



CONCILIACIÓN

CORRESPONSABILIDAD

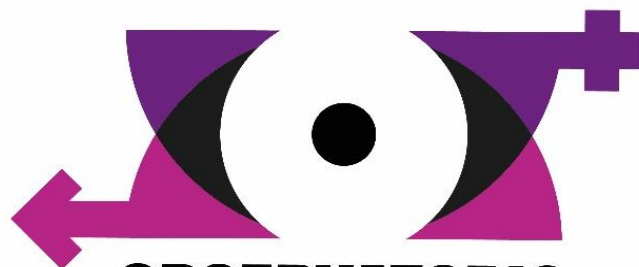
TELETRABAJO

PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES

ESTRATEGIA

TECNOLOGÍA Y EQUIPOS

ANTE EL CORAVIRUS EN EL
ÁMBITO LABORAL



OBSERVATORIO
PROVINCIAL DE IGUALDAD
EN LAS RELACIONES LABORALES ALBACETE



Castilla-La Mancha



DIPUTACIÓN DE ALBACETE



AYUNTAMIENTO DE ALBACETE



¿QUIÉNES SOMOS?

El **Observatorio Provincial de Igualdad en las Relaciones Laborales** es un proyecto promovido desde los agentes sociales: **CCOO, UGT y FEDA** y con el apoyo institucional de la **Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, Diputación Provincial y del Ayuntamiento de Albacete**.

Nuestros principales objetivos son:

- ☐ Plantear la Igualdad como una herramienta de competitividad empresarial a nivel provincial.
- ☐ Asesorar en materia de Igualdad a empresas, trabajadoras y trabajadores.
- ☐ Fomentar la Igualdad en las empresas de la provincia a través de acciones de sensibilización e impacto.
- ☐ Sensibilizar sobre la Igualdad de oportunidades y no discriminación en las relaciones laborales

GUÍA BÁSICA DE CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y TELETRABAJO

Esta guía nace con el propósito de dar respuestas a las empresas y sus plantillas por las implicaciones del Covid-19 en el ámbito laboral.



**DERECHOS LABORALES DE
CONCILIACIÓN
PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL Y
CORRESPONSABILIDAD
MODIFICACIONES DEL RD LEY 6/2019**

PERMISOS PARENTALES

Permiso por nacimiento y cuidado de menor de 12 semanas para la madre biológica y 12 semanas para el padre (ampliándose en el 2021 para equiparar ambos permisos) Las 6 semanas posteriores al parto son obligatorias, el resto se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida hasta que la hija o el hijo cumpla 12 meses.

*Ampliable según supuestos

Vacaciones anuales, se pueden disfrutar fuera de los periodos de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia y de suspensión por maternidad, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el caso de nacimiento, la madre podrá ceder al otro progenitor o progenitora hasta 2 semanas en 2020 ninguna en 2021

Supuestos de ampliación

En una semana para cada progenitor por cada hija/hijo, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento **múltiples**.

En una semana para cada progenitor en caso de **discapacidad** de hija/hijo

En parto prematuro y hospitalización (por un periodo de 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

Asistir a la **realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto**, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

Suspensión del contrato de las trabajadoras en caso de existir, **riesgo durante el embarazo o la lactancia natural**

PERMISOS PARENTALES

Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento: Permiso de 6 semanas que deberán disfrutarse obligatoria e ininterrumpidamente después de la resolución judicial, más 12 semanas voluntarias, a distribuir entre las dos personas progenitoras, ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial.

Solicitar adaptar, la duración y distribución de la jornada de trabajo por razón de conciliación.
Debe preavisar a la empresa con 15 días

Permiso por cuidado de lactante, menor de 9 meses, en caso de que ambos trabajen. Este permiso podrá extenderse hasta que el/la lactante cumpla **12 meses** cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen

Reducción de jornada por guarda legal, por **cuidado de familiar** y para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado de **menor afectado por cáncer**

Excedencia por cuidado de familiares, no superior a 2 años.

Excedencia por cuidado de hijas/os, no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hija/hijo por naturaleza, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA DEL RD 8/2020

Si necesitas
adaptar tu jornada
debes saber:

1º. Tendrás que acreditar deberes de cuidado de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad. Estarán incluidas quienes por edad, enfermedad o discapacidad, necesiten cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.

2º.- Será opción tuya elegir las medidas concretas que mejor se adapten a tu necesidad como distribuir el tiempo de trabajo, horarios, jornadas continuadas, etc., que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal y sean medidas proporcionadas.

3º.- Debes consensuar con la empresa las medidas de adaptación.

Reducción de
jornada laboral

Puedes reducir tu jornada de trabajo hasta un 100%, con la reducción proporcional de salario.

La reducción de salario, en este supuesto, no puede ser compensado con una prestación por desempleo.

Si te encontrabas en una reducción de jornada por conciliación, puedes renunciar temporalmente para acogerte a este tipo de reducción de hasta el 100%. Una vez finalizado el carácter extraordinario de esta medida provocada por el COVID-19, puedes volver a tu reducción de jornada por conciliación habitual.

TELETRABAJO RD 8/2020

✓El artículo 5 del Real Decreto-ley, establece que las empresas deberán facilitar el trabajo a distancia de sus empleados como medida prioritaria frente a al cese temporal o reducción de la actividad.

✓La empresa no está obligada a proporcionar el teletrabajo, **pero sí es una medida muy favorable que puede beneficiar a ambas partes**. Además, la empresa puede beneficiarse de ayudas para mejorar la digitalización y dispositivos electrónicos para facilitar el teletrabajo.

✓La empresa es la que debe poner a disposición de las personas trabajadoras los medios para poder teletrabajar, en estas circunstancias sobrevenidas puede solicitarte si puedes trabajar desde tus dispositivos y quedaría a tu única decisión el hecho de ponerlos a disposición de la empresa. Igualmente, existen ayudas estatales extraordinarias para la adquisición de dispositivos para que la empresa pueda fomentar el teletrabajo.

✓Para las pymes se ha creado el **Plan Acelera**:

- ☐ Medidas de apoyo para **acelerar el proceso de digitalización de las pymes desde el asesoramiento y la formación**.
- ☐ Medidas de **apoyo a creación de soluciones tecnológicas para la digitalización de las pymes**.
- ☐ Medidas de **apoyo financiero para la digitalización de las pymes**.

PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA EVITAR RIESGOS DERIVADOS DEL COVID-19 EN LA EMPRESA

- ✓ La empresa tiene el deber de garantizar la seguridad y salud de todos sus trabajadores y trabajadoras y de informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas por un posible riesgo laboral, así como adoptar las medidas en materia de protección, siempre consensuadas con los representantes de los trabajadores.
- ✓ En relación al Covid-19 la empresa debe informar lo antes posible de la existencia de riesgo de contagio y tomar las medidas necesarias.
- ✓ La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los/las trabajadores/as podrán interrumpir su actividad.

DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

- ✓ Si el trabajador/a no asiste al trabajo por estar contagiado o en aislamiento preventivo se consideran accidente de trabajo y su salario será el 75% de la Base Reguladora a partir del día siguiente al hecho causante (salvo que se establezca el 100% en acuerdo colectivo).
- ✓ Es recomendable la elaboración de un Protocolo de Actuación frente al Coronavirus, de forma consensuada entre los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras y la empresa.
- ✓ El Covid-19, de naturaleza temporal y no definitiva, no puede, bajo ningún concepto, ser considerada como causa que justifique acudir al despido individual o colectivo, salvo por extinción de la relación contractual por despido disciplinario o fin de contrato por obra o servicio.

LÍNEAS DE AYUDA PARA EMPRESAS Y SUS EQUIPOS

MEDIDAS DE AYUDA REGIONALES Y NACIONALES

- ✓ **Líneas de Avaes Nacionales** Real Decreto Ley 8/2020.
- ✓ **Avaes para Pymes, Autónomos y Autónomas de CLM** y moratoria para aquellas empresas con prestamos anteriores al COVID-19 en el marco del Programa **FINANCIA ADELANTE**.
- ✓ **Dirección General de Trabajo:** las empresas que estuviesen aplicando las medidas de suspensión o reducción de jornada pueden renunciar a las mismas, de manera total o parcial, respecto de parte o la totalidad de la plantilla, y de forma progresiva según vayan desapareciendo las razones vinculadas a la fuerza mayor.
- ✓ **Prestación extraordinaria autónomos y autónomas**, con cañidad de facturación hasta del 75%
- ✓ **Aplazamiento de cuotas a la seguridad social**, compatible con la moratoria y con un interés del 0,5%
- ✓ **Moratoria de cuotas a la seguridad social.**
- ✓ **Plan de Medidas Extraordinarias para la recuperación económica de Castilla-La Mancha con motivo de la crisis COIV-19:**
 - ☐ Ayudas para reinicio actividad de los autónomos/as y empresas.
 - ☐ Ayudas para incentivar la contratación de personas trabajadoras afectadas por extinción de su relación laboral con motivo COVID-19.
 - ☐ Ayudas para el fomento del Teletrabajo.
 - ☐ Ayudas para la mejoras de la Prevención de Riesgos Laborales.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL: TECNOLOGÍA Y PERSONAS

TRANSFORMANDO ORGANIZACIONES HACIA UNA CULTURA ÁGIL

<https://www.escueladenegociosfedacom/blog/498-transformando-organizaciones-hacia-una-cultura-agil>

La nueva normalidad se nos abre paso rápidamente con el uso intensivo de servicios en la nube desde el hogar: ocio, trabajo, compras, reuniones familiares y sociales, etc. y nos está confirmando cambios de hábitos adelantados en la persona que consume:

Áreas claves en la transformación ágil:

- ☐ **Liderazgo:** Dirección con visión corto y largo plazo. Reconocer continuamente las contribuciones del resto del equipo. Empoderamiento y confianza.
- ☐ **Propósito:** con contribución de los clientes.
- ☐ **Estructura:** Equipos con autonomía y con visión de conjunto.
- ☐ **Modelo de Gestión:** Protocolo en la toma de decisiones, coordinación entre equipos.
- ☐ **Métricas y herramientas.**

Competencias de los Equipos:

- ☐ **CAPACIDAD DE REACCIÓN:** Establecer prioridad en satisfacer al cliente a través de respuestas rápidas y asertivas.
- ☐ **AMORTIGUACIÓN AL CAMBIO:** Devolver una respuesta positiva a los cambios, incluso utilizándolos a favor de los objetivos y del cliente.
- ☐ **TRABAJO COLABORATIVO:** Sostener actitud de trabajo colaborativo durante todas las etapas del proyecto.
- ☐ **GENERACIÓN DE CLIMA:** Propiciar un ambiente de motivación, apoyo y confianza en las personas que integran el equipo.
- ☐ **COMUNICACIÓN IMPECABLE:** Asegurar de forma proactiva la claridad y efectividad de las comunicaciones a través de conversaciones cara a cara.
- ☐ **EXCELENCIA TÉCNICA Y SUSTENTABILIDAD:** Brindar atención continua a la excelencia técnica y a promover el desarrollo sostenido.
- ☐ **RETROALIMENTACIÓN INTERACTIVA:** Reflexionar acerca de la efectividad de las acciones realizadas en pos de ajustar y perfeccionar los comportamientos necesarios para alcanzar los objetivos actuales.
- ☐ **AUTONOMÍA:** Sentido de la responsabilidad, auto coordinación y proactividad resolutive.
- ☐ **DESAPRENDIZAJE CONTINUO:** Facilidad para desprenderse de conocimientos, hábitos y patrones para incorporar nuevos continuamente.

COMPETITIVIDAD EN LA ERA DIGITAL

<https://www.escueladenegociosfedacom/blog/50-la-huella-de-nuestros-docentes/497-competitividad-en-la-era-digital>

Parece que resulta evidente que la clave de la competitividad, liderazgo, sostenibilidad está en el modelo relacional que, como empresa, **establezco con estas “personas”**. Si consigo establecer un vehículo donde ambas partes se benefician, estaré en el camino correcto.

En la crisis que estamos viviendo actualmente debida al COVID-19 se está poniendo de manifiesto que no somos números, sino que todos unidos, colaborando, somos los que tenemos la llave de la recuperación. Este momento nos ha hecho pensar muchas cosas y nos debe hacer reflexionar en que cada minuto cuenta y que, **las personas, independientemente de la posición en la que se encuentren en el organigrama, son necesarias de principio a fin.**

No es compatible una gestión empresarial basada meramente en los resultados, en los que los datos nos ofrecen. **La gestión empresarial debe entenderse como un trabajo que hay que realizar de puertas hacia dentro y, si lo hacemos bien, los datos y los resultados certificarán lo que estamos diciendo.**

La RSE es un CÓMO para conseguir un QUÉ. Donde el QUÉ son los resultados que obtengo (beneficio económico) y el CÓMO la manera en la que obtengo ese beneficio.

Tecnología, competitividad y personas son el tridente que conseguirá la sostenibilidad de las compañías.

“En un mundo cada mes más competitivo, la empresa más rentable será la que realice una gestión de personas altamente eficiente. La tecnología solo ayudará a ello”.

Preguntas frecuentes orientadas a trabajadores/as en relación con empleo, prestaciones por desempleo, trabajo y la situación excepcional del COVID-19.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19/preguntas-frecuentes.html>

El 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, regula el subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19/subsidio-excepcional-fin-contrato-temporal.html>

Plan de Medidas Extraordinarias para la Recuperación Económica de Castilla-La Mancha con motivo de la crisis del COVID-19

<https://www.castillalamancha.es/actualidad/notasdeprensa/el-plan-de-medidas-extraordinarias-para-la-recuperaci%C3%B3n-econ%C3%B3mica-priorizar%C3%A1-pymes-aut%C3%B3nomas-y>



OBSERVATORIO
PROVINCIAL DE IGUALDAD
EN LAS RELACIONES LABORALES ALBACETE



Castilla-La Mancha



DIPUTACIÓN DE ALBACETE



AYUNTAMIENTO DE ALBACETE

