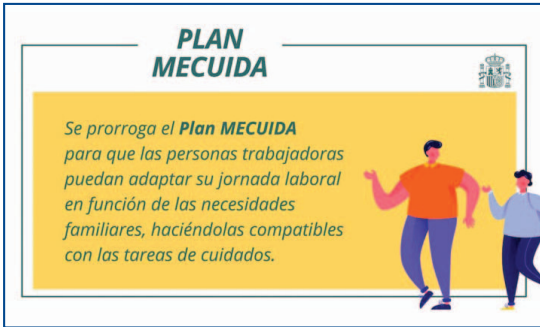


ASESORÍA JURÍDICA SAE NACIONAL

# Conciliación familiar/laboral y desarrollo personal

**Cada vez resulta más patente y necesario el establecimiento de medidas adecuadas para favorecer el desarrollo personal de los trabajadores, así como la conciliación de la vida familiar y el trabajo. Fruto de ello se han dictado una serie de normas como veremos a continuación que vienen a intentar paliar la escasa protección que tradicionalmente se ha otorgado a este respecto desde las instancias gubernativas y administrativas competentes.**



**1) El Real Decreto 42/2022, de 18 de enero, regula el Bono Alquiler Joven y el Plan Estatal para el acceso a la vivienda 2022-2025.**

**1. Bono Alquiler Joven.**

Con la finalidad de posibilitar que los jóvenes puedan acceder al alquiler de una vivienda y a su emancipación, el Bono establece una ayuda de 250 euros mensuales durante un plazo de 2 años para cada joven, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- ser persona física y tener hasta 35 años, en el momento de solicitar la ayuda;
- poseer la nacionalidad española, la de algún Estado de la UE, del Espacio Económico Europeo, Suiza, o el parentesco determinado por la normativa que sea de aplicación;
- ser extranjero no comunitario en situación de estancia o residencia regular en España;
- ser titular o estar en condiciones de suscribir, en calidad de arrendatario, un contrato de arrendamiento de vivienda o de habitación;
- no ser propietario o usufructuario de alguna vivienda en España;
- no tener parentesco en primer o segundo grado de consanguinidad o de afinidad con el arrendador de la vivienda o no ser socio o partícipe de la persona física o jurídica que actúe como arrendador;
- tener una fuente regular de ingresos;
- que los ingresos de la unidad de convivencia sean inferiores a 3 IPREM;
- que el precio del alquiler de la vivienda no supere los 600 euros/mes (en algunos supuestos puede ascender a los 900 euros/mes) y, en el caso de los alquileres

de habitación, hasta 300 euros por habitación (que pueden elevarse hasta los 450 euros);

- que la vivienda arrendada tenga la consideración de vivienda habitual y permanente.

**2. Plan Estatal para el Acceso a la Vivienda 2022-2025.**

El Plan establece una serie de objetivos a corto y medio plazo, la consecución de estos objetivos se estructura en 13 programas de actuación:

**a) Objetivos a corto plazo**

- facilitar el acceso a la vivienda a los ciudadanos con menos recursos;
- facilitar el acceso a la vivienda o a soluciones habitacionales lo más inmediatas posibles a las personas víctimas de violencia de género, objeto de desahucio de su vivienda habitual, sin hogar, especialmente vulnerables, incluidos los supuestos de vulnerabilidad sobrevenida;
- facilitar el acceso a la vivienda de los jóvenes;
- fomentar la oferta de vivienda en alquiler con ayudas a los arrendadores para el pago de un seguro de protección de la renta arrendaticia;
- colaborar con los objetivos del reto demográfico.

**b) Objetivos a medio plazo**

- incrementar la oferta de vivienda en alquiler social mediante el impulso del parque público de vivienda;
- incrementar la oferta de vivienda en alquiler asequible para las personas mayores o con discapacidad;
- incrementar la oferta de alojamientos y viviendas en alquiler, impulsando la promoción de alojamientos temporales, de modalidades residenciales tipo cohousing,

de viviendas intergeneracionales y otras similares en las que, en todo caso, se reduzca la superficie privativa de alojamiento o vivienda y se incremente la superficie de interrelación en comparación con las soluciones habituales de viviendas, que vayan a ser destinadas al alquiler, la cesión en uso o a cualquier régimen temporal similar admitido en derecho;

- incrementar la oferta de vivienda en alquiler social mediante el impulso de la puesta a disposición de viviendas de la SAREB y de entidades públicas a las comunidades autónomas y entidades locales;

- incrementar la oferta de vivienda en alquiler asequible o social poniendo a disposición de las comunidades autónomas y entidades locales, así como de sus entidades vinculadas o dependientes, de viviendas libres de gestores privados de vivienda en alquiler para su alquiler como vivienda asequible o social.

**c) Objetivos adicionales**

- Son también objetivos del Plan:
  - seguir contribuyendo a la mejora de la accesibilidad de las viviendas;
  - impulsar la regeneración y renovación urbana y rural de zonas degradadas y ámbitos en los que todavía impera el chabolismo y la infravivienda;
  - atender al pago de las ayudas de subsidiación de préstamos convenidos, regulados en anteriores planes estatales de vivienda.

**2) Por Real Decreto-Ley 2/2022, de 22 de febrero, se prorroga hasta el 30-6-2022 la vigencia del art.6 del RDL 8/2020, que regula el plan MECUIDA.**

El Plan permite adaptar el horario y reducir la jornada cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del Covid-19.

El RDL 8/2020, art.6, implantó el derecho de adaptación del horario y reducción de jornada de los trabajadores por cuenta ajena cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actua-

ciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del Covid-19. La vigencia de esta medida, posteriormente denominada Plan MECUIDA, ha sido prorrogada en sucesivas ocasiones extendiéndose ahora su vigencia hasta el 30-6-2022 (RDL 2/2022 disp.adic.3ª).

Las características principales del plan son las siguientes:

a) Permite a 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, a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias excepcionales:

- que sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para atender a alguna de las personas indicadas que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo;
- que existan decisiones adoptadas por las Autoridades que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos;
- que quien esté encargado del cuidado o asistencia de las personas indicadas no pueda seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el Covid-19.

b) El derecho a la adaptación o reducción de jornada es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores.

c) La petición del trabajador debe estar justificada y ser razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa, particularmente en caso de que sean varios los trabajadores que acceden a la misma en la misma empresa.

d) El ejercicio de estos derechos se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos y los conflictos que puedan generarse en su aplicación deben resolverse por la jurisdicción social a través del procedimiento especial para el ejercicio de los derechos de conciliación (LRJS art.139).

e) Los trabajadores que ya estén disfrutando de una adaptación de su jornada por conciliación, de una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares o de alguno de los derechos de conciliación pueden renunciar temporalmente a ellos o solicitar que se modifiquen los términos de su ejercicio.

f) La solicitud debe limitarse al período excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar el trabajador, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa.

**Medidas previstas**

**A. Derecho a la adaptación de la jornada (RDL 8/2020 art.6.2)**

Es una prerrogativa del trabajador a quien corresponde determinar su alcance y contenido. La empresa y el trabajador deben hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

Puede referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo:

- 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;
- cualquier otro cambio de condiciones disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas, que se limita al período excepcional de duración del Covid-19.

**B. Derecho a la reducción de jornada (RDL 8/2020 art.6.3)**

Los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones excepcionales descritas pueden solicitar una reducción especial de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiar, que se registrará por lo dispuesto con carácter general en los art.37.6 y 37.7 del ET con las siguientes especialidades:

- no se exige que el familiar que requiera atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida;
- debe ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación;
- puede alcanzar el 100% de la jornada, siempre que se justifique y sea razonable y proporcionada en atención a la situación de la empresa.