

# ***Guía conciliación familiar y personal MB***

## **INTRODUCCIÓN**

Desde CIM hemos podido observar últimamente, que los diferentes colectivos de MB tienen dificultades para entender y aplicar bien los diferentes derechos que tenemos en lo que se refiere a las medidas de conciliación familiar y personal (reducciones de jornada, excedencias, permisos varios...) por todo ello, mediante esta guía vamos a explicar, qué son estos permisos, cómo o dónde tramitarlos en la administración pública y MB y cómo solicitar las diferentes ayudas existentes a nivel estatal/autonómico.

He de puntualizar que para que no sea una guía muy engorrosa y sea de fácil acceso y lectura, se redirigirá mediante enlace al documento y artículo donde se encuentra toda la información del permiso o ayuda al que se haga referencia, previa pequeña explicación del permiso.

Añadir también, que hay que tener en cuenta que esta guía está actualizada a fecha de MAYO del 2023, se intentará actualizar según vaya cambiando la ley, condiciones de MB o las diferentes ayudas estatales o autonómicas.

# PRESTACIONES POR CUIDADO Y NACIMIENTO DEL MENOR

## **-PROTECCIÓN DE LA MUJER DURANTE EL EMBARAZO**

[Artículo 26 ley 31/1995 Ley prevención de riesgos laborales.](#)

[Artículo 186 y 187 Ley General de la seguridad social](#)

[Artículo 45 \(causas de suspensión del contrato\) y 48.7 Estatuto de los trabajadores.](#)

[Artículo 188 y 189 Ley General de la seguridad social, riesgo por lactancia natural.](#)

Existe, además, un [documento elaborado por el servicio de prevención de MB](#) actualizado a fecha de marzo de 2021 donde explica las medidas implantadas en la empresa, cómo afectan a cada puesto y a quién dirigirse para acogerse a las mismas.

## **-NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR**

En casos de nacimiento de hija o hijo, adopción o acogimiento de menores de 6 años, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores, serán de 17 semanas (en cualquier caso, 1 semana adicional a lo que marca la ley). En caso de partos múltiples, se añade una segunda semana adicional a lo que marca la ley.

1. [Artículos 177,178,179,180, 181, 182 y disposición transitoria 32 de la Ley General de la seguridad social.](#)
2. [Artículo 48.4, 5 y 6 y disposición transitoria 13 del Estatuto de los trabajadores.](#)
3. [Prestación de neonatos Artículo 48.4.3 Estatuto de los trabajadores.](#)
4. [Hijos e hijas prematuros u hospitalizados después del nacimiento. Artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores](#)

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo tanto de la madre biológica, como del progenitor distinto de la madre biológica.

Las 6 primeras semanas inmediatamente posteriores al parto son siempre obligatorias para la madre biológica (para asegurar la protección de la salud de la madre) y el progenitor distinto de la madre biológica (para el cumplimiento de los deberes de cuidado).

El resto del periodo, en caso de que ambos progenitores trabajen, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma

acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultaneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

## Tramitación

En MB comunicar a gestión de mano de obra el período en el cual vas a disfrutar del servicio y de manera presencial solicitando cita previa en el INSS o vía telemática (recomendable) con certificado electrónico o clave pin en <https://tramites.seg-social.es/tramites/prestacion-nacimiento-cuidado-menor.html>.

Documentación necesaria;

- DNI del solicitante.
- Libro de familia o partida de nacimiento.
- Cuenta Bancaria.
- Certificado de empresa (tramitación online por parte de MB).

## Prestación económica

Consiste en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente, la cual será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes. ([Artículo 179 Ley General de la seguridad social](#)).

## Ayudas

-Deducciones en el IRPF

En Bizkaia, según establece en su artículo 79 la norma foral 13/2013 de 5 de diciembre, sólo computarán de cara a la Declaración de la Renta los descendientes menores de 30 años en la fecha de devengo del impuesto, salvo en aquellos casos en los que se tenga derecho a la deducción por discapacidad, para la que no hay límite de edad. Además, se considerarán como descendientes a aquellas personas vinculadas al contribuyente por razón de tutela o acogimiento formalizado ante la entidad pública con competencia en materia de protección de menores.

Las deducciones ascienden a 603 euros anuales por el primer hijo, 747 euros por el segundo, 1.261 euros por el tercero, 1.490 euros por el cuarto, y 1.946 euros por el quinto y sucesivos. Además, tener descendientes menores de 6 años dará derecho a 374 euros anuales añadidos.

Para poder beneficiarse de estas deducciones, los hijos han de tener en el período impositivo de que se trate rentas anuales inferiores al Salario Mínimo Interprofesional. Si forman parte de otra unidad familiar, ninguno de sus miembros debe superar este mismo tope.

Más información;

[https://www.bizkaia.eus/es/tema-plantilla/-/edukia/pl/7884/ogasuna/guregida/fitxabisorea.asp%5Binterrogacion%5DI Idioma=C&Tem\\_Codigo=7884&IdPublicoMostrar=987#:~:text=Por%20cada%20descendiente%20que%20conviva,Por%20el%20segundo%3A%20790%E2%82%AC.](https://www.bizkaia.eus/es/tema-plantilla/-/edukia/pl/7884/ogasuna/guregida/fitxabisorea.asp%5Binterrogacion%5DI Idioma=C&Tem_Codigo=7884&IdPublicoMostrar=987#:~:text=Por%20cada%20descendiente%20que%20conviva,Por%20el%20segundo%3A%20790%E2%82%AC.)

-Mensual por cada hija o hijo que tenga a su cargo por nacimiento, adopción, delegación de guarda para la convivencia preadoptiva o tutela.

Se concederán dos tipos de ayuda:

- Por hija o hijo de 0-3 años.
- Por hija o hijo de 3-7 años, en caso de tercera o sucesiva hija o hijo.

La nueva ayuda se distribuye en cuotas mensuales. Estas cuotas son diferentes según la situación familiar:

- 200 euros mensuales para toda hija o hijo hasta que cumpla 3 años.
- 100 euros mensuales si es la tercera o sucesiva hija o hijo, desde que cumpla los 3 años hasta que cumpla los 7.

Tramitación y más información (<https://www.euskadi.eus/nuevas-ayudas-mensuales-a-la-crianza-y-mantenimiento-de-las-hijas-o-hijos/web01-a2famil/es/>)

## **-LACTANCIA**

El de lactancia es un permiso retribuido recogido en el [artículo 37.4 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores](#), que fue reformado en el año 2019 para permitir que los dos progenitores pudieran disfrutar del mismo hasta que el bebé cumpla los nueve meses. Se puede tomar de varias formas: como permiso retribuido de una hora cada día de trabajo (o dos fracciones de treinta minutos), como reducción de media hora de la jornada laboral o acumulando una hora diaria de ausencia permitida para convertirlas en jornadas libres completas. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Esta ayuda social no se puede ceder, por lo que, si uno de los dos progenitores decide no usarla o no hacerlo por completo, se pierde.

En MB (Normativa Interna, permisos retribuidos) las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Para acogerse a este derecho, se enviará un email a gestión de servicio donde ellos calcularán, en el caso de juntar todas las horas, el montante de las mismas que se traducen en jornadas laborales a elección del trabajador.

# *EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/HIJAS, DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y FAMILIARES DEPENDIENTES.*

[Artículo 46.3 del estatuto de los trabajadores.](#)

Son situaciones de suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador o trabajadora para el cuidado de cada hijo, por naturaleza, por adopción, o supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, y cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia no tiene duración mínima la Ley sólo habla de máximos, y son hasta que el/la menor cumpla 3 años. Cuando un nuevo sujeto causante (nuevo hijo/a, otro familiar) diera derecho a un nuevo período de excedencia, se dará por terminada la que en ese momento se estuviera disfrutando y se iniciará la siguiente, por el periodo que corresponda.

## Efectos de la excedencia

-Ausencia de salario durante la excedencia, y de cotizaciones reales.

-Reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año (15 ó 18 meses las familias numerosas) y de uno del mismo grupo profesional o categoría equivalente, durante el resto del periodo. Este año se cuenta desde el inicio de la excedencia, no desde el nacimiento o adopción.

En MB, para conservar el mismo puesto y residencia, se notifica al personal técnico de recursos humanos dicha intención y ellos indican período máximo a fin de no perder los derechos anteriormente citados.

-Consideración de situación asimilada al alta (para prestaciones de jubilación, Incapacidad Permanente, Muerte y Supervivencia, maternidad y paternidad), y de periodo efectivamente cotizado los dos primeros años (30 ó 36 meses las familias numerosas), en casos de cuidado de menores, y un año en el caso de cuidado de familiares dependientes. Cabe la posibilidad de realizar un Convenio Especial con la Seguridad Social para que el propio trabajador/a vaya abonando las cuotas de la Seguridad Social, de los periodos no cubiertos por estas garantías.

-Este periodo de excedencia debe ser computado a efectos de antigüedad y el trabajador/a tiene derecho a asistir a cursos de formación profesional.

-Esta situación de excedencia, por Ley, no puede suponer ningún perjuicio para el/la trabajador/a.

-Si durante la excedencia, el/la trabajador/a es despedido/a, tal despido debe considerarse NULO.

## Ayudas

Toda la información y formulario de solicitud de estas ayudas en [Ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral - Política familiar y desarrollo comunitario - Gobierno Vasco - Euskadi.eus](#) , tramitación vía telemática o con cita previa en *Zuzenean* (gobierno vasco) 012 teléfono atención.



CUIDADO HIJOS HASTA LOS 3 AÑOS	CUIDADO HIJOS MENORES 1 AÑO, <b>FAMILIAS MONOPARENTALES Y MONOMARENTALES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas Beneficiarias: Trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena.</li> <li>• Período mínimo: 59 días continuados.</li> <li>• Período máximo: 900 días naturales por hijo o hija para la pareja (548 días si la solicitante es mujer y 900 días si es hombre). 2.190 días para el conjunto de la vida familiar.</li> <li>• Cuantía de la ayuda: Entre 245 y 292 € por mes en función de la renta familiar estandarizada**.</li> </ul> <p>*30% para familias numerosas, monoparentales o monomarentales, o las que tengan algún miembro víctima de violencia de género o con dependencia severa o gran dependencia o discapacidad igual o superior al 50%(Incrementos acumulables).</p> <p>** Cálculo de renta familiar estandarizada</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas beneficiarias: Trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena.</li> <li>• Período subvencionado: Máximo de 8 semanas</li> <li>• Cuantía de la ayuda: Base de cotización a la Seguridad Social del mes anterior al inicio de la excedencia.</li> </ul>

FAMILIARES DEPENDIENTES	CUIDADO DE FAMILIARES EN SITUACIÓN DE EXTREMA GRAVEDAD SANITARIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas beneficiarias: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena.</li> <li>• Socios o socias cooperativistas.</li> </ul> </li>   <li>• Debe existir un vínculo de parentesco de hasta segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad o tratarse del cónyuge o pareja de hecho</li>   <li>• La persona familiar a cuidar debe tener reconocida una dependencia severa (grado II) o gran dependencia (grado III).</li>   <li>• Período mínimo: 59 días continuados. Ver excepciones</li>   <li>• Período máximo: 365 días naturales si la solicitante es mujer, y 730 días si es hombre.</li>   <li>• Cuantía de la ayuda: Entre 245 y 292 €* por mes en función de la renta familiar estandarizada**</li> </ul> <p>* 30% para familias numerosas, monoparentales o monomarentales, o las que tengan alguna miembro víctima de violencia de género o dos personas miembros con dependencia severa o gran dependencia o discapacidad igual o superior al 50% (Incrementos acumulables).</p> <p>** Cálculo de renta familiar estandarizada</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas beneficiarias: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena.</li> <li>• Socios o socias cooperativistas.</li> </ul> </li>   <li>• La persona familiar a cuidar será hijo, hija, cónyuge o pareja de hecho.</li>   <li>• La persona a cuidar debe necesitar ayuda para realizar actos básicos de la vida diaria, debido a la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual (informe médico).</li>   <li>• Período mínimo: 59 días continuados.</li>   <li>• Período máximo: 90 días naturales si la solicitante es mujer y 180 si es hombre.</li>   <li>• Cuantía de la ayuda: Entre 241 y 288 €* por mes en función de la renta familiar estandarizada**</li> </ul> <p>* 30% para familias numerosas, monoparentales o monomarentales, o las que tengan alguna miembro víctima de violencia de género o dos personas miembros con dependencia severa o gran dependencia o discapacidad igual o superior al 50% (Incrementos acumulables).</p> <p>** Cálculo de renta familiar estandarizada</p>

*Cálculo de renta familiar estandarizada en:* <https://apps.euskadi.eus/web01-s2enple/es/ab10aCalculadoraWar/calculadora?locale=es>

# *PRESTACIÓN POR CUIDADO DE MENORES CON ENFERMEDAD GRAVE*

[Artículos 190, 191, 192 de la Ley General de Seguridad Social:](#)

Se reconocerá una prestación económica a los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado directo, continuo y permanente del menor a su cargo y enfermedades graves, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad autónoma correspondiente.

Estarán protegidas todas aquellas enfermedades graves que se incluyan expresamente, mediante desarrollo reglamentario.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibir sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

## Requisitos

Los mismos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de nacimiento y cuidado del menor –antigua maternidad– ([art. 178](#)).

- Ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, deberán estar trabajando o realizando una actividad de carácter profesional.
- Para acceder a esta prestación será indispensable que el beneficiario reduzca su jornada de trabajo, al menos, en un 50 por 100 de su duración, a fin de que se dedique al cuidado directo, continuo y permanente del menor a su cargo.
- Estar afiliado y en alta.

## Prestación económica

Consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora igual a la establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

## Extinción de la prestación

- La prestación se extinguirá cuando, previo informe del Servicio Público de Salud órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del hijo o del menor sujeto a acogimiento o a guarda con fines de adopción del beneficiario.
- Cuando el menor cumpla los 18 años.

## Gestión y pago de la prestación

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, a la Entidad Gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.



# REDUCCIÓN DE JORNADA

Conforme al [artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores](#) existe un derecho a reducción de jornada en los supuestos y condiciones establecidas en dicho artículo, (razones por guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella), con la particularidad de que este derecho podrá ejercerse hasta que la o el menor cumpla los 14 años.

Con independencia de lo dispuesto en el mencionado artículo, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, podrá procederse a la acumulación de la reducción de jornada en días completos. La norma concede el derecho a reducir la jornada diaria como mínimo un octavo, y como máximo un medio, con disminución proporcional de retribuciones salariales y cotizaciones a la Seguridad Social.

En cuanto a las cotizaciones a la seguridad social ([Art. 237.3 LGSS](#)), los dos primeros años de reducción de jornada por guarda legal, las cotizaciones realizadas se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo a efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Este incremento se aplica sólo durante el primer año de reducción de jornada, en el resto de los supuestos (persona con discapacidad).

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

[En MB se llegó a un acuerdo de concreción horaria en supuestos de reducción de jornada por guarda legal al amparo del artículo 37.5 y 37.6 del estatuto de los trabajadores. En este enlace está toda la información.](#)

*Además, en MB existe la opción de acogerse a una reducción de jornada voluntaria, sin valorar causa, con reducción proporcional del salario, cuando lo permitan las necesidades de servicio a juicio de la Dirección con responsabilidades en el área de Capital Humano. Su concesión implicará que no se efectuará otro trabajo remunerado.*

A tener en cuenta: Art 39 CC (Resl y ResN)

Casuística relativa al abono de las reservas en situaciones de reducción de jornada. Cada día de la reserva se retribuirá en función de los siguientes supuestos:

En **reservas normales**, para cada día:

- Si en el día no se indica condición alguna, se abona el 100% de la prima de disponibilidad por reserva normal.
- Si en el día se fija el descanso, no se percibe abono por ese día.
- En caso de elección de turnicidad sin condicionar el horario de entrada y salida (turnos completos), se devengará el porcentaje de prima correspondiente al porcentaje de trabajo.
- En caso de elección de turnicidad condicionando el horario de entrada o salida (turnos reducidos), se devengará un porcentaje de prima correspondiente al 50% del porcentaje de trabajo.

En semanas de **reserva intensiva** no se devengará la prima si en algún día de dicha semana se introduce algún tipo de condicionante. Únicamente en el caso particular de que en la semana se fijen días consecutivos de descanso (interpretando como consecutivos también la secuencia de descanso lunes y domingo de la misma semana) no fijándose condición alguna en el resto, se percibirá la prima correspondiente a los días no condicionados.

## Ayudas

Toda la información y formulario de solicitud de estas ayudas en [Ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral - Política familiar y desarrollo comunitario - Gobierno Vasco - Euskadi.eus](#) , tramitación vía telemática o con cita previa en Zuzenean (gobierno vasco) 012 teléfono atención.

CUIDADO HIJOS HASTA LOS 12 AÑOS  
REDUCCIÓN DE JORNADA MÍNIMA 33%

- Personas Beneficiarias: Trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena.
- Período mínimo: 59 días continuados.
- Período máximo: 2700 días naturales por hijo o hija para la pareja (1350 días si la solicitante es mujer y 2700 días si es hombre). 7800 días para el conjunto de la vida familiar.
- Cuantía de la ayuda: Entre 151 y 233 € por mes en función de la renta familiar estandarizada y % reducción\*\*.

\*30% para familias numerosas, monoparentales o monomarentales, o las que tengan algún miembro víctima de violencia de género o con dependencia severa o gran dependencia o discapacidad igual o superior al 50%(Incrementos acumulables).

\*Ampliación hasta los 18 años en caso de que el hijo o la hija tenga discapacidad igual o superior al 33%.

\*\* Cálculo de renta familiar estandarizada

CUIDADO DE FAMILIARES DEPENDIENTES

- Personas beneficiarias:
  - Trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena.
  - La persona familiar a cuidar debe tener reconocida una dependencia de cualquier grado.
  - Debe existir un vínculo de parentesco de segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad o tratarse de cónyuge o pareja de hecho.
- Período mínimo: 59 días continuados.
- Período máximo: Sin límite.
- Cuantía de la ayuda: Entre 151 y 233 € por mes en función de la renta familiar estandarizada y % reducción.

\*30% para familias numerosas, monoparentales o monomarentales, o las que tengan algún miembro víctima de violencia de género o con dependencia severa o gran dependencia o discapacidad igual o superior al 50%(Incrementos acumulables).

## CUIDADO DE FAMILIARES EN SITUACIÓN DE EXTREMA GRAVEDAD SANITARIA

- Personas beneficiarias:
- Trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena
- La persona familiar para cuidar será hijo, hija, cónyuge o pareja de hecho.
- La persona a cuidar debe necesitar ayuda para realizar actos básicos de la vida diaria, debido a la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual (informe médico).
- Período mínimo: 59 días continuados.
- Período máximo: 180 días naturales si la solicitante es mujer y 360 si es hombre.
- Cuantía de la ayuda: Entre 149,5 y 230 €\* por mes en función de la renta familiar estandarizada\*\* y % reducción.

\* 30% para familias numerosas, monoparentales o monomarentales, o las que tengan alguna miembro víctima de violencia de género o dos personas miembros con dependencia severa o gran dependencia o discapacidad igual o superior al 50% (Incrementos acumulables).

\*\* Cálculo de renta familiar estandarizada

*Cálculo de renta familiar estandarizada en:*

<https://apps.euskadi.eus/web01-s2enple/es/ab10aCalculadoraWar/calculadora?locale=es>

## Cómo solicitar reducción de jornada en Metro Bilbao:

La primera vez que vamos a solicitar la reducción enviaremos un email a atención de personal indicando que queremos acogernos a dicho derecho; a partir de ahí anualmente la administración de personal activa un formulario de solicitud que podemos encontrar en Gure tokia (las personas >> ¿cómo puedo...? >> plantear una petición >> Comunicar anticipadamente los datos de conciliación) para comunicar anticipadamente los datos de conciliación.

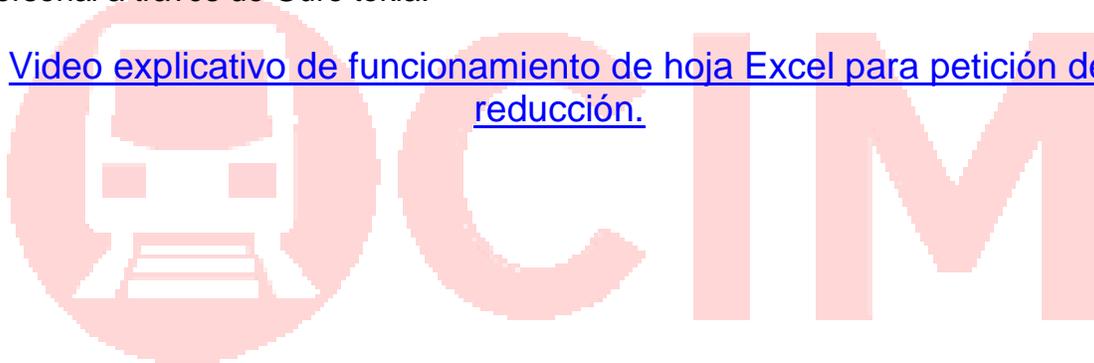
Dicho formulario está activo para ser enviado durante el plazo indicado por la unidad de Administración de Personal.

Con objeto de mejorar la comunicación y la información, Administración del Personal pone a disposición de cada una de las personas que quiere acogerse a alguna de las medidas de conciliación una Excel con su Calendario/PAS al 100%.

El personal solicitante recibe un aviso al abrir Gure tokia cada vez que hay nueva información referente a su solicitud de conciliación.

El personal solicitante puede abrir la Excel y adecuarla en base a sus necesidades de conciliación, para posteriormente remitirla a Administración del Personal a través de Gure tokia.

[Video explicativo de funcionamiento de hoja Excel para petición de reducción.](#)



## Acuerdo Camotl equidad de las PASes para el personal de CONDUCCIÓN

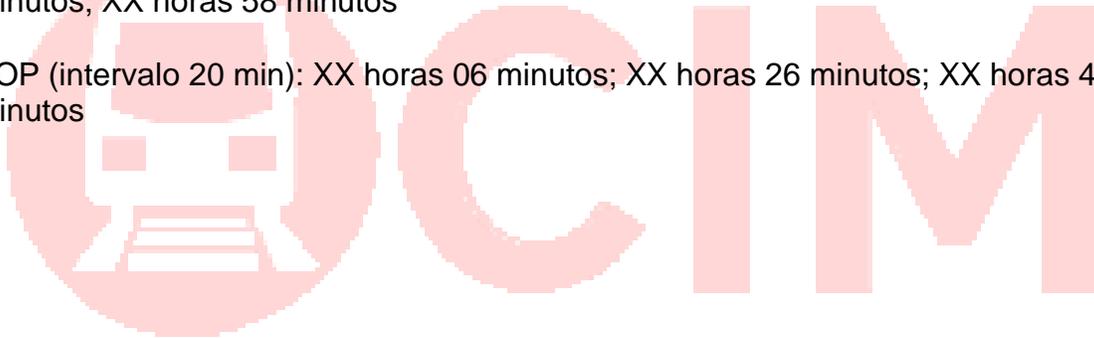
Como concreción específica de lo contenido en el punto 2.2.2 del Acuerdo de 19 de junio de 2006 de la Comisión Paritaria, con el objeto de conjugar el derecho a la conciliación con una efectiva prestación de servicios, aquellas personas que en ejercicio de su concreción horaria por reducción del artículo 37.6 del ET, reduzcan parcialmente un turno de los contenidos en su Planificación Anual del Servicio (PAS), deberán fijar su inicio y final de jornada en cualquiera de los momentos habilitados por el área de Planificación para cada una de las residencias. Los momentos habilitados para la PAS 2021 son los siguientes:

ARI (intervalo 15 min): XX horas 9 minutos; XX horas 24 minutos; XX horas 39 minutos; XX horas 54 minutos

SIN (intervalo 15 min): XX horas 03 minutos; XX horas 18 minutos; XX horas 33 minutos; XX horas 48 minutos

KAB (intervalo 15 min): XX horas 13 minutos; XX horas 28 minutos; XX horas 43 minutos; XX horas 58 minutos

SOP (intervalo 20 min): XX horas 06 minutos; XX horas 26 minutos; XX horas 46 minutos



# FAQ

- Causal 12,50% mínimo - 50% máximo.
- A causal, Características:

Los criterios generalistas utilizados no son inflexibles, se procura consensuarlos con las personas solicitantes:

- Que no se pidan en verano, Semana Santa y Navidad.
- De año completo y mínimo del 10%
- Equilibrada entre los días de la semana.
- Repartido durante todo el año.

- ¿Cómo se ven afectadas las VAC y FSR con reducción de jornada y con excedencia?

No afectan.

- Con cuánto tiempo se pueden solicitar los cambios (¿la ley marca 15 días, hay “manga ancha” o es estricto?).

Preferiblemente con 15 días, aunque se intentaría hacer con menos plazo.

- Si se deben horas y llaman para cubrir un turno, pero por necesidades de conciliación no se puede, ¿implica negativa?

Si el turno se ha quitado por reducción, no implicaría negativa, pero si se tiene descanso por Pas y se deben horas y el turno estaría en contra de tus necesidades de conciliación GMO pondría negativa y posteriormente habría que hacer una reclamación vía intranet para que se diera orden de quitar negativa.

- Económicamente, ¿cómo afecta la reducción de jornada, variables afectadas, pagas extras, etc?

Todas las primas fijas excepto desconexión digital se cobrarían proporcional a la jornada pactada y las variables las generadas al 100%. En cuanto a las pagas extras se prorratean según lo pactado.