

**JULIO
2021**

**UNIÓN GENERAL
DE TRABAJADORAS
Y TRABAJADORES
DE LA RIOJA**

**UGT
FEMINISTA**



ÁREA DE IGUALDAD

**UNIÓN GENERAL
DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES
DE LA RIOJA**

**ATENCIÓN, ASESORAMIENTO Y
ACOMPAÑAMIENTO A LA RL**

En marzo de 2019 entró en vigor el **Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, cuyo objetivo es eliminar la brecha salarial y garantizar el derecho de trabajadoras y trabajadores a la conciliación y la corresponsabilidad. Para adecuar el contenido de los convenios colectivos, la nueva regulación se concentra especialmente en:

Permiso por nacimiento

Madre			
Duración permiso	Periodo obligatorio del permiso	Parte voluntaria.	Cesión al padre/otro progenitor
	ininterrumpido inmediatamente posteriores al parto en jornada completas	Disfrute resto permiso hasta menor cumpla 12 meses, se podrá disfrutar de forma continuada al periodo obligatorio o interrumpida en semanas. Jornada completa o parcial.	
16 semanas	6 semanas	10 semanas	Intransferible

Otro progenitor /padre		
Duración permiso	Periodo obligatorio de permiso	Parte voluntaria.
	ininterrumpido inmediatamente posteriores al parto en jornadas completas	Disfrute resto permiso hasta menor cumpla 12 meses se podrá disfrutar de forma continuada o interrumpida en semanas. Jornada completa o parcial.
16 semanas	6 semanas	10 semanas

- A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de **igual período de suspensión del contrato** de trabajo (16 semanas), incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo y art. 48 y D.T. 13ª ET).
- Con efectos de 08/03/2019, **se elimina el permiso de dos días** por nacimiento de hijo establecido en el ex art. 37.3 b) ET. En caso de que este permiso se encuentre recogido por Convenio Colectivo hemos de entenderlo aplicable, junto con la necesidad de ampliarlo a 4 días, cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.
- Las prestaciones de maternidad y paternidad pasan a regularse conjuntamente bajo la denominación **“Prestación por nacimiento y cuidado del menor”**.

Lactancia

El permiso por cuidado de lactante es un **permiso retribuido por la empresa** hasta que el menor cumpla 9 meses (o lo marcado en el Convenio) En virtud del mismo, la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo durante una hora. Dicha hora es posible dividirla en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementa proporcionalmente en los casos de nacimientos, adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples. Quien ejerza este derecho por su voluntad **puede sustituirlo por:**



- Reducción de su jornada en $\frac{1}{2}$ hora.
- La acumulación en jornadas completas, aunque esta opción sólo se podrá disfrutar si el convenio colectivo aplicable lo prevé o si se llega a un acuerdo con la parte empleadora.

La reducción de jornada constituye un **derecho individual de las personas trabajadoras** sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

En consecuencia, desde marzo de 2019 existe derecho a reducción de la jornada en beneficio de **ambos progenitores adoptantes o guardadores** y, por tanto, los dos pueden disfrutar de este permiso. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Adaptación de jornada

Recuerda que...



El derecho a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de tu trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. En el supuesto de tener hijas o hijos, tienes el derecho a efectuar dicha solicitud **hasta que cumplan 12 años**.

En la **negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio**, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre personas trabajadoras de uno u otro sexo. **Si la negociación colectiva no lo regulase**, ante la solicitud de adaptación de jornada la empresa abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de 30 días.

Tendrás derecho a solicitar el **regreso a tu jornada o modalidad contractual anterior** una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto. En caso de discrepancias entre la empresa y tú, serán resueltas a través del procedimiento del Art. 139 Ley Reguladora Jurisdicción Social para discrepancias en materia de conciliación (mismo procedimiento que en los casos de reducción de jornada).

El derecho a solicitar la adaptación de jornada es **compatible con los derechos de conciliación**, es decir: permisos por circunstancias familiares, por cuidado de lactante, permiso por prematuros y reducción de jornada por cuidado de familiares y reducción de jornada y ordenación del tiempo de trabajo para víctimas de violencia de género.



Algunas preguntas ...

El permiso por cuidado de lactante ¿cómo se disfruta?

Una hora de ausencia que podrán dividir en dos fracciones hasta los 9 meses (mínimo) del lactante, incrementándose proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Una reducción de su jornada a media hora con la misma finalidad.

La reducción de jornada por cuidado de familiares

Se puede solicitar por razones de guarda legal por el cuidado de hijas/os menores de 12 años o para el cuidado directo de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Consiste en una reducción de jornada de trabajo diaria mínimo de 1/8 hasta un máximo de la mitad, con reducción proporcional de salario.

En el caso de extinción del contrato o despido estando disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijas/os

El salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de la indemnización será el salario íntegro, es decir el que la persona trabajadora percibe sin computar la reducción de jornada. A efectos de la prestación de desempleo, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin reducción.

¿Qué es el Plan "Me cuida"?

Solo es aplicable a personas trabajadoras por cuenta ajena que deben acreditar deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, madres, padres, abuelas/os, hijas/os y nietas/os, por circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Si quieres saber más sobre este [Plan pulsa aquí](#).

-

Área de Igualdad
UGT de La Rioja

C/ Luisa Marín Lacalle 1
26003 - Logroño
941 24 00 22
igualdad@larioja.ugt.org



Síguenos en: www.ugtrioja.org

Con la colaboración de:

