

PLAN MECUIDA

El **Plan MECUIDA** recoge los derechos de adaptación y reducción de jornada de la ley ampliándolos para cubrir circunstancias excepcionales originadas por el Covid-19. Estas son algunas de las diferencias:

ADAPTACIÓN DE JORNADA CON EL PLAN MECUIDA	ADAPTACIÓN DE JORNADA CONVENCIONAL
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. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible para llegar a un acuerdo.	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.
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: 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)	La solicitud de adaptación de jornada comprende las siguientes modalidades a aplicar de manera aislada o conjunta: 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
Puede llegar hasta el 100% si resultara necesario Puede comunicarse con un preaviso de 24H de antelación	Entre una octava parte y la mitad de la jornada El plazo de preaviso es de 15 días

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.
- **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.

El Plan MECUIDA mantiene su vigencia hasta el 28/02/2022.

Desde CCOO, consideramos que urge abordar un plan que contribuya a completar las medidas excepcionales para garantizar la necesaria conciliación corresponsable. Consulta nuestras propuestas aquí:

 <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/conciliacion-covid-ccoo.pdf>