

PLAN MECUIDA

Derecho a la adaptación y reducción de jornada



Se prorroga hasta el
30 de septiembre de 2021

¿Quién puede solicitarlo? Norentzako?

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 concurren 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.

• Reducción de jornada: Lanaldi murrizketa

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.

DERECHOS - ESKUBIDEAK

• Adaptación de jornada Lanaldi egokitzea

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. 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.
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 días. Y no cabe recurso, salvo que se solicite el resarcimiento por los perjuicios.
7. El pronunciamiento será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

Estas medidas son de las que disponemos cuando nuestros hijos e hijas tienen que realizar una cuarentena pero han dado negativo en prueba PCR