



Preguntas frecuentes relativas a conciliación de la vida familiar y laboral

1. ¿Qué opciones tengo si necesito cuidar a alguien?

√ El 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, indica las siguientes medidas:

- **Adaptación de la jornada**, que podrá 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.

La concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, siendo siempre justificado, razonable y proporcional, teniendo cuenta las necesidades de cuidados y de la organización de la empresa. Sin embargo, se debe llegar a un acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

- **Reducción de la jornada especial por cuidado**, que deberá ser comunicada con 24 horas de antelación, pudiendo alcanzar el 100% de la jornada si fuera necesario, lo que debe justificarse y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa. Con la reducción proporcional de su salario.

En caso de reducción de jornada por cuidado de personas con discapacidad, no será necesario que el familiar no desempeñe actividad retribuida.

√ Otros permisos recogidos en los Convenios Colectivos y en el Estatuto de los Trabajadores a los que podrías acogerte son:

- **Licencias sin sueldo** (si está recogido en el Convenio Colectivo de aplicación).
- **Excedencias por cuidado de menor de 3 años o familiar** (recogido en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores).

√ También siguen en vigor los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público, donde los plazos de solicitud y los trámites para acceder a los mismos no han variado.



Se abre la posibilidad de **renunciar temporalmente o modificar los términos de los derechos de conciliación que se viniera disfrutando mientras dure este periodo excepcional.**

2. ¿Cuándo tienes derecho a disfrutar de la adaptación o la reducción de la jornada especial?

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

3. ¿Qué hago si surge conflicto con la empresa cuando solicito la adaptación de la jornada o la reducción de la jornada especial?

La empresa y la persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

Los conflictos que pudieran generarse por serán resueltos por la jurisdicción social.

4. ¿Puedo obligar a la empresa a teletrabajar para conciliar?

La concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, siendo siempre justificada, razonable y proporcional, atendiendo a las necesidades de cuidados y de organización de la empresa. Sin embargo, **deben llegar a un acuerdo empresa y persona trabajadora.**



Para facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos y con carácter excepcional y temporal mientras dure el estado de alarma podrá ser sustituida por una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

5. ¿Puedo pedir una excedencia por cuidado de menor o familiar dependiente?

Se puede pedir la excedencia, pero **se aconseja pedir antes la reducción de jornada especial**. Especialmente teniendo en cuenta los plazos de preaviso, ya que la excedencia debe solicitarse con 15 días de antelación.

La información relativa a la reducción de jornada especial queda reflejada en las preguntas 1 y 2.

6. ¿Puede la empresa reducirme la jornada aunque ya esté disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de menor o persona dependiente previa?

Sí, las empresas pueden proceder a la suspensión de contratos (ERTE) y reducción de jornada por causa de fuerza mayor o por causa económica, técnica, organizativa y de producción ante las circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19.

Si la persona trabajadora está disfrutando de una reducción previa, la empresa puede aplicar la reducción de jornada que precise. Por ello, se abre la posibilidad de **renunciar temporalmente o modificar los términos de los derechos de conciliación que viniera disfrutando, mientras dure el período excepcional.**

En este caso, por las horas que te reduce la empresa, puedes percibir la prestación por desempleo.



Para las horas de reducción que ya se están disfrutando por cuidado de menor o persona dependiente, se conserva lo recogido en el art.37 del Estatuto de Trabajadores, el trabajador mantiene el 100% de la base de cotización a efectos de calcular en el futuro las prestaciones que le corresponden por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad o paternidad.

7. Si estoy embarazada o en periodo de lactancia, ¿se considera que estoy en riesgo por COVID-19 en el puesto de trabajo?

Según el Ministerio de Sanidad el embarazo se incluye en grupo vulnerable por principio de precaución, pero aunque la suspensión de actividad por riesgo en el embarazo está recogida en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, no hay una regulación específica que proteja los posibles riesgos en el embarazo o lactancia derivados del COVID-19, y por tanto, **no hay nada concreto en relación a riesgos laborales.**

Se aconseja solicitar a la empresa ser remitida al Servicio de Prevención para que se reevalúe el caso específico frente al nuevo riesgo biológico por coronavirus (SARS-CoV2) y se adopten las medidas necesarias, pudiendo ser declaradas trabajadoras especialmente susceptibles (Art. 25 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales).

8. ¿Qué pasa si mi empresa está en proceso de suspensión del contrato (ERTE) y estoy disfrutando de alguno de los derechos que me corresponden en materia de conciliación (excedencia, reducción de jornada, lactancia...)?

En caso de ERTE o situación análoga, a quién se encuentre disfrutando de un derecho en materia de conciliación (a excepción de las situaciones que supongan suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia, o suspensión del contrato por nacimiento o cuidado de menor) **se le aplica el ERTE como a cualquier otra persona trabajadora.**



En los casos excepcionales mencionados anteriormente, la situación previa al ERTE prevalece y por tanto, durante la suspensión, la persona trabajadora no se incorporará al ERTE, teniendo reconocida la prestación que le correspondiera por dicha situación.

Si se aplica el ERTE, se puede **renunciar** temporalmente o se pueden modificar los términos de los derechos de conciliación que viniera disfrutando, mientras dure el período excepcional, y pasar a **situación de ERTE y cobrar la prestación por desempleo.**

Además, todas las personas que se vean afectadas por un ERTE serán beneficiarias de la prestación por desempleo, incluso aquellas que no tuvieran derecho a ella por no tener el tiempo de cotización suficiente. Este tiempo de prestación no computa a efectos de consumir los períodos máximos de prestación.

Base reguladora: Para calcular la base reguladora se tendrá en cuenta el promedio de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias.

Duración: hasta la finalización del período de suspensión o reducción temporal de la jornada.

9. ¿Qué ayudas económicas existen para conciliar en esta situación?

Actualmente **no se han destinado prestaciones específicas** para cubrir las reducciones de jornada especiales por cuidados.



ADVERTENCIAS:

1. La empresa no puede meterte presión u obligarte a coger vacaciones, reducción de jornada/excedencia/adaptación de la jornada por cuidados. Si la empresa tiene necesidad, puede poner reducción de jornada o suspender los contratos de forma temporal.
2. La empresa no puede despedirte como consecuencia del COVID-19 ya que no se considera causa que justifique el despido procedente, excepto en los casos de aplicación de un ERE.
3. Los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras por causa del coronavirus se consideran como **situación asimilada a accidente de trabajo.**
4. Se han suspendido los términos y se han interrumpido los plazos de los procedimientos administrativos en curso. Sólo a partir de la finalización del Estado de Alarma (o sus prórrogas) se iniciarán los 20 días de plazo.