



CECA MAGÁN
ABOGADOS

CORONAVIRUS

PLAN MECUIDA

4 septiembre 2020

Pese a encontrarse vigente desde los primeros momentos de la pandemia, el **Plan MECUIDA** es sin lugar a dudas una de las medidas más desconocidas de la legislación de urgencia derivada de la COVID-19.

Precisamente por ello, a través de la presente Guía trataremos de darte cuenta de sus principales aspectos básicos.



CUESTIONES GENERALES

1. ¿Qué es el Plan MECUIDA?

El Plan MECUIDA consiste en una específica previsión normativa introducida en materia de conciliación de la vida familiar y laboral con ocasión de la situación de crisis sanitaria COVID-19 por el artículo 6 del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo.

2. ¿Dicho Plan es la única medida existente en materia de conciliación de la vida familiar y laboral a la que pueden acogerse las personas trabajadoras con ocasión de la crisis sanitaria COVID-19?

No. Dicho Plan es una de las posibles medidas a las que pueden acudir las personas trabajadoras con ocasión de la crisis sanitaria COVID-19 para conciliar su vida familiar y laboral. Al margen de la regulación general existente en la materia (por ejemplo, permisos de trabajo, reducciones y/o adaptaciones de jornada, excedencias, etc.), pueden acudir también a fórmulas de teletrabajo (art. 5 RD Ley 8/2020) e, incluso, según los casos, de baja médica (arts. 5 RD Ley 6/2020, de 10 de marzo y 11 RD Ley 7/2020, de 12 de marzo). Ahora bien, en todos estos casos de conformidad siempre con su normativa específica.

3. ¿Pueden acogerse a dicho Plan las personas que trabajan por cuenta propia?

No. Desde el punto de vista subjetivo y a salvo de posibles reformas legislativas, dicho Plan no resulta extensible a quienes trabajan por cuenta propia. Por tanto, únicamente será de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta ajena.



4. ¿Pueden acogerse a dicho Plan las personas que trabajan en régimen funcional?

No. Por cuanto ahora interesa el funcionariado público queda fuera, asimismo, del ámbito subjetivo del Plan MECUIDA debiendo regirse a tal efecto por su normativa específica. Adviértase, sin embargo, que, a diferencia de las personas trabajadoras por cuenta ajena, este personal dispone ya de un permiso *“Por tiempo indispensable ... por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral”* [art. 48 j) Estatuto Básico del Empleado Público].

5. ¿Qué tipo de medidas contempla el Plan MECUIDA?

Básicamente son tres las medidas contempladas por el Plan MECUIDA:

- a. Adaptaciones de la jornada de trabajo.
- b. Reducciones especiales de la jornada de trabajo.
- c. Afectación de las adaptaciones/reducciones de la jornada de trabajo a derecho de conciliación previos.

6. Con independencia de la medida de que se trate, ¿qué requisitos generales exige la aplicación del Plan MECUIDA?

Con carácter general, dos son los requisitos exigidos a la persona trabajadora que pretenda hacer uso de las medidas del Plan MECUIDA (art. 6.1 del RD Ley 8/2020):

- a. Acreditación por parte de la persona trabajadora de deberes de cuidado respecto de su cónyuge o pareja de hecho o familiar por consanguinidad hasta segundo grado.
- b. Concurrencia de circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria de la COVID-19.

7. ¿Puede entonces acudir al Plan MECUIDA para el cuidado de menores que con ocasión de la crisis sanitaria COVID-19 no puedan acudir al colegio?

Sí, en los términos previstos en el artículo 6 del RD Ley 8/2020 y con ocasión de las excepcionales necesidades de cuidado derivadas de la crisis sanitaria COVID-19. A tal efecto no se establecen límites de edad alguno.

8. ¿Puede acudir al Plan MECUIDA para el cuidado de otras familiares distintos?

Sí. Por ejemplo, cónyuge o pareja de hecho o familiares por consanguinidad hasta segundo grado de la persona trabajadora. Bien que todo ello en los términos previstos en el artículo 6 del RD Ley 8/2020 y con ocasión de las excepcionales necesidades de cuidado derivadas de la crisis sanitaria COVID-19.

9. ¿Puede acudir al Plan MECUIDA para el cuidado de familiares afines?

No. A salvo de nuevas reformas legislativas, la norma ha dejado fuera a los familiares afines (por ejemplo, suegra/os, cuñada/os, etc.) de la persona trabajadora.

10. ¿Puede acudir al Plan MECUIDA para el cuidado de otras personas distintas?

No. A salvo de nuevas reformas legislativas, la norma ha dejado fuera a otras personas distintas que, sin gozar del grado de parentesco señalado, pudieran requerir de los cuidados de la persona trabajadora. Por ejemplo, compañera/os de piso, vecina/os mayores o dependientes, etc.



11. A estos efectos, ¿qué puede entenderse por circunstancias excepcionales relacionadas con la COVID-19?

Según establece el propio artículo 6.2 del RD Ley 8/2020, por tales circunstancias cabe entender las siguientes:

- a. Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de las personas indicadas 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 (nacionales o autonómicas) relacionadas con el Covid-19 que impliquen 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 las personas indicadas no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

En todo caso, estos supuestos actúan de forma independiente, de tal forma que para que se considere que existen circunstancias excepcionales relacionadas con la COVID-19 no hace falta que concurran todas ellas de forma simultánea.

12. El acceso a las medidas del Plan MECUIDA, ¿constituiría un derecho subjetivo perfecto de las personas trabajadoras?

Probablemente sí. A diferencia de lo previsto en materia de adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 6.1 del RD Ley 8/2020 contempla de forma expresa “el derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma”. Acceso que, si bien habrá de producirse en los términos previstos en dicho precepto, parecería contemplar una especie de derecho subjetivo perfecto en favor de las personas trabajadoras interesadas al que no podría negarse (aunque sí a los términos de su ejercicio) la empresa afectada ni por el que se les podría sancionar y/o despedir.

Al remitirse directamente al artículo 37.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, ello parecería ser especialmente así en los supuestos de reducción especial de la jornada de trabajo con ocasión de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19.

13. Las medidas contempladas en el Plan MECUIDA, ¿son de carácter individual o colectivo?

Individual. Como señala el artículo 6.1 del RD Ley 8/2020 nos hallamos ante un derecho individual de cada persona trabajadora en su condición de progenitora o cuidadora. En este sentido, no importa a tal efecto que la persona trabajadora sea una mujer o un hombre o que tenga un contrato temporal o indefinido (a tiempo parcial o a tiempo completo). Tampoco resulta determinante que uno solo de los progenitores trabaje o que trabajen los dos. Incluso que ambos trabajen en la misma empresa, si bien en este último caso (y aun cuando nada se dice al respecto) parece claro que habrá de tenerse en cuenta esta especial circunstancia a los efectos organizativos empresariales.

14. ¿Podría la empresa negarse de manera injustificada a la aplicación de las medidas previstas en el Plan MECUIDA?

No. Es más, de producirse, la negativa de la empresa habrá de justificarse por necesidades organizativas, no pareciendo que pueda discutirse el derecho a estas medidas sino tan solo su ejercicio en los términos solicitados por la persona trabajadora. Por descontado, la negativa empresarial sin justificación alguna al disfrute del derecho solicitado habrá de entenderse como no válida.





15. En todo caso, ¿ha de justificarse el derecho solicitado?

Sí. El derecho solicitado por la persona trabajadora de que se trate ha de ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa (art. 6.1 del RD Ley 8/2020). Dado que nada indica la norma, parece que a efectos de justificación serían admisibles cualesquiera medios de prueba admitidos en derecho. Ello no obstante, la razonabilidad y proporcionalidad de la solicitud efectuada es cuestión que, en último término, depende de muy diversas hipótesis concurrentes. Tanto por referencia a las necesidades conciliatorias de la propia persona trabajadora (y de la persona destinataria de los cuidados) como a las organizativas de la empresa.

16. ¿Qué ocurre si existen discrepancias entre las partes?

Si así sucede, para la resolución de las discrepancias que pudieran surgir al respecto deberá acudir al orden social de la jurisdicción a través del procedimiento especial previsto en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (art. 6.1 del RD Ley 8/2020).



17. ¿Qué vigencia general tiene el Plan MECUIDA?

A salvo de nuevas prórrogas legales y sobre la base de una interpretación extensiva de lo establecido en la disposición final décima del RD Ley 8/2020 en relación con el artículo 15 del RD Ley 15/2020, de 21 de abril, el Plan MECUIDA se hallaría vigente **hasta el 21 de septiembre de 2020.**

ADAPTACIONES DE JORNADA

18. Si se optara por una adaptación de la jornada de trabajo, ¿a quién correspondería su concreción?

Según establece su artículo 6.2, la adaptación de jornada prevista en el RD Ley 8/2020 constituiría una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora que la solicita, tanto en su alcance como en su contenido.

19. ¿Qué requisitos debería contemplar entonces la solicitud de adaptación de la jornada de trabajo?

De entrada, la adaptación de la jornada de trabajo solicitada deberá estar justificada, ser razonable y proporcionada. Todo ello sobre la base de las necesidades conciliatorias concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, así como las necesidades de organización de la empresa.

Por descontado, la solicitud de adaptación de la jornada de trabajo requiere de la acreditación (mediante cualquier medio de prueba admitido en derecho según tuvo ocasión de señalarse ya) por parte de la persona trabajadora de las necesidades concretas de cuidado. Necesidades de cuidado que en todo caso habrán de estar relacionadas con la actual situación de emergencia provocada por el COVID-19. Si no fuera así, habría de acudir a los mecanismos ordinarios de conciliación previstos en el ordenamiento jurídico laboral.



20. A tal efecto, ¿ha de seguirse algún procedimiento específico?

No. A diferencia de lo específicamente previsto en materia de adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación prevista en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, no se ha previsto al respecto procedimiento alguno en el artículo 6.2 del RD Ley 8/2020. Precisamente por ello cabrá entender que la solicitud efectuada por la persona trabajadora requerirá de la respuesta (más o menos inmediata) de la empresa requerida. Como única previsión al respecto, la norma establece que empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo. Ninguna consecuencia se establece, sin embargo, para el caso en que ello no suceda.

21. A tal efecto, ¿es necesario que el convenio colectivo que resulte de aplicación contemple esta medida?

No. La medida opera aunque no esté prevista en el convenio colectivo que resulte de aplicación a las partes.

22. ¿En qué podría consistir la adaptación de la jornada de trabajo solicitada?

Como fácilmente puede imaginarse, las hipótesis posibles son muy diversas, si bien todas ellas deben referir a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado solicitada.

Por si hubiera dudas, alguna de las potenciales medidas a adoptar se contemplan de forma expresa en el propio RD Ley 8/2020. En concreto las que a continuación se indican (art. 6.2 RD Ley 8/2020):

- Alteración de horario
- Cambio de funciones
- Cambio de turno
- Cambio de centro de trabajo
- Cambio en la forma de prestación del trabajo (incluido el teletrabajo)
- Horario flexible
- Jornada partida o continuada

23. Las opciones de adaptación de la jornada de trabajo previstas en la norma, ¿constituyen un listado cerrado?

No. No se puede hablar aquí de un listado *numerus clausus* de medidas. De hecho, la propia norma contempla con carácter abierto la posibilidad de acudir a “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”.

24. En su caso, ¿cuánto tiempo puede durar la adaptación de la jornada de trabajo solicitada?

El carácter temporal y extraordinario de las medidas contempladas en el RD Ley 8/2020 en materia de adaptaciones de jornada hace que (una vez reconocidas y sin perjuicio de lo que las partes pudieran pactar al respecto) las mismas se limiten al período excepcional de crisis sanitaria COVID-19 que las justifica (art. 6.2).



REDUCCIONES ESPECIALES DE JORNADA

25. Con carácter general, ¿cómo operarían las reducciones de jornadas contempladas en el Plan MECUIDA?

Con carácter general, las reducciones especiales de la jornada de trabajo contempladas en el Plan MECUIDA operarían en los mismos términos previstos al efecto en el artículo 37.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, bien que por referencia a los supuestos de crisis sanitaria derivada del COVID-19. En este sentido, el ámbito subjetivo y material de la reducción de jornada solicitada sería el mismo que el contemplado en dicho precepto aunque con las previsiones específicas contenidas en el artículo 6.3 del RD Ley 8/2020. De hecho, lo previsto en el artículo 37.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores actúa aquí como normativa de aplicación supletoria.

26. Al margen de la regulación general, ¿qué medidas específicas se establecen al respecto?

Sin perjuicio de la aplicación supletoria de la normativa general en materia de reducciones de jornada, se contemplan las siguientes previsiones específicas (art. 6.3 RD Ley 8/2020):

1. Preaviso: la reducción de jornada especial deberá comunicarse a la empresa con 24 horas de antelación.
2. Inaplicación de limitaciones en su disfrute por porcentajes mínimos o máximos, pudiendo llegarse al 100% de reducción de jornada sin que ello implique cambios de naturaleza a efectos de derechos y garantías derivados del artículo 37.6 ET.
3. En caso de reducciones especiales 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.
4. En reducciones especiales de jornada distintas de guarda legal ex artículo 37.6 ET no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

27. Las reducciones especiales de jornada del Plan MECUIDA, ¿implican reducción de salario?

Sí. En los mismos términos que las reducciones de jornada ordinarias.

AFECTACIÓN A DERECHOS DE CONCILIACIÓN PREVIOS

28. ¿En qué consiste esta posible afectación a derechos de conciliación previos?

El presupuesto lo constituye ahora el disfrute previo por parte de la persona trabajadora de otras medidas de conciliación diferentes (art. 6.4 RD Ley 8/2020). En tal caso, aquella podrá renunciar temporalmente a la medida conciliatoria de la que venía disfrutando (o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute) para pasar a solicitar a partir de entonces la adaptación y/o reducción especial de jornada en los términos contemplados en el artículo 6 del RD Ley 8/2020. Por supuesto, siempre que concurren las circunstancias excepciones derivadas de la situación de crisis sanitaria provocada por el COVID-19 y señaladas con anterioridad (art. 6.1 RD Ley 8/2020).

29. En concreto, ¿qué medidas conciliatorias previas son susceptibles de afectación?

Por preverlo de forma expresa la norma (art. 6.4 RD Ley 8/2020), las medidas conciliatorias a las que temporalmente podría renunciar la persona trabajadora para pasar a disfrutar de adaptaciones y/o reducciones de jornada en los términos previstos en el artículo 6 del RD Ley 8/2020 pueden consistir en las siguientes:

- a. Adaptación de su jornada de trabajo por conciliación.
- b. Reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares.
- c. Otros derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

30. ¿Qué requisitos exigiría la afectación de derechos conciliatorios previos?

En todo caso, la afectación solicitada por la persona trabajadora deberá acomodarse a las necesidades concretas (debidamente acreditadas) de cuidado que deba dispensar como también, a las necesidades de organización de la empresa. Unas y otras en los términos ya indicados con anterioridad (art. 6.2 y 4 R Ley 8/2020). La novedad residiría ahora en que, a los efectos de proceder a la afectación de derechos conciliatorios previos, se prevé de forma expresa que se presumirá que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario. Lo que, ante el silencio de la norma, parecería indicar que a quien corresponde acreditar lo contrario sería a la empresa destinataria de la afectación solicitada.



31. ¿Qué posibilidades de afectación a derechos conciliatorios previos contempla el Plan MECUIDA?

Si así lo considera oportuno la persona trabajadora, para el ejercicio de la afectación dos son las posibilidades que se le ofrecen (art. 6.4 RD Ley 8/2020):

- a. Renunciar temporalmente al derecho de conciliación que viniera disfrutando con anterioridad.
- b. Modificar los términos del disfrute del derecho de conciliación que viniera disfrutando con anterioridad.

En cualquier caso, la afectación no resulta obligatoria para la persona trabajadora. La cual, o bien puede seguir disfrutando el derecho conciliatorio precedente o bien puede decidir su afectación en los términos previstos en el artículo 6.4 del RD Ley 8/2020. Precisamente por ello, la norma contempla de forma expresa que la afectación de que se trate deba ser solicitada por la persona trabajadora.

¿Podemos ayudarte?



Enrique Ceca
Socio del área Laboral

enceca@cecamagan.com



Jorge Sarazá
Socio del área Laboral

jsaraza@cecamagan.com



Ana Gómez
Socia del área Laboral

agomez@cecamagan.com



Guillermo Barrios
Of Counsel área Laboral

guillermo.barrios@cecamagan.com



Le recordamos, que todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo.

Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacte con nuestros profesionales

[**info@cecamagan.com**](mailto:info@cecamagan.com)



CECA MAGÁN

ABOGADOS

#EstiloCeca



Barcelona

(+34) 93 487 60 50

Avd. Diagonal 361
Ppal. 2º
08037
Barcelona



Madrid

(+34) 91 345 48 25

C/Velázquez 150
28002
Madrid



Tenerife

(+34) 92 257 47 84

Avd. Francisco La
Roche 19 2º
38001
Sta. Cruz de Tenerife

CHAMBERS
EUROPE

THE
LEGAL
500

Best Lawyers
THE WORLD'S PREMIER GUIDE



LEADERS LEAGUE