UGT Comunicado

PRORROGA PLAN ME CUIDA 2021-2022

29 de septiembre de 2021

Buenas tardes a todos y todas. Como sabéis, una de las medidas especiales del Gobierno para mejorar la conciliación durante la pandemia actual de Covid-19, fue la aprobación del **Plan Me Cuida. Dicho Plan se ha decidido prorrogar (y así consta en el BOE, D.A 6ª RDL 11/2021) hasta el 28 de Febrero de 2020.**

Dicho Plan puede solicitarlo cualquier persona trabajadora por cuenta ajena que acredite deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho así como familiares de primer y segundo grado, cuando concurran circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria de 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 antes indicadas que , por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.

Se considerarán circunstancias excepcionales cuando se proceda al cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.

El Plan Me Cuida, da derecho a una **reducción especial de la jornada de trabajo que podrá alcanzar el 100% de la jornada con reducción de salario, comunicándose a la Empresa con 24 horas de antelación.**

Dicha reducción puede solicitarla, tanto quien tenga una guarda legal por el cuidado de menores de 12 años o de personas con discapacidad o bien por cuidado de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

Asimismo dicho Plan da derecho a la adaptación de la jornada en los supuestos que **adjuntamos en la siguiente página.**

Para cualquier duda o consulta, no dudes en ponerte en contacto con nosotros y nosotras.

Os seguiremos informando

UGT Comunicado

UGT FeSMC

Prorrogado hasta 28 de febrero 2022

PLAN MECUIDA

Derecho a la adaptación y reducción de jornada

¿QUIÉN PUEDE SOLICITARLO?

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, cuando concurran **circunstancias excepcionales** relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria de la COVID-19.

Circunstancias excepcionales:

- Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas anteriormente que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia de la COVID-19.
- Cuando existan decisiones que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensen cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- 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.

DERECHOS

Reducción de jornada

Reducción especial de la jornada de trabajo que podrá alcanzar hasta el 100% de la jornada con reducción de salario.

La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.

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.

¿Quién puede pedir la reducción especial?

- Quien tenga la guarda legal por el cuidado de menores de 12 años o de personas con discapacidad.
- Cuidado de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

Adaptación de jornada

Derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora. 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 de la COVID-19.

¿DISCREPANCIA ENTRE LA PERSONA TRABAJADORA Y LA EMPRESA?

1. Hay que acudir al procedimiento especial en la Jurisdicción de lo Social para el ejercicio de los derechos de conciliación.
2. Deberán llevar sus propuestas a los actos de conciliación o al juicio, -podrá acompañarse del informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa-.
3. No es obligatoria la celebración del acto de conciliación previa.
4. La demanda se tiene que realizar en el plazo de 20 días hábiles a partir que la empresa comunique su negativa o disconformidad con la propuesta de la persona trabajadora.
5. El Juicio es urgente y preferente. Se señala dentro de los 5 días desde la admisión de la demanda.
6. La Sentencia se dicta en 3 dias. Y no cabe recurso, salvo que se solicite el resarcimiento por los perjuicios.
7. El pronunciamiento será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.