

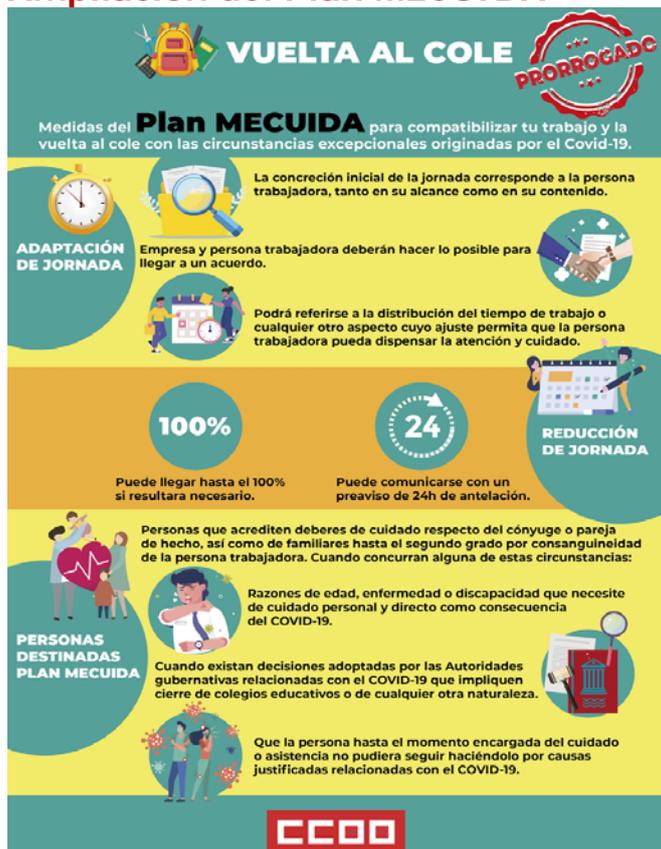
Prórroga del Plan MECUIDA y complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género

Ante la situación cambiante e imprevisible hay que garantizar la conciliación y las obligaciones legales de cuidado

En estos días se han aprobado sendos Reales Decretos-Ley que han venido a definir un marco de derechos sociales y laborales que afectan al conjunto de las personas trabajadoras en diferentes cuestiones como

1. La posibilidad de prórroga de los ERTE basados en una causa de fuerza mayor relacionada con la COVID-19 hasta el 31 de mayo de 2021.
2. Medidas en relación a los trabajadores autónomos. Los criterios de acceso al ingreso mínimo vital
3. Reconocimiento de enfermedad profesional para sanitarios y socio-sanitarios afectados por COVID.
4. Prórroga del Plan MECUIDA hasta el 31 de mayo de 2021.
5. Mejora de las condiciones del complemento de maternidad de las pensiones, que pasa a denominarse "Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género".

Ampliación del Plan MECUIDA



VUELTA AL COLE **PRORROGADO**

Medidas del **Plan MECUIDA** para compatibilizar tu trabajo y la vuelta al cole con las circunstancias excepcionales originadas por el Covid-19.

ADAPTACIÓN DE JORNADA
 La concreción inicial de la jornada corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido.
 Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible para llegar a un acuerdo.
 Podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o cualquier otro aspecto cuyo ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado.

REDUCCIÓN DE JORNADA
 Puede llegar hasta el 100% si resultara necesario.
 Puede comunicarse con un preaviso de 24h de antelación.

PERSONAS DESTINADAS PLAN MECUIDA
 Personas que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad de la persona trabajadora. Cuando concurren alguna de estas circunstancias:
 Razones de edad, enfermedad o discapacidad que necesite de cuidado personal y directo como consecuencia del COVID-19.
 Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de colegios educativos o de cualquier otra naturaleza.
 Que la persona hasta el momento encargada del cuidado o asistencia no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

CCOO

La Disposición Adicional 3ª del [Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo](#) prórroga la vigencia del art. 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en el que se regula el Plan MECUIDA. Con la nueva prórroga se mantiene la posibilidad de adaptación del horario y reducción de jornada por causas relacionadas con el COVID-19:

- Adaptación de la jornada, sin pérdida de salario.
- Reducción de jornada, con reducción proporcional de salario, pudiendo alcanzar la totalidad de la jornada.

De esta forma se mantiene como derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, **debiendo ser justificado, razonable y proporcionado** en relación con la situación de la empresa, la adaptación del horario y la reducción de jornada:

- a) Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
- b) 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.

- c) 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.

ADAPTACIÓN DE JORNADA CON EL PLAN MECUIDA	ADAPTACIÓN DE JORNADA CONVENCIONAL
<p>En circunstancias excepcionales relacionadas con el Covid es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido.</p> <p>Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible para llegar a un acuerdo.</p>	<p>Ante la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado, la empresa, por escrito comunicará la aceptación de la petición, propuesta alternativa o negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.</p>
<p>Podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado. Puede consistir:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cambio de turno 2. Alteración del horario 3. Horario flexible 4. Jornada partida o continuada 5. Cambio de centro de trabajo 6. Cambio de funciones 7. Cambio en la forma de prestación del trabajo (trabajo a distancia o cualquier otro que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse) 	<p>La solicitud de adaptación de jornada comprende las siguientes modalidades a aplicar de manera aislada o conjunta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adaptación de la duración y distribución de la jornada 2. En la ordenación del tiempo de trabajo 3. En la forma de prestación incluida la prestación del trabajo a distancia

REDUCCIÓN DE JORNADA CON EL PLAN MECUIDA	REDUCCIÓN DE JORNADA CONVENCIONAL
<p>Puede llegar hasta el 100% si resultara necesario</p> <p>Puede comunicarse con un preaviso de 24H de antelación</p>	<p>Entre una octava parte y la mitad de la jornada</p> <p>El plazo de preaviso es de 15 días</p>

La reducción de jornada conlleva la reducción proporcional de salario y el mantenimiento de garantías, beneficios o especificaciones recogidas en el E.T. u otras normas. (Por ejemplo; de beneficios a la cotización de la Seg. Social, despido etc.)

Personas destinatarias Plan MECUIDA; Personas que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora.

CUANDO CONCURRAN ALGUNA DE ESTAS CIRCUNSTANCIAS	Razones de edad, enfermedad o discapacidad que necesite de cuidado personal y directo como consecuencia del COVID-19.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Razones de edad, enfermedad o discapacidad que necesite de cuidado personal y directo como consecuencia del COVID-19. ● Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de colegios educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos. ● Que la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

Para CCOO estas medidas no atienden todas las posibles situaciones que se pueden plantear. En este sentido, deberíamos preguntarnos, por ejemplo, cuál es la respuesta para las familias cuyos hijos e hijas deban quedarse en casa sin PCR, pendientes de resultados o con una prueba negativa, o las situaciones que se pueden dar por la expansión de contagio en centros de día, asistenciales, sociales y residencias de los ascendientes.

Con la prórroga del plan, se mantienen y amplían medidas necesarias, pero sigue habiendo situaciones no atendidas que requieren de respuesta. Por eso desde CCOO se desarrolló un paquete de propuestas de *medidas de Apoyo a las familias para conciliar la vida familiar y laboral* que, mediante un plan de ayudas económicas, contribuya a completar las medidas excepcionales propiciando que el acceso a éstas medidas no contribuya a agrandar las brechas laborales mediante un impacto negativo de género.

En el ámbito de las universidades públicas de Madrid, siendo conscientes de los múltiples interrogantes y la intranquilidad que esta situación genera en el conjunto de la sociedad, desde CCOO planteamos a los responsables universitarios la necesidad de alcanzar un acuerdo que venga a cubrir una situación que en estos momentos no está debidamente atendida y afecta de manera directa al conjunto de personas trabajadoras de nuestras universidades. Básicamente, con esta propuesta de acuerdo pretendemos dar respuesta a situaciones concretas generadas por la actual situación de crisis sanitaria, que entendemos no están atendidas en el actual marco general. Así, desde CCOO entendemos que hay que atender las siguientes situaciones:

1. Cuando el hijo o hija, o menor que se encuentre en régimen de tutela o acogimiento, de la persona trabajadora (y de su cónyuge o pareja de hecho) que curse estudios de enseñanzas obligatorias o de educación infantil de 0 a 6 años no pueda acudir al centro

CCOO informa

Nº 8 / 2021

3

Sector: **Comunidad universitaria***Lo primero las personas*

educativo, por indicación de éste, como consecuencia de las medidas sanitarias que se puedan adoptar y sin necesidad de que el menor tenga diagnosticada o confirmada esta enfermedad, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido, que se mantendrá mientras perdure la imposibilidad del menor de acudir al centro.

2. Si como consecuencia de la situación sanitaria provocada por la COVID-19, la enseñanza se tuviera que impartir parcial o totalmente a distancia, la persona trabajadora, desarrollaría su prestación laboral bajo la fórmula del teletrabajo en dichos períodos, siempre que sea posible.
3. Cuando la situación afecte a ascendientes, personas a cargo dependientes y/o con discapacidad hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en relación con centros sociales, sanitarios, asistenciales o de residencia, se aplicarán, según sea la situación, los mismos criterios que los contemplados en los dos puntos anteriores en relación con las personas descendientes.

Desde CCOO entendemos que la respuesta a estas situaciones pasa por la firma de un acuerdo que permita a las personas trabajadoras, que desgraciadamente se puedan enfrentar a las situaciones anteriormente descritas, el disfrute de un permiso retribuido por el tiempo en que perdure dicha situación. Aunque la propuesta es perfectamente asumible, las universidades se niegan a llegar a un acuerdo, argumentando que entienden que el Plan MECUIDA atiende debidamente las situaciones que se puedan generar y que otras situaciones particulares y concretas se deben plantear en cada universidad, con un cierto compromiso de dar facilidades a quienes lo necesiten. Desde CCOO no podemos compartir este planteamiento por los siguientes motivos:

1. Una vez más, se apuesta por la discrecionalidad y el supuesto voluntarismo de los gestores, que no cuestionamos, pero que no procede en este tipo de situaciones. Los derechos deben ser comunes a todas las personas trabajadoras y no estar supeditados a un reconocimiento en función de criterios puramente subjetivos a discreción de quién lo concede.
2. No se justifica que, estando reconocido de forma total o parcial en alguno de los protocolos de recuperación de la actividad de las universidades, se nieguen ahora a un acuerdo que normalice estos derechos al conjunto de las personas trabajadoras de las universidades.

Para CCOO, ante la situación excepcional que está atravesando el conjunto del país, es necesario que las medidas que se pongan en marcha ofrezcan garantías y no generen más desigualdad. Desde CCOO, consideramos que urge abordar un plan que contribuya a completar las medidas excepcionales para garantizar la necesaria conciliación corresponsable.

Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género (modificación y aplicación del complemento de maternidad)

Este nuevo complemento nace de la reforma obligada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que declaró contrario a la normativa comunitaria de igualdad el antiguo complemento de maternidad aprobado unilateralmente por el Gobierno del Partido Popular en 2015.

El artículo 1 del [Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico](#), ha venido a ampliar y modificar el derecho lo que hasta ahora se conocía como complemento de maternidad de las pensiones, que era un suplemento que se reconoce a las nuevas pensionistas para compensar las lagunas de cotización que muchas mujeres sufren tras el nacimiento de los hijos. Desde el 1 de enero de 2016, las mujeres que hayan tenido hijos naturales o adoptados y sean beneficiarias de una pensión de jubilación o por incapacidad permanente para el servicio, han visto reconocido un complemento de pensión.

La nueva regulación supone un cambio importante en varios ámbitos:

Criterios	Complemento de maternidad	Complemento para reducir la brecha de género
Vigencia	Hasta el 3 de febrero de 2021 Quienes en la fecha de entrada en vigor de esta modificación estuvieran percibiendo el complemento por maternidad por aportación demográfica mantendrán su percibo. Además, en el Real Decreto-ley 3/2021, se indica que "la percepción de dicho complemento de maternidad será incompatible con el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género que pudiera corresponder por el reconocimiento de una nueva pensión pública, pudiendo las personas interesadas optar entre uno u otro ".	Desde el 4 de febrero de 2021 (entrada en vigor del RDL 3/2021)
El número de hijos/as que genera el derecho	A partir del segundo hijo o hija.	Desde el primer hijo o hija.
¿Qué hijos/as son computables?	Únicamente son computables los hijos nacidos o adoptados con anterioridad al hecho causante de la pensión de que se trate. De este modo, el nacimiento o adopción posteriores al referido hecho causante no determinará el reconocimiento del complemento sobre dicha pensión, ni el incremento del reconocido inicialmente.	
El importe	Este complemento por maternidad se gradúa porcentualmente en función del número de hijos nacidos o adoptados con anterioridad al hecho causante de la pensión, según la siguiente escala: En el caso de 2 hijos: 5%. En el caso de 3 hijos: 10%. En el caso de 4 o más hijos: 15%.	El nuevo complemento de maternidad ya no será un porcentaje en función del número de hijos. A partir de ahora será una cuota fija, de 378 euros anuales por descendiente , hasta un máximo de cuatro hijos. Si se divide en 14 mensualidades, asciende a 27 euros al mes por hijo. Esta cuantía se irá actualizando de acuerdo con la revalorización de las pensiones y no computa a efectos de complemento a mínimos ni como tope de la pensión. Se pagará hasta que la brecha de género en pensiones baje del 5%. La brecha será el porcentaje que representa la diferencia entre el importe medio de las pensiones de jubilación contributiva causadas en un año por los hombres y por las mujeres.
A quién se le reconoce	A las mujeres que hayan tenido hijos naturales o adoptados y sean beneficiarias de una pensión de jubilación o por incapacidad permanente para el servicio. Si la jubilación anticipada es voluntaria (anticipada o parcial), no tendrán derecho a este complemento , pero para el caso de que la jubilación haya sido forzosa (por despido) si se cobraría.	Este suplemento se reconoce a todas las mujeres que tengan uno o más hijos y que cobren una pensión (jubilación, jubilación anticipada voluntaria, incapacidad permanente y viudedad). Con el cambio aprobado, podrán acceder al complemento las madres con una jubilación voluntaria anticipada , que en la anterior redacción no estaba incluida. Se mantiene la exclusión para el caso de la jubilación parcial . No obstante, se reconocerá el complemento que proceda cuando, desde la jubilación parcial, se acceda a la jubilación plena, una vez cumplida la edad que en cada caso corresponda. El derecho al complemento por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor. Si ambos progenitores son del mismo sexo, se reconocerá a aquél que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía. El cambio normativo abre la puerta a que también los hombres

CCOO informa

Nº 8 / 2021

5

Sector: **Comunidad universitaria***Lo primero las personas*

perciban el complemento de maternidad, pero en su caso el reconocimiento no será automático. Es decir, el padre tendrá que acreditar un perjuicio en su trayectoria laboral tras el nacimiento. Pero si los dos progenitores acreditan el perjuicio o si ninguno de los dos lo hace, el derecho se le reconocerá a la madre, contribuyendo así a la reducción de la brecha de género.

No se reconocerá el derecho al complemento al padre o a la madre que haya sido privado de la patria potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial.

Tampoco se reconocerá el derecho al complemento al padre que haya sido condenado por violencia contra la mujer ejercida sobre la madre, ni al padre o a la madre que haya sido condenado o condenada por ejercer violencia contra los hijos o hijas.

Este complemento responde a la recomendación 17 aprobada por el Pacto de Toledo el pasado mes de noviembre. El el Ministerio de Seguridad Social estima que la modificación aumentará la pensión media en un 6% y la mínima en un 8% en el caso de dos hijos y afectaría a unas 300.000 personas.

Este complemento en ningún caso formará parte de la pensión de jubilación a efectos de la determinación de la base reguladora en el reconocimiento de pensiones en favor de los familiares. Además:

1. El importe del complemento no será tenido en cuenta en la aplicación del límite máximo de pensiones.
2. El importe de este complemento no tendrá la consideración de ingreso o rendimiento de trabajo en orden a determinar si concurren los requisitos para tener derecho al complemento por mínimos.

Este nuevo complemento debe valorarse como un paso relevante en la dirección adecuada, que permite reorientar en el sentido correcto y sustituyendo el anterior complemento por maternidad por uno nuevo para garantizar que de forma expresa sirve para luchar contra los efectos de la brecha de género en relación con una de sus dimensiones especialmente relevantes como son los periodos de cuidado de hijos/hijas. El nuevo complemento revierte las exclusiones que sí contenía el diseño original (madres con un hijo/a, mujeres con jubilación anticipada voluntaria, etc.), y se ajusta a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE. Pero, pese a estos avances, **CCOO advierte que el nuevo complemento es susceptible de mejora y perfeccionamiento tanto en su extensión y cuantía como en las características de acceso al mismo y, aunque celebremos su aprobación, entendemos que no puede considerarse un instrumento completamente ultimado y que será necesario seguir avanzando en el mismo.**



Madrid, a 8 de febrero de 2021