



Normativa en materia de conciliación, corresponsabilidad y transversalización de la perspectiva de género.

JORNADA FLEXIBLE: regulación normativa a propósito de la COVID-19

Descripción	<p>En marzo del presente año, al inicio de la pandemia se estableció el derecho de los trabajadores que acrediten deberes de cuidado del cónyuge o pareja y de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad para evitar la transmisión de la covid-19, a adaptar su jornada y/o reducirla cuando, por consecuencia directa del coronavirus, si fuera necesaria su presencia para atender dichos cuidados.</p> <p>La jornada puede adaptarse, así</p> <ul style="list-style-type: none">✓ distribuir el tiempo de trabajo de otra forma a la habitual con modificaciones de turno,✓ alteración del horario,✓ establecer horario flexible,✓ establecer jornada partida o continuada,✓ realizar un cambio de centro de trabajo,✓ cambiar de funciones,✓ cambiar en la forma en la que se realizan las tareas✓ cualquier otro cambio que pueda implantarse de modo razonable y proporcionado <ul style="list-style-type: none">▪ Los trabajadores pueden solicitar la reducción de la jornada con la consiguiente reducción en su salario y podrán incluso acogerse a una reducción del 100%.▪ Habrá que ser trabajador por cuenta ajena y estar al cuidado del cónyuge, pareja de hecho o familiar por consanguinidad hasta el segundo grado: <p>es decir, toda aquella persona que entre en la categoría directa de marido/mujer, hijo, hermano, abuelo o nieto y tenga que estar en cuarentena por un posible contagio o por contacto directo con un positivo, permite al trabajador flexibilizar su jornada laboral para estar al cuidado de él o ella.</p>
ÓRGANO	Ministerio de Trabajo y Economía Social
FECHA	22/09/2020



Ámbito	<ul style="list-style-type: none">✓ Conciliación✓ Corresponsabilidad<input type="checkbox"/> Transversalización de la perspectiva de género✓ Derechos de las personas trabajadoras<input type="checkbox"/> Otro (indicar)
Elementos de especial interés	<p>Este derecho a flexibilizar la jornada en tiempos de emergencia sanitaria, se ha instrumentalizado a través del denominado, Plan MeCuida, aprobado en marzo de 2020 y cuya vigencia finalizaba el 22/09/2020.</p> <p>🗨 Entre las medidas previstas está el uso preferente del teletrabajo.</p>
PLAZOS	<ul style="list-style-type: none">➤ Se prorroga el Plan “MeCuida” hasta el 31 de enero de 2021.➤ El empleado debe avisar a la empresa de que se acoge al Plan con, al menos, 24 horas de antelación. Será tarea del trabajador la concreción inicial tanto en su alcance como en su contenido, de su solicitud, para establecer un acuerdo.
Localización	<p>https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/18/pdfs/BOE-A-2020-3824.pdf</p>