

MEDIDAS Y AYUDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

MEDIDAS ESTATALES



A través de la siguiente infografía UGT-Euskadi quiere poner a tu disposición la información sobre las distintas Medidas y Ayudas que el Gobierno Estatal y Vasco han puesto en marcha con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19.

MEDIDAS ESTATALES:

- ▶ **Real Decreto-ley 8/2020**
Artículo 6. Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada.
- ▶ **Prórroga y modificación por el R. Decreto-ley 15/2020**
- ▶ **Real Decreto-ley 11/2020**
Disposición adicional 22^a. Compatibilidad del subsidio por cuidado de menor y prestación por desempleo o cese de actividad durante la permanencia del estado de alarma.

AYUDAS GOBIERNO VASCO:

- ▶ **ORDEN de 8 de abril de 2020, de la Consejera de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco**
 - Apoyo a las familias para responder al impacto del covid-19: ayudas en caso de excedencias o reducciones de jornada
 - Apoyo a las familias con hijos menores de 1 año para responder al impacto económico del covid-19: cambio de requisitos

MEDIDAS ESTATALES:

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

Artículo 6. Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada.

1. 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, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la

MEDIDAS Y AYUDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

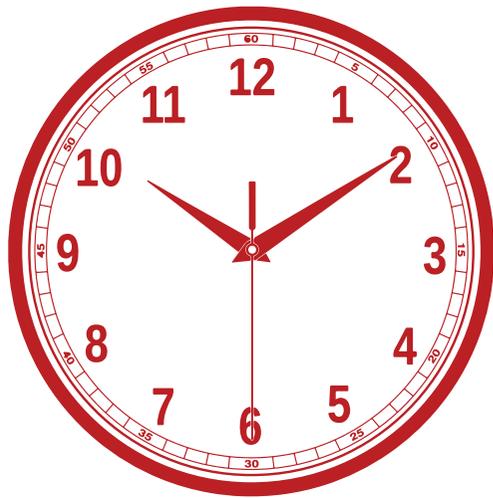
MEDIDAS ESTATALES

misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Se entenderá que concurren dichas **circunstancias excepcionales** 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 del COVID-19.** Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales 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 dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.** También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieran la presencia de la persona trabajadora, **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 el COVID-19.**

El derecho previsto en este artículo es un **derecho individual** de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, 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.

Los **conflictos** que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el **artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.** El ejercicio de los derechos previstos en el presente artículo se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.



MEDIDAS Y AYUDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

MEDIDAS ESTATALES

2. El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a 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.**

El derecho a la adaptación de la jornada **podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo**, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. 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, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado,

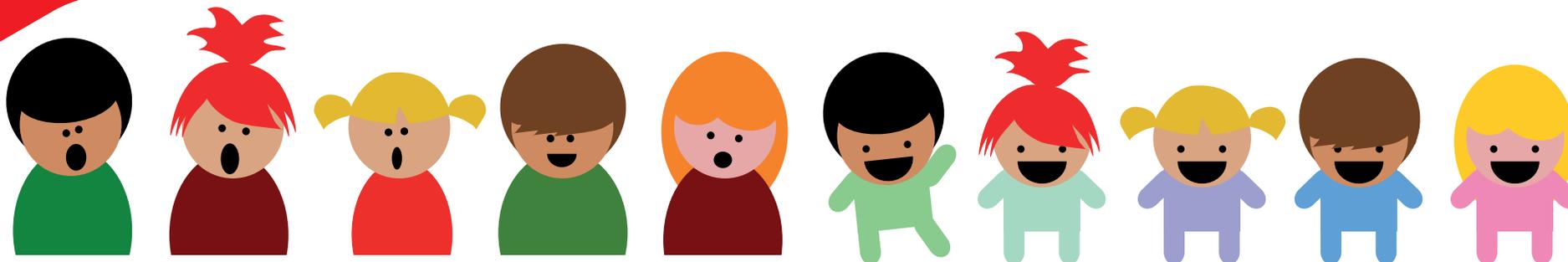
teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una **reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores** (*Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún **menor de doce años** o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a*



MEDIDAS Y AYUDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

MEDIDAS ESTATALES



su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.), **cuando concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, con la reducción proporcional de su salario.** Salvo por las peculiaridades que se exponen a continuación, esta reducción especial se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores así como por el

resto de normas que atribuyen garantías, beneficios, o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos.

La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique cambio de 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.

En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100 % el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

En el supuesto establecido en el artículo 37.6 segundo párrafo no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

MEDIDAS Y AYUDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

MEDIDAS ESTATALES

► Prórroga y modificación por el Real Decreto-ley 15/2020:

Artículo 15. Prórroga de la vigencia de lo establecido en los artículos 5 y 6 de del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo y modificación de su artículo 6.

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo de la disposición final décima, del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se prorroga lo establecido en los artículos 5 y 6 de dicha norma. El contenido de estos artículos se mantendrá **vigente durante los dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia prevista** en el párrafo primero de la disposición final décima del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, modificado por la Disposición Final 1.17 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo (1 mes después del fin de la vigencia del Estado de Alarma. Con el redactado del RDL entendemos que, esta prórroga será de 3 meses una vez finalice el estado de alarma.)

En atención a las circunstancias, cabrán **prórrogas adicionales** por parte del Gobierno de lo establecido en el presente precepto.

Asimismo, se modifica el título del artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que pasará a ser el siguiente: «Artículo 6. Plan MECUIDA».

4. En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, debiendo la solicitud limitarse 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 la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.



MEDIDAS Y AYUDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

MEDIDAS ESTATALES

► **Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.**

Disposición adicional vigesimosegunda. Compatibilidad del subsidio por cuidado de menor y prestación por desempleo o cese de actividad durante la permanencia del estado de alarma.

1. Durante la permanencia del estado de alarma declarado por Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, el **subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, que vinieran perci-**

biendo los trabajadores por cuenta ajena a 14 de marzo de 2020, no se verá afectado por la suspensión del contrato y reducción de jornada que tengan su causa en lo previsto en los artículos 22 y 23 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

En estos casos, **el expediente de regulación temporal de empleo que tramite el empresario, ya sea por suspensión de contratos o reducción temporal de la jornada de trabajo, solo afectará al trabajador beneficiario de este subsidio en la parte de la jornada no afectada por el cuidado del menor.**

Será, por tanto, compatible el percibo del subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, con la percepción de la prestación por desempleo que como consecuencia de la reducción de la jornada, afectada por un expediente de regulación temporal de empleo, pudiera tener derecho a percibir.

A tal efecto, la empresa al tiempo de presentar la solicitud, indicará las personas que tengan reducida la jornada de trabajo como consecuencia de ser titular del subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, señalando la parte de la jornada que se ve afectada por el expediente de regulación temporal de empleo.

Durante el tiempo que permanezca el estado de alarma no existirá obligación de cotizar, teniéndose el periodo por cotizado a todos los efectos.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será **de aplicación a los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave a 14 de marzo de 2020.**



MEDIDAS Y AYUDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

AYUDAS DE GOBIERNO VASCO

<https://www.covid19laguntzak.eus/>



► **ORDEN de 8 de abril de 2020, de la Consejera de Empleo y Políticas Sociales, por la que se regulan las medidas específicas en materia de apoyo a las familias para responder al impacto económico del Covid-19 (BOPV 20200422)**

APOYO A LAS FAMILIAS PARA RESPONDER AL IMPACTO DEL COVID-19: AYUDAS EN CASO DE EXCEDENCIAS O REDUCCIONES DE JORNADA

● **Procedimiento de solicitud:**

Período de solicitud: PENDIENTE. El plazo de solicitud es 1 año desde el día siguiente a aquel en el que haya finalizado la vigencia del estado de alarma.

● **Presentación de solicitud:**

Telemática o presencial en oficinas Zuzenean

● **Cambios respecto a la ayudas generales de GV para la conciliación de la vida familiar y laboral:**

- Se elimina el requisito de periodo mínimo que hasta ahora era de 59 días continuados en reducción de jornada y/o excedencia, siempre que coincida con el cierre de los centros o el tiempo en que las personas diagnosticadas deban estar aisladas.

- Se amplía la edad en las ayudas para el cuidado de menores que cubrirá a los menores de 14 años en las ayudas para la excedencia y la reducción de jornada por cuidado de menores.

● **Para quién**

Personas trabajadoras que se hayan acogido a excedencias laborales o reducción de jornada (la reducción especial de trabajo del 100% se asimila a una excedencia) para cuidar y atender menores de 14 años o hasta los 18 años de edad, en el caso de que tengan diversidad funcional o discapacidad reconocida, de porcentaje igual o superior al 33%, personas dependientes o personas contagiadas o aisladas por el coronavirus COVID-19.

MEDIDAS Y AYUDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

AYUDAS DE GOBIERNO VASCO

● Requisitos

Excedencias o reducciones de jornada INICIADAS O ADAPTADAS desde el 9 de marzo de 2020:

1. Personas trabajadoras por cuenta ajena que se incluyan dentro del ámbito de aplicación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, a excepción del personal laboral del sector público de las administraciones públicas.

2. Personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas.

3. Cuando se trate de hijos o hijas menores de tres años, debían estar matriculados/as en una guardería infantil a fecha 9 de marzo de 2020.

4. - Cuando se trate de hijos o hijas mayores de 14 años, con diversidad funcional o discapacidad reconocida, debían estar matriculados o matriculadas en un centro educativo.

5.- En caso de familiar en situación de dependencia, ésta debe estar afectada por el cierre de un centro.

MEDIDAS Y AYUDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

AYUDAS DE GOBIERNO VASCO

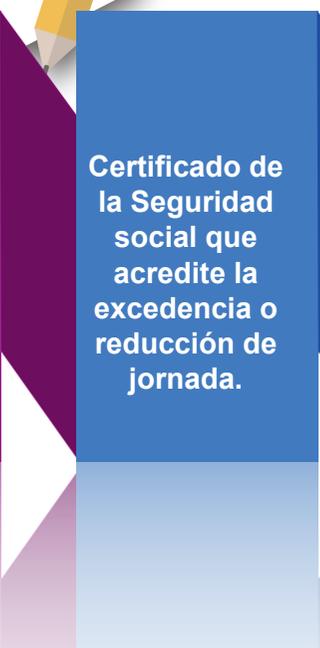
● Acreditación



Acreditación del vínculo familiar.



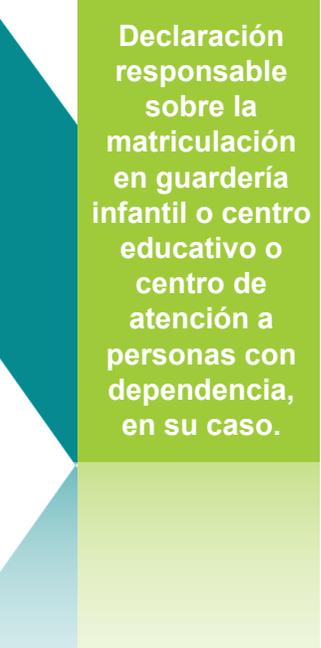
Certificado de empadronamiento



Certificado de la Seguridad social que acredite la excedencia o reducción de jornada.



Acreditación de los ingresos fiscales.



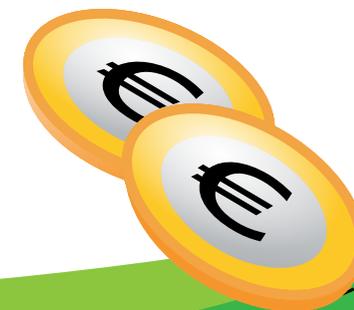
Acreditación de la situación de dependencia, en su caso.

Declaración responsable sobre la matriculación en guardería infantil o centro educativo o centro de atención a personas con dependencia, en su caso.

● Cuantía

Se duplican las cuantías previstas en los artículos 17 (hijos e hijas), 30 (personas dependientes) y 31 (familiares en situación de extrema gravedad sanitaria) del Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Las ayudas concedidas se harán efectivas mediante un pago único, en el plazo máximo de dos meses tras la notificación de la resolución de concesión.



MEDIDAS Y AYUDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

AYUDAS DE GOBIERNO VASCO

● Aplicación

Serán subvencionables las excedencias o reducciones de jornadas iniciadas o adaptadas desde el 9 de marzo de 2020 hasta:

1.- El día en el que finalice la suspensión de la actividad lectiva.

2.- El día inmediatamente anterior a aquel en el que tenga lugar la reapertura, para el desempeño o ejercicio de la actividad o de las funciones de asistencia, atención y cuidado correspondientes, de los siguientes centros: las guarderías infantiles; los centros para personas mayores en situación de dependencia; los centros de día de servicios sociales; o, los centros destinados a personas en situación de dependencia y para la inclusión.

● Incompatibilidades

Las ayudas son incompatibles con otras para la misma finalidad y periodo.

APOYO A LAS FAMILIAS CON HIJOS MENORES DE 1 AÑO PARA RESPONDER AL IMPACTO ECONÓMICO DEL COVID-19: CAMBIO DE REQUISITOS

Modificación de requisitos en las Ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia laboral a fin de equiparar los períodos de las prestaciones contributivas por nacimiento y cuidado de la persona menor de un año disfrutados por las personas progenitoras:

Se modifica uno de los requisitos para acceder a la ayuda para el otro progenitor, el cual tiene un permiso de 12 semanas por nacimiento y cuidado de menor de un año, por la que Gobierno Vasco subvenciona 4 semanas de excedencia:

Se elimina la exigencia del artículo 4.4. del Decreto 164/2019 de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral consistente en que la otra personas progenitora -la no solicitante-, en caso de haberla, se haya incorporado a su actividad laboral estando en situación de alta y realice la jornada completa correspondiente a su contrato siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias, de forma cumulativa:



MEDIDAS Y AYUDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

AYUDAS DE GOBIERNO VASCO



a) Que la situación de excedencia laboral para el cuidado de hijos o hijas objeto de la ayuda hubiera comenzado a disfrutarse con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19, o, en su caso, comenzara a disfrutarse estando vigente el mencionado estado de alarma.

b) Que, con posterioridad al inicio de la excedencia, la otra persona progenitora –la no solicitante–, en caso de haberla, se haya incorporado a su actividad laboral estando en situación de alta y realice la jornada completa correspondiente a su contrato.

c) Que, con posterioridad a haberse incorporado a su actividad laboral, y a causa de las actuaciones y medidas de contención adoptadas para combatir y gestionar la crisis sanitaria ocasionada por motivo de la expansión del coronavirus Covid-19, hubiera quedado en situación de desempleo o hubiera resultado afectada por mecanismos de ajuste temporal de la actividad en su empresa (mediante la aplicación de un ERE o de un ERTE), y, como consecuencia de ello, se le haya reducido, con carácter temporal, su jornada de trabajo, o su contrato de trabajo se haya suspendido.

Fecha inicio efectos: Carácter retroactivo: aplicable a las modificaciones de las condiciones laborales producidas a consecuencia de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.