

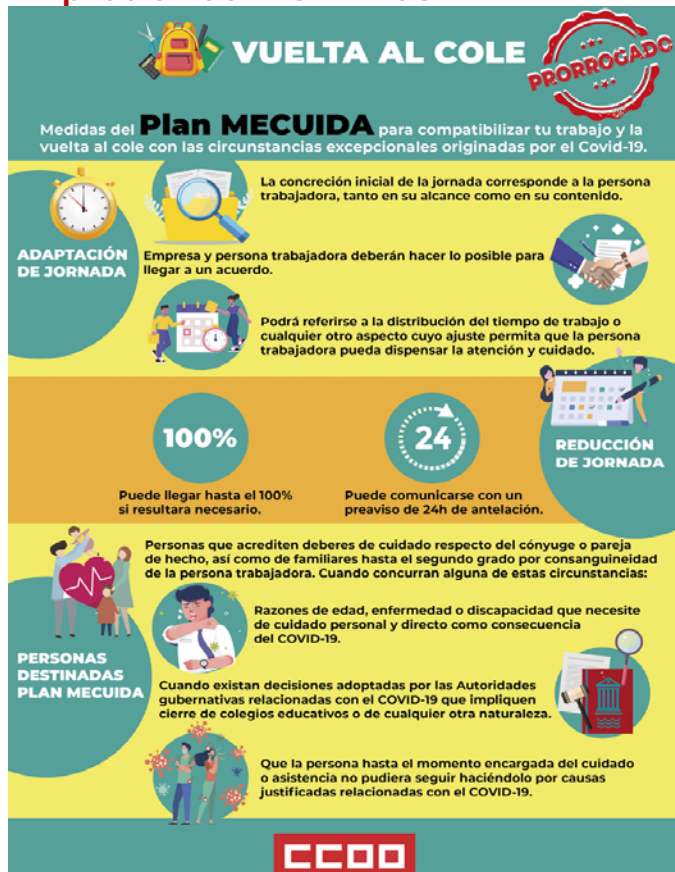
## Prórroga del Plan MECUIDA

**Aunque hay perspectivas de mejora, ante la situación cambiante e imprevisible que genera la pandemia, hay que garantizar la conciliación y las obligaciones legales de cuidado**

El 27 de mayo se ha publicado el [Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos](#), 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 30 de septiembre de 2021. 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, etc.), se incluyen otras como:

1. La prórroga del Plan MECUIDA hasta el 30 de septiembre de 2021.
2. La posibilidad de renovar, para el curso 2021-2022, los contratos de profesorado asociado de las universidades públicas, de manera excepcional y por motivos justificados, sin que sea necesario acreditar por parte de la persona contratada el ejercicio de una actividad profesional fuera del ámbito académico universitario ([ver el CCOO Informa nº 30](#)).

### 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.

**100%** Puede llegar hasta el 100% si resultara necesario.

**24** Puede comunicarse con un preaviso de 24h de antelación.

**REDUCCIÓN DE JORNADA**

**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 6ª del [Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos](#) 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, hasta el 30 de septiembre de 2021, 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**, 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"> <li>1. Cambio de turno</li> <li>2. Alteración del horario</li> <li>3. Horario flexible</li> <li>4. Jornada partida o continuada</li> <li>5. Cambio de centro de trabajo</li> <li>6. Cambio de funciones</li> <li>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)</li> </ol>	<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"> <li>1. Adaptación de la duración y distribución de la jornada</li> <li>2. En la ordenación del tiempo de trabajo</li> <li>3. En la forma de prestación incluida la prestación del trabajo a distancia</li> </ol>

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.
	<p>● <b>Quando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas</b> 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.</p> <p>● <b>Que la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos no pudiera seguir haciéndolo</b> por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.</p>

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 1 de junio de 2021