

Prórroga del Plan MECUIDA

El plan Mecuida se prorroga hasta el 28 de febrero de 2022
CCOO ve necesario garantizar la conciliación y las obligaciones legales de cuidado de manera estable y mediante la negociación colectiva

El 29 de septiembre se ha publicado el [Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo](#), entrando en vigor el mismo día de su publicación. Este Real Decreto-Ley contiene, como medida más relevante, la prórroga de los ERTE por causa de fuerza mayor hasta el 28 de febrero de 2022. Pero junto a esta medida y aquellas otras vinculadas a la misma (exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social, medidas de protección del empleo de determinados colectivos de personas trabajadoras, prórroga de la prestación extraordinaria por cese de actividad de las personas autónomas y exención de cotizaciones, acciones formativas vinculadas a los ERTES, etc.), **se incluye, en su Disposición Adicional Novena, la prórroga del Plan MECUIDA hasta el 28 de febrero de 2022.**

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 resultará 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 Novena del [Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo](#) prorroga 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 mantienen las siguientes posibilidades:

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

Se mantiene como derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores (siempre de manera justificada, razonable y proporcionada), **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** que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesiten de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.

b) Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con la COVID-19 que impliquen el **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	<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.
--	---

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 estas medidas no contribuya a agrandar las brechas laborales mediante un impacto negativo de género.

Para CCOO, ante la situación que venimos atravesando, 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.

Madrid, a 19 de octubre de 2022

