

PLAN ME CUIDA

Recogido en el Art. 6 del Real Decreto Ley 8/2020. Vigente hasta el 31 de enero de 2021

(D.A.3ª RD Ley 28/2020).

Derecho adaptación de la jornada por cuidado de familiar (art. 6):

- Para los trabajadores que acrediten que tienen el deber de cuidado de del cónyuge o pareja de hecho, así como familiares por consanguinidad hasta 2º grado, cuando concurren circunstancias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19, por:
 - Razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo del trabajador/a como consecuencia directa del COVID-19.
 - También en los supuestos de cierre de centros educativos.
 - Para suplir al cuidador del familiar que no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.
- Este derecho de adaptación es un derecho individual de los progenitores o cuidadores.
- La petición debe ser justificada, razonable y proporcionada en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa. También se tendrá en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa
- La concreción inicial corresponde a la persona trabajadora.
- Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.
- El derecho de adaptación puede consistir en:
 - Cambio de turno.
 - Alteración de horario.
 - Horario flexible.
 - Jornada partida o continuada.
 - Cambio de centro de trabajo.
 - Cambio de funciones.

- Cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia.
- Cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma.
- Se tendrá en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma, que se limita al período excepcional de duración del COVID- 19.
- Los conflictos en esta materia se resuelven ante los juzgados de lo social. Procedimiento art. 139 Ley 36/2011: juicio rápido y sin posibilidad de recurso.

Derecho *reducción de jornada por cuidado de familiar* (art. 6):

- Para los trabajadores que acrediten que tienen el deber de cuidado de del cónyuge o pareja de hecho, así como familiares por consanguinidad hasta 2º grado, cuando concurren circunstancias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19, por:
 - Razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo del trabajador/a como consecuencia directa del COVID-19.
 - También en los supuestos de cierre de centros educativos.
 - Para suplir al cuidador del familiar que no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.
- Este derecho de reducción de jornada es un derecho individual de los progenitores o cuidadores.
- La petición debe ser justificada, razonable y proporcionada en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.
- La solicitud reducción de jornada se hará en los mismos términos que el art. 37.6 Estatuto de los Trabajadores (cuidado menor de 12 años).
- Se reduce el plazo de preaviso a 24 horas de antelación.
- La reducción de jornada puede llegar al 100 % de la jornada. En este caso, el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.
- Se reducirá el salario en la misma proporción de reducción.
- Se permite acogerse a estas nuevas reducciones a las personas que actualmente ya se encuentre en reducción de jornada.

Artículo 6 del R.D.Ley 8/2020. Plan MECUIDA.

1. Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19. Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales 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. También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, 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.

El derecho previsto en este artículo es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.

Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. El ejercicio de los derechos previstos en el presente artículo se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.

2. El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma,, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, con la reducción proporcional de su salario. Salvo por las peculiaridades que se exponen a continuación, esta reducción especial se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores así como por el resto de normas que atribuyen garantías, beneficios, o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos.

La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100 % el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

En el supuesto establecido en el artículo 37.6 segundo párrafo no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

4. En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.