

CCOO informa

Nº 9 / 2022

Sector: **Comunidad universitaria***Lo primero las personas*

1

Prórroga del Plan MECUIDA

Se prorroga hasta el 30 de junio de 2022**CCOO ve necesario garantizar la conciliación y las obligaciones legales de cuidado de manera estable y mediante la negociación colectiva**

El 23 de febrero se ha publicado el [Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica](#), entrando en vigor el día 24 de febrero. Esta norma contempla, en particular, las siguientes medidas:

- En su **Disposición Adicional Tercera se incluye la prórroga del Plan MECUIDA hasta el 30 de junio de 2022.**
- En la **Disposición Adicional Sexta se contempla la posibilidad de volver a solicitar la reducción de la jornada de trabajo por cuidado de hijos o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente por cáncer u otra enfermedad grave extinguida por cumplimiento de 18 años de edad (se amplía hasta los 23 años).**

Estas medidas implican lo siguiente:

Posibilidad de volver a solicitar la reducción de la jornada de trabajo por cuidado de hijos o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente por cáncer u otra enfermedad grave extinguida por cumplimiento de 18 años de edad.

La disposición adicional sexta prevé que, tanto las personas trabajadoras como los empleados y empleadas públicos que hubieran disfrutado de una reducción de jornada para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de un menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave y hayan visto extinguida dicha reducción de jornada por haber cumplido aquél dieciocho años de edad antes de la entrada en vigor de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, puedan volver a solicitar la reducción de jornada prevista. La mencionada Ley 22/2021 elevó el límite de edad a 23 años. Y ello siempre que se sigan acreditando los requisitos para acceder a este derecho, y el hijo o persona sujeta a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción a su cargo no haya cumplido aún 23 años; pudiendo mantener la reducción de jornada mientras siga siendo necesario el cuidado directo, continuo y permanente de esta persona hasta, como máximo, que cumpla 23 años.

Si la persona enferma hubiere contraído matrimonio o constituido una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser persona beneficiaria.

Idéntica previsión se establece respecto de los empleados públicos que hubieran disfrutado de una reducción de la jornada de trabajo al amparo del artículo 49.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Ampliación del Plan MECUIDA

La Disposición Adicional Tercera del Real Decreto-Ley 2/2022 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.

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 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.

PERSONAS DESTINADAS PLAN MECUIDA

CCOO

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:**

- Quando 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.
- Quando 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.
- Quando 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>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"> Cambio de turno Alteración del horario Horario flexible Jornada partida o continuada Cambio de centro de trabajo Cambio de funciones 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>Ante la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un período 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>La solicitud de adaptación de jornada comprende las siguientes modalidades a aplicar de manera aislada o conjunta:</p> <ol style="list-style-type: none"> Adaptación de la duración y distribución de la jornada En la ordenación del tiempo de trabajo 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

- Razones de edad, enfermedad o discapacidad** que necesite de cuidado personal y directo como consecuencia del COVID-19.
- Quando 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.

CCOO informa

Nº 9 / 2022

3

Sector: **Comunidad universitaria***Lo primero las personas*

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 presentó 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 y permisos para el cuidado de ascendientes y descendientes a cargo de la persona trabajadora, contribuya a transitar de un esquema de prórroga de medidas excepcionales a otro de derechos laborales, sociales y económicos que definen un marco estable que compatibilice el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral con una reducción de 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 definir un marco estable de derechos que garantice una conciliación real de la vida personal y laboral bajo la fórmula de la necesaria conciliación corresponsable y la reducción de las brechas de género tradicionalmente vinculadas a dicha conciliación.

**ACTUAR***es esencial*

PASE LO QUE PASE

CCOO

AFÍLIATE*Madrid, a 1 de marzo de 2022*