

28 de enero



“Día Mundial de la Acción frente al Calentamiento Terrestre”

“Día Europeo de la Protección de Datos”



Semanal del 24 al 28 de enero 2022

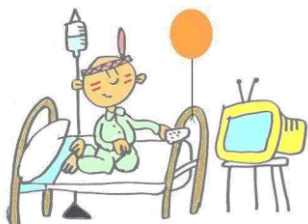
CCOO te cuenta lo más destacado de la semana.

1. [Derecho al subsidio por cuidado de menores con enfermedad grave](#)
2. [Comisión de Formación](#)
3. [Breves:](#)
 - [Seguimiento del ERE \(plan de rentas\)](#)
 - [Ampliación de Teletrabajo voluntario por Ómicron](#)



Si tienes alguna duda ponte en contacto con nosotros a través de nuestro buzón ([Seccion_Sindical_CCOO](#)) o hablando con tu delegada/o de **CCOO**.





Derecho al subsidio por cuidado de menores con enfermedad grave

Según el RD 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de seguridad social, **de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u enfermedad grave, la prestación podrá mantenerse hasta los 23 años** (hasta ahora era hasta los 18 años).

¿Quién puede acceder a este derecho?

Aquellas personas que tengan que cuidar a un **hijo/a afectado por un cáncer o enfermedad grave**, podrán acogerse a una reducción de jornada de entre el 50% y el 99%, recibiendo además **un subsidio que cubre dicha reducción de jornada para que no vean reducidos sus ingresos**.

En este sentido, el Estatuto de los trabajadores, en su artículo 37.6, permite coger una **reducción de jornada para el cuidado del hijo durante el tiempo de su hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad** de al menos la mitad de la jornada y un máximo del 99 %, siempre que sea preciso cuidar de manera directa, continua y permanente a los hijos o menores a su cargo (pendiente de ampliación hasta los 23):

- Hijo que padezca cáncer o una enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración o precisen cuidados de manera directa sin hospitalización.
- Precisen cuidado directo, continuo y permanente de sus progenitores, adoptantes o acogedores.
- Acreditar un periodo mínimo de cotización (salvo progenitores menores de 21 años).
- Ambos progenitores deben trabajar activamente (no pueden cobrar subsidio).
- En el año 2022 **se ha ampliado la edad hasta los 23 años**, pendiente de modificar E.T.

¿Qué se considera enfermedad grave?

Las enfermedades consideradas graves vienen **recogidas en el [anexo del Real Decreto 1148/2011](#)**. La enfermedad debe provocar un ingreso hospitalario de larga duración o la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor en domicilio tras el diagnóstico.

La **acreditación de la situación se hará con un informe del médico responsable de la atención del menor**. Cuando exista recaída del menor se deberá acreditar mediante nueva declaración médica

¿En caso de progenitores separados?

Se mantiene el derecho siempre que ambos progenitores estén trabajando.

¿Tengo reserva de puesto?

Sí, porque nunca se ha suspendido la relación laboral.

¿Cómo se cotiza por mí?

La persona trabajadora no sufre un perjuicio en las cotizaciones.

Las cotizaciones realizadas durante estos periodos de reducción de jornada se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía.

¿Despido?

La persona trabajadora con reducción de jornada **sólo puede ser despedida en caso de que exista causa objetiva** para ello, ya que si no, el despido podrá ser considerado nulo con la obligación de la empresa de readmitirlo en su puesto de trabajo.



¿Cuantía de la prestación?

La prestación económica consiste en un subsidio, de devengo diario, equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, en función de la reducción de jornada.

¿Gestión y pago del subsidio?

La gestión será realizada por la entidad gestora con la que el trabajador tenga cubiertas las contingencias profesionales (normalmente la mutua de la empresa). En otro caso, será competente la entidad gestora que asuma la cobertura por incapacidades temporales por contingencias comunes.

El pago del subsidio se realizará por la entidad gestora o por la mutua competente en la fecha de inicio de los efectos económicos de la prestación, por períodos mensuales vencidos.

¿Tributación de la prestación?

Esta prestación está exenta de tributación.

Comisión de Formación



El día 27 de enero se reunió la Comisión de Formación del Grupo Vodafone para tratar diferentes puntos, entre ellos, los más destacados son:

- **Summer English.** Retomamos el programa de inglés en el extranjero. Tenéis la información en <https://vodafone.workplace.com/groups/573036799741962/permalink/1546726932372939/>

Es un Programa residencial de inglés en el extranjero en el que podrás irte 4 u 8 semanas (en los meses de verano, julio y agosto). Para poder disfrutarlo tienes que utilizarlo con frecuencia en tu puesto de trabajo.

Si por razones sanitarias no pudiera hacerse el curso en el extranjero, Vodafone no asume ningún gasto ni responsabilidad.

- **Certificados/historial de formación.** Podemos tener nuestro historial de formación a través del portal SSFF pincha el cuadro "Aprendizaje", una vez allí veras a tu derecha "Enlaces" extiéndelo y pincha "informes" luego "Historial de Aprendizaje / Learning History" y te saldrá un formulario para realizar tu informe una vez lo hayas completado podrás "Ejecutar informe". Te recomendamos sacarlo en PDF y en archivo local para que puedas disponer de él.

La herramienta actual sólo tiene tu histórico desde el 2009.

CCOO sigue apostando por la formación continua (reskilling) de las personas trabajadoras que nos ayude a adaptarnos a las necesidades de un negocio en evolución.



Noticias Breves de Interés



Seguimiento del ERE: Plan de Rentas

Después de la incidencia detectada el jueves 20 por **CCOO**, en las fechas de cobro en la mayor parte de los contratos de seguro con VidaCaixa., la empresa ha procedido a pedir la revisión de todos para su subsanación.

En breve tendréis noticias para firmarlos con las correcciones.

La buena noticia es que durante este mes se ha vuelto a reducir el número de salidas forzosas, 3 personas no saldrán el próximo lunes al haber sido reubicadas.

Por lo que en este ERE el número de forzosos (excepto TTPP) será de 50 personas.

CCOO lamenta los plazos tan ajustados a los que nos somete un ERE, puesto que se esta demostrando que las reubicaciones son posibles.

Ampliación del Teletrabajo voluntario al 100% por Ómicron

Después de trasladar a Prevención de la empresa nuestra inquietud debido a los altos índices de contagios en toda España. La empresa comunicó a toda la plantilla la ampliación del plazo de teletrabajo voluntario durante **las primeras 2 semanas de febrero**.

Seguiremos atentos a la evolución de la pandemia.

Afílate a **CCOO** y participa.

Servicios a la afiliación

