio/ciudadanos/familia/nacimiento y cuidado de menor) y del SEPE www.sepe.es



▪ Si la persona está en paro con prestación contributiva

- Presentación en el SEPE de la solicitud de suspensión de la prestación por desempleo (aportar libro de familia o certificado de adopción/acogimiento).
- Se presenta ante el INSS la solicitud de prestación por nacimiento,... y adjuntar copia de la solicitud de suspensión suspensión por baja por nacimiento del SEPE.
- La prestación la abona la Seguridad Social. Al finalizar el periodo de baja se solicita al SEPE la reactivación de la prestación por desempleo.



Además, a tener en cuenta estas cuestiones de salud laboral

- **¿Qué sucede si estoy embarazada y trabajo en atención al público?**
 - Si mi actividad laboral es de las que no se han declarado de cierre obligado por el RD del Estado de Alarma, la prestación del servicio puede continuar.
 - No obstante, se han puesto en marcha una prestación de incapacidad temporal por contagio o riesgo de contagio por Covid19. Esta prestación también puede reconocerse a trabajadoras embarazadas si se dan una serie de circunstancias.
 - En este caso trabajadora embarazada, tiene que comunicar esta situación al servicio de medicina del trabajo del servicio de prevención de la empresa, con el fin de obtener un informe en el que se señale que en la situación de especial sensibilidad, las medidas adaptativas, restrictivas o el cambio de puesto de trabajo NO se puede producir en tu centro de trabajo.
 - Con este informe el personal médico de atención primaria evalúa tu situación individual, y si lo considera puede extender una baja por contingencia común, a efectos de prestación económica como si fuese contingencia profesional.



Además, a tener en cuenta estas cuestiones de salud laboral



- **¿Qué sucede si estoy en periodo de lactancia y trabajo en atención al público?**
- En cuanto a la lactancia natural, la norma no prevé ninguna prestación específica, por lo que la empresa tendría que llevar a la práctica las medidas generales frente al Covid-19 establecidas para las empresas:
 - Distancia de seguridad de la trabajadora con el cliente o clienta y otras personas trabajadoras de mínimo 2 metros,
 - Limpieza y desinfección más asidua y exhaustiva de las superficies de trabajo,
 - Adaptación de la jornada para evitar las horas de mayor aglomeración en los transportes públicos,
 - Distribución flexible del tiempo de trabajo para también evitar la presencia de todas las personas trabajadoras juntas en los accesos al centro, en los puestos de trabajo, en los vestuarios y en los lugares de descanso del centro de trabajo.
 - Apantallamiento del puesto, si es posible, para evitar aerosoles de clientes y clientas,
 - Facilidad para acudir a los aseos con el fin de lavarse las manos regularmente,
 - Si el servicio de prevención lo considera, provisión de guantes y mascarillas.

Además, a tener en cuenta estas cuestiones de salud laboral



- **¿Cómo actuar si estoy embarazada o en periodo de lactancia y compañeras o compañeros de trabajo han tenido el**
- Será el personal médico de atención primaria quien emita la baja tanto en situación clínica por padecer el daño como en las situaciones de aislamiento por necesidad de cuarentena por haber sido contacto estrecho con una persona que padece la enfermedad.
- Para ello, precisa que los servicios de prevención de las empresas realicen el trabajo previo de identificar los contactos estrechos y que documenten la medida que recomienda el aislamiento.
- El Ministerio de Sanidad ha elaborado y divulgado un procedimiento para los servicios de prevención para facilitar sus actuaciones, que presenta [dos anexos](#) para que el personal médico del servicio de prevención de riesgos laborales cumplimente la información que precisa el sistema público de salud.
- Por tanto, el Servicio de Prevención de riesgos laborales de la empresa identifica a las personas susceptibles e informa de ello y el sistema público de salud, a través de atención primaria, si lo considera, extiende la baja por contingencia común con unos códigos específicos predeterminados para que se considere a efectos económicos como contingencia profesional.



Además, a tener en cuenta estas cuestiones de salud laboral

- **¿Una mujer embarazada al ser una persona especialmente sensible que estar de baja?**
 - El sistema de Seguridad Social ha previsto que el embarazo es una situación de especial vulnerabilidad al Covid-19.
 - Como trabajadora tienes que comunicar la situación de embarazo al servicio de prevención para que haga un informe de que las medidas adaptativas, restrictivas o el cambio de puesto de trabajo NO se puede producir en tu centro de trabajo.
 - Con el informe del servicio de prevención, el personal médico de familia, evaluando tu situación individual, puede extender una baja por contingencia común, con unos determinados códigos de identificación, para que se traslade al INSS y desde aquí a la Mutua para que a efectos de prestación económica se considere como si fuese contingencia profesional.



SITUACIONES LABORALES ANTE EL CORONAVIRUS

PERMISO RETRIBUIDO

No hay que trabajar y se sigue cobrando con normalidad

PERMISO NO RETRIBUIDO (PACTADO)

No hay que trabajar, pero no se cobra. Se cotiza por la base mínima

ERTE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Suspensión temporal. No hay indemnización. Prestación por desempleo mientras dure el ERTE

ERTE REDUCCIÓN DE JORNADA

Cobro de la parte proporcional a las horas trabajadas y prestación por desempleo por el resto

REDUCCIÓN DE JORNADA INDIVIDUAL

Se cobra la parte proporcional a las horas trabajadas

JORNADA IRREGULAR

Se sigue trabajando y las horas no trabajadas se acumulan para recuperarlas el resto del año

DESPIDO OBJETIVO INDIVIDUAL

Despido objetivo individual con indemnización y derecho a prestación por desempleo

ERE

Extinción de la relación laboral con indemnización y prestación por desempleo

PERIODO DE VACACIONES

Las vacaciones siempre se han de pactar. No se pueden imponer por el empresario. Art.38.2 ET

BAJA CON CORONAVIRUS

Se cobra el 75% y el convenio puede complementar hasta el 100%

BAJA POR AISLAMIENTO

Se cobra el 75% y el convenio puede complementar hasta el 100%

TELETRABAJO

Se cobra el 100%



secretaría confederal
de mujeres e igualdad

← **RECUERDA**



▪ Recuerda, para cualquier consulta puedes informarte en:

Información sobre el coronavirus



**ANTE CUALQUIER DUDA LABORAL
RELACIONADA CON EL CORONAVIRUS
LLAMA AL 900 301 000**

CCOO ha habilitado una línea de **teléfono gratuito 900** y un **correo electrónico** para que las trabajadoras y trabajadores que tengan alguna duda laboral relacionada con el coronavirus puedan recibir información y asesoramiento por parte del sindicato.

 **900 301 000**

 **coronavirus@ccoo.es**

HORARIO DE ATENCIÓN:

De lunes a viernes de 09:00 a 19:00 horas
Sábado y domingo de 10:00 a 14:00 horas

