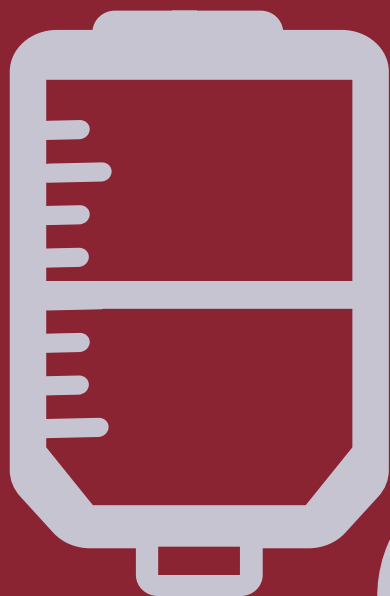




www.cgtberga.org



Per unes cures saludables, exigim una

Conciliació laboral i familiar de qualitat



Guia de recursos i mesures
disponibles per a la conciliació en
el context de pandèmia COVID-19



Índex guia de recursos

1. Punt de partida ...
2. Quines mesures existeixen per conciliar?
3. I tot això aplicat en exemples?
4. Per una conciliació de qualitat, la lluita sindical és imprescindible



1. Punt de partida ...

L'actual situació de pandèmia, ha incrementat la precarietat que patim les dones de la classe treballadora, posant de manifest la dificultat d'aquestes per conciliar vida laboral i vida familiar, i no morir en l'intent. De fet, les persones que cuiden, que encara avui dia són majoritàriament les dones, han de fer els malabarismes necessaris per conciliar, amb repercussió directa al seu lloc de treball i remuneració, i també a la seva salut, a causa de la seva sobrecàrrega laboral (productiva i reproductiva).

Fins fa molt poc, l'única mesura de conciliació familiar era la reducció de jornada establerta als Estatuts

dels Treballadors i Treballadores. Amb l'última modificació del RD 6/2019 s'amplia l'opció d'adaptació de la jornada i la modalitat (treball a distància i teletreball) amb la finalitat de generar una conciliació sense reduir la jornada laboral. Ara, a més, se suma el *Plan Me Cuida*, pensat expressament per l'actual crisi sanitària, que va entrar en vigor el març de 2020.

Així i tot, aquestes mesures de conciliació familiar segueixen sent molt insuficients i evidencien la greu desigualtat de gènere en l'àmbit laboral, la qual repercuteix en diversos àmbits de la nostra vida. De quina manera?

Precarietat i promoció laboral

Segons l'OIT, les dones tenen a càrrec seu el 76,2% de totes les hores del treball de cura no remunerat (més del triple que els homes) i per tant, són elles qui tenen doble o triple jornada laboral. I és que prop del 73% dels contractes a temps parcial són ocupats per dones, una opció triada majorment per poder conciliar la cura de la família i la vida laboral, segons les últimes dades publicades a l'IDESCAT. Això vol dir que, si s'han de reduir la seva jornada laboral, cobraran menys, disminuint el poder adquisitiu i incrementant la desigualtat salarial entre homes i dones. En tenir reduccions de jornada o períodes d'excedència per guarda legal, les possibilitats de promoció laboral disminueixen. Per tant, la reducció de jornada repercuteix econòmicament de manera negativa a les dones que la demanen, però també al nostre dret de desenvolupament professional. És un engranatge més de la segregació vertical del mercat de treball o altrament dit sostre de vidre.

De fet, segons l'anàlisi realitzat per l'associació Malas Madres "Somos Equipo" a l'any 2017, 6 de cada 10 dones renuncien a la seva carrera professional en ser mares. I en aquest sentit, cal assenyalar que per molta Llei d'Igualtat Retributiva que sorgeixen, les actuals mesures de conciliació no pretenen canviar ni els rols de gènere ni la qualitat de les cures i per tant enforteixen més aquesta segregació vertical.

Dades actuals i indicadors de gènere



2018 - Encuestas de Estructura Salarial. INE



% del total d'excedències demanades per dones
2017 - Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social



% de contractes a temps parcial ocupats per dones
2017 - Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social



26.274,06 € mitjana dones a jornada sencera
29.354,53 € mitjana homes a jornada sencera

2018 - Encuestas de Estructura Salarial. INE



Una altra conseqüència negativa és que al no existir un suport potent per part de l'Estat cap a la maternitat, moltes empreses eviten contractar, escindeixen o no renoven el contracte de treball a dones amb possibilitat de quedar-se embarassades o que estiguin ja en gestació. Per tant, de tot això podem extreure que quan una dona decideix ser mare se la penalitza al mercat laboral i a més a més, la seva vida es torna més precària.

Salut

Un altre punt preocupant de l'impacte de les mesures de conciliació és en l'àmbit de la salut. Com alerten molts col·lectius de gènere i salut, les actuals mesures forcen que les persones que han de compaginar el treball assalariat amb el treball de cures familiar tinguin una sobrecàrrega que repercuteix directament en el descans, provocant l'esgotament físic i emocional. Segons dades de l'associació [Salut Mental Catalunya](#), aquests episodis d'estrès per no arribar a acomplir degudament totes les tasques, tant productives com reproductives, en molts casos es tradueixen en episodis d'estrès, frustració i angoixa que poden generar problemes de salut mental més greus (depressió, ansietat, trastorn per estrès posttraumàtic, trastorns per consum de tòxics...). En el cas de famílies monoparentals, aquest panorama es veu agreujat tant si la mare ha de teletreballar des de casa, com si ha d'anar a treballar fora.

A més a més, el fet que les mesures de conciliació familiar siguin tan precàries fa que les dones de-

cideixen no tenir més d'una criatura, amb la conseqüent i aclaparadora baixada de natalitat que repercutirà en una difícil sostenibilitat de la nostra societat.

I amb la COVID-19?

La crisi sanitària no ha fet més que evidenciar la greu desigualtat de gènere en les relacions laborals. I una altra vegada estem veient com les mesures preses pel govern amb la intenció de mantenir la seguretat econòmica de les dones són insuficients. Dades recollides per l'ONU evidencien que l'Estat espanyol ha adoptat de 30 mesures per pal·liar la crisi, 16 dirigides a protegir a les dones, de les quals 10 estan dirigides a contrarestar la violència contra les dones i les noies, 5 dirigides a recolzar a les persones que fa treball de cura no remunerat i només 1 mesura per reforçar la seguretat econòmica de les dones. De moment, aquesta mesura es resumeix al *Plan Me Cuida*, el qual, com ja veurem més endavant, l'únic avanç que aporta és poder demanar l'adaptació i/o

“Des de la CGT exigim el permís retribuït per deure inexcusable com a mecanisme que garanteix una conciliació laboral i familiar de qualitat”

la reducció de la jornada (sense cap remuneració) 24 hores abans, en comptes de 15 dies.

El tancament dels centres educatius, les quarantenes preventives i altres aspectes derivats de la crisi sanitària, impliquen una doble càrrega que hem hagut de resoldre compaginant i adaptant les nostres feines remunerades. Mesures, com el *Plan Me Cuida*, aporten més flexibilitat per conciliar i alhora més precarització a les nostres vides. Qui es pot permetre una reducció del 100% de la jornada sense cap remuneració en plena crisi econòmica? Quantes hores et queden lliures al dia quan compagines teletreball amb les tasques de cures?

És per això que des de la CGT exigim el permís retribuït per deure inexcusable com a mecanisme que, per una banda, garanteix una conciliació laboral i familiar de qualitat que prioritzi la vida enfront del capital i, que per l'altra, l'empresariat assumeixi la seva responsabilitat social en situacions de crisi sanitària.

Finalment, insistim altre cop a no delegar el treball de cures a les dones, a no perpetuar ni naturalitzar el rol de gènere. Instem a la corresponsabilització d'homes i dones treballadores en la demanda de la conciliació familiar i del treball de cures.

Esperem que aquest recull de recursos de conciliació negociada (no hem inclòs permisos de maternitat ni lactància), en format guia, serveixi per a resoldre dubtes actuals i enforteixi la lluita per aconseguir mesures de conciliació de qualitat.



2. Quines mesures existeixen per conciliar?

Plan Me Cuida

Article 6 del Reial Decret-Llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19.

Ens permet flexibilitzar la nostra jornada laboral, tant en distribució del temps com en les condicions de treball per cuidar a familiars de fins a segon grau, parella de fet o fills i filles menors de 12 anys que per raons d'edat, malaltia o discapacitat necessitin ser cuidades com a conseqüència directa de la COVID-19 (contagis, quarantenes, tancament de centres educatius, manca de persones cuidadores habituals, etc.). Per tant, podrem demanar adaptació d'horari, canvi de torn, canvi de funcions, canvi de modalitat laboral (treball a distància i teletreball inclosos), canvi de centre laboral o reducció de jornada (fins al 100% sense remuneració).

Aquestes mesures han de ser "proporcionals i raonables" per a l'empresa i s'hauran de sol·licitar, degudament justificades, en un termini de 24 hores. Si l'empresa denega la petició, s'haurà de presentar demanda al Jutjat Social en un termini màxim de 20 dies amb l'acumulació de danys i perjudicis.

Aquest pla s'ha prorrogat fins al 31 de gener de 2021.

Conciliació per atenció i cures com a conseqüència directa de la COVID-19

Què puc adaptar?



Canvi de torn, reducció o adaptació horària



Canvi de centre laboral



Treball a distància

Per a qui cuidar?



Familiars, parella de fet o fills i filles menors de 12 anys



Canvi de funcions



Teletreball

Links descàrrega models



Sol·licitud Plan Me Cuida



Sol·licitud ordinària Reducció Jornada

Reducció jornada per guarda legal

Estatut dels treballadors, Art. 37.5, 37.6, 55.5
Llei General de la Seguretat Social, Art. 180.3, 180.1, 211.5, 270.6
Llei de procediment laboral, Art. 138 bis.

Tots i totes les treballadores que tinguin a càrrec algun menor de dotze anys o una persona amb situació de dependència, tenen dret a una reducció de la jornada laboral diària, amb la disminució proporcional del salari, d'entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada. Arran de la reforma de 2019, també es pot demanar l'adaptació horària i les modalitats de treball a distància i el teletreball, en els casos laborals on sigui possible.

La reducció de jornada s'haurà de comunicar amb un preavís de 15 dies especificant el nou horari i la proporció de reducció.

La reducció de jornada comporta una disminució salarial, però no afecta en el còmput de cotització a la Seguretat Social, ja que segons l'article 270.6 de la Llei General de la Seguretat Social, aquesta reducció serà complementada tant en temps com en base de cotització fins a la jornada anterior (% de jornada que la treballadora estava fent abans de demanar la reducció), per la Seguretat Social en futures prestacions socials.

Permis retribuït

- Permis retribuït per treballadors i treballadores de la Generalitat per cuidar els menors de 12 anys que han de fer aïllament per haver estat en contacte estret d'un positiu en Covid-19.

El govern ha pres aquesta mesura mentre l'Estat no reconegui una baixa laboral per les famílies de les criatures que s'han d'aïllar però no estan contagiats, de la mateixa manera que sí que es reconeix per als casos confirmats.

- Permis retribuït Recuperable (només vigent al març-abril 2020): Aquesta mesura comportava el retorn d'hores per aquelles setmanes que per llei es va haver de tancar tots els centres laborals no essencials a mitjans de març de 2020. Les persones afectades per aquest permís, hauran de retornar aquestes hores al llarg d'aquest any 2020 segons el RD 10/2020, de 29 de març. No es poden descomptar del calendari de vacances.

Incapacitat temporal

Amb caràcter urgent i a conseqüència de la COVID-19, es podrà demanar la baixa laboral per contagi o quarantena, amb assimilació excepcional a la contingència d'accidents de treball. En ser contacte estret



Quina mesura defensem des de CGT?

Permis retribuït per deure inexcusable

Des de CGT proposem exigir i negociar amb l'empresa el **permís retribuït per deure inexcusable**, recollit a l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors i treballadores i l'article 48 de l'Estatut de treballadores i treballadors públics. Si hem de deixar de treballar per cuidar a la nostra família, aquest és un deure que no podem rebutjar i per tant, s'ha de remunerar, ja que tenim una obligació superior de guarda legal.

Cal esmentar que no totes les empreses s'avenen a donar-lo. La via judicial, de moment, és contradictòria i hi ha casos que s'ha guanyat la reclamació i d'altres que s'ha tombat. En tot cas, quan hi ha una absència per causa de cures a familiars, sempre serà justificada i no podran sancionar-te. L'empresa podrà descomptar-te el temps d'absència de la nòmina, però aquí és on entra en joc la reclamació del permís retribuït per deure inexcusable (molt aconsellable, sobretot, en aquells casos on no hi ha cabuda un preavís i s'ha d'abandonar el lloc de treball en el moment).

per guarda legal d'una persona dependent i a mode preventiu, les persones treballadores tenen dret a la incapacitat temporal. Els períodes de quarantena preventiva es consideraran com a incapacitat temporal per malaltia comuna, amb independència del seu tractament de cara a la prestació econòmica com a assimilació excepcional a la contingència d'accident de treball.

Malgrat ser expedits com a malaltia comuna, seran tractats, només a l'efecte econòmic, com els supòsits derivats d'accident de treball. Això vol dir que des del dia següent a la baixa laboral, es cobrarà el 75% de

la base reguladora del salari per totes aquelles persones en quarantena, aïllament o contagi. Després s'ha de consultar el conveni col·lectiu per veure si l'empresa ha de complementar el 100% del sou o algun altre tipus de complement d'incapacitat temporal.



Baixa mèdica
75% de la base
rereguladora i des
del primer dia



3. I tot això aplicat en exemples?

La meva filla de 5 anys ha d'estar confinada perquè a la seva classe un company ha donat positiu de COVID-19, malgrat que ella ha donat negatiu. Puc demanar a l'empresa que m'apliqui 100% la modalitat de teletreball i amb els horaris que a mi em van bé per compaginar la cura i atenció a la meva filla?

Sí, sempre que la teva feina es pugui fer en aquesta modalitat. Tens el dret a que l'empresa s'adapti als horaris que tu proposis per poder conciliar la cura de la teva filla. La modificació de les condicions laboral s'haurà de comunicar a l'empresa amb una antelació de 24 hores i de moment, fins el 31 de gener de 2021.

A la meva empresa no es pot aplicar el treball a distància i m'han dit que agafi els dies que necessiti per atendre el meu fill de 8 anys que està confinat per donar positiu en COVID-19 i que ja m'ho restaran de les vacances. Això m'ho poden fer?

No. Pensa que tens dret a gaudir de les vacances. Segons l'article 58.3 de l'ET no et poden descomptar ni retards ni penalitzacions de les teves vacances. En aquest cas, el teu metge/metgessa et farà la baixa mèdica per ser contacte estret d'un positiu, mentre duri el confinament.

La meva responsable m'ha comunicat que no em poden adaptar la jornada, tot i tenir el petit en quarantena a casa, perquè ja tinc una reducció de jornada per guarda legal. Què puc fer?

Tens drets a la modificació de la teva jornada, però abans hauràs de comunicar la renúncia a la reducció de jornada per guarda legal que estaves fent i presentar, només pel temps que duri la quarantena, l'adaptació de la jornada que et vagi bé, degudament justificada amb una antelació de 24 hores. Un cop passat el període marcat, podràs tornar-te a acollir a la teva reducció de jornada per guarda legal (art. 37.6 i 37.7 ET). Pots fer-ho en un mateix document.

M'han trucat de l'escola perquè el petit te febre i l'haig d'anar a recollir. No tinc ningú que em pugui ajudar en aquest moment.

Què li haig de dir a l'empresa?

Em poden sancionar per aquesta absència?

Aquesta absència sempre estarà justificada (hauràs d'aportar documentació acreditativa), ja que tens una obligació de guarda legal i per tant l'empresa no et podrà sancionar. Hauràs de mirar si el teu conveni col·lectiu recull permisos retribuïts per aquests casos concrets. En cas ne-

gatiu, pots reclamar el permís retribuït per deure inexcusable per cura de familiars.

El cuidador sanitari que venia a atendre el meu pare de 93 anys un parell d'hores al dia, ha donat positiu. Puc demanar la reducció d'hores a la feina mentre duri la situació i després recuperar-les més endavant per cuidar al meu pare?

Aquesta mesura queda a disposició de la possible negociació amb l'empresa. En cas que l'empresa es negués a generar la bossa d'hores, sempre pots sol·licitar l'adaptació de jornada del PLAN ME CUIDA o reclamar el permís retribuït per deure inexcusable en el cas de que visqueu dins la mateixa unitat.

Em poden fer una baixa laboral per cuidar de la meva mare que ha donat positiu de COVID-19 si viu amb nosaltres i és dependent?

Sí, com a contacte estret, la teva metgessa o metge et podrà fer la baixa el temps que duri la quarantena. Recorda que l'empresa no et pot demanar que teletreballis si estàs de baixa.

4. Per una conciliació de qualitat, la lluita sindical és imprescindible

Com hem vist, les dones són les que encara s'encarreguen del treball de cura, i per tant, són les que més exerceixen el dret a la conciliació. Alhora, hem comprovat quant de limitades són aquestes mesures que tenim a l'abast, les quals evidencien com el nostre marc legal perpetua la desigualtat de gènere, en concret en l'àmbit laboral.

També hem vist com l'única mesura presa pel govern amb la intenció de salvaguardar la seguretat econòmica de les dones, el *Plan Me Cuida*, és molt insuficient. I tot això en un moment en què és imprescindible blindar els drets socials i econòmics amb perspectiva de gènere, ja que la gestió d'aquesta crisi està tenint un gran impacte en col·lectius, ja de per si molt vulnerables, feminitzats, precaritzats i en molts casos, racialitzats, com el del personal de neteja, cuidadores a domicili, caixeres, auxiliars d'ajuda a domicili, cambreres de pis i treballadores domèstiques, moltes a temps parcial. La conseqüència immediata: augment de l'atur i pobresa femenina. Per tant, és imprescindible no deixar endarrere aquelles que més que tenir un sostre de vidre, estan enganxades a terra.

Precisament, si d'algun cosa han de servir les crisis és per visibilitzar la injustícia social i per tant, transformar

els models econòmics perquè siguin més justos i igualitaris. És fonamental que les mesures que s'adoptin, tant per pal·liar les conseqüències negatives de l'actual crisi sanitària com per prevenir les de futures crisis, rebaixin la bretxa econòmica entre dones i homes al 0%.

Les crisis també ens han de servir per fer-nos veure com n'és d'important la lluita i organització social. És imprescindible, en aquests moments, generar xarxes de suport mutu que enforteixen l'autoorganització de base, generar espais d'enfortiment col·lectiu per no deixar que aquesta crisi la paguem les de sempre. I en aquest sentit, la lluita sindical és imprescindible per millorar les condicions de vida dels i les treballadores.

Perquè no és normal haver de triar entre treballar o tenir família, no és normal quedar-te sense feina o que et redueixin el sou per poder cuidar de la teva família, no és normal fer malabars per poder compaginar tot això i que la teva salut es vegi perjudicada.



“La lluita pels nostres drets i per posar fi a les situacions de discriminació cap a les dones, és fonamental”

Organitza't i lluita!

La lluita pels nostres drets i per acabar amb les situacions de discriminació cap a les dones és fonamental. Com podem fer-ho? No ens hem de callar. Cal exigir els nostres drets i reclamar millores com a treballadores. Cal afiliar-se a un sindicat de classe com a CGT i crear seccions sindicals a la nostra feina, amb la finalitat de poder negociar amb l'empresa totes les millores possibles. En concret, si estem parlant de millorar les mesures de conciliació familiar recollides al conveni, ara tenim l'oportunitat de negociar un Pla d'igualtat, que són obligatoris en empreses de més de 50 treballadores i treballadors. Aquests Plans d'igualtat són tan importants com ho són els Convenis, per tant, totes les millores que podem afegir al Pla tindran la mateixa vigència i validesa que el del Conveni.

Ara, abans i sempre, dedicar el nostre temps a la lluita sindical, com a lluita col·lectiva, és fonamental per no perdre els drets guanyats i aconseguir millorar la nostra situació laboral, que repercutirà inevitablement en la millora de la nostra situació personal i familiar.

Per tant, des de CGT seguim pensant que la lluita per una millora de les nostres condicions laborals segueix sent fonamental, amb covid-19 i sense ell.



CGT Berguedà

640 932 405
sad@cgtberga.org
Carrer del Balç, 4 baixos
Berga (BCN)

www.cgtberga.org
@CGTBerga