



PROPUESTAS
sindicales
para la **CONCILIACIÓN**
“Conciliar para la vida”



15 de junio
de 2020

PROPUESTAS SINDICALES PARA LA CONCILIACIÓN: "CONCILIAR PARA LA VIDA"

"Entra a urgencias del Hospital una mujer de unos 40 años con taquicardias y tensión alta. La doctora le pregunta: – "¿qué estaba usted haciendo en ese momento?"
– *"Estaba teletrabajando con las dos niñas a mi alrededor"*

Una vez que el riesgo sanitario ha sido controlado y que se han puesto en marcha los mecanismos de prevención frente al contagio, se hace imperativo afrontar nuevos problemas derivados de las medidas puestas en marcha contra la Pandemia de la COVID19. La crisis económica y social acecha a pasos agigantados, afrontarlas y reducir su incidencia se ha convertido en una prioridad para el sindicato...

Según el "Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad" aprobado el 28 de abril de 2020, y con la reincorporación definitiva de todos los sectores a la actividad laboral que supone la incorporación de la mayoría de trabajadoras y trabajadores, la dificultad de garantizar en los centros escolares el cumplimiento de las medidas de protección ha conllevado que la reincorporación del alumnado no se lleve a cabo y con ello, un grave problema que se ha evidenciado con crudeza en estos días, la conciliación de la vida familiar y laboral.

Andalucía cuenta con una población de 1.322.951 menores de 14 años y 1.440.102 de mayores de 65 años¹, a lo que habría que añadir aquellas personas dependientes que no se encuentran en estos márgenes de edad, la conciliación no puede ser tratada como un problema de las familias puesto que afecta a más del 30 % de la población total y de alguna manera todas y todos en nuestras familias tenemos alguna de estas realidades. Hay 1.144.000² hogares en Andalucía compuesto por familias que conviven con sus hija e hijos.

La conciliación es un problema viejo que no se ha abordado con la suficiente profundidad ni importancia, y una vez más nos ha cogido sin la suficiente antelación en cuanto a la adopción de medidas necesarias. La escuela cuya finalidad es la educación y socialización de menores, es un pilar básico para las familias y la sociedad en su conjunto, y de forma colateral facilitador-condicionante de la vida laboral de las mujeres, que mayoritariamente siguen realizando los trabajos de cuidados. Los datos que arrojaba el paro de mayo han resultado alarmantes, ya que mientras se reactivaba el empleo masculino en 15.562 bajas en el paro, el femenino aumentaba en 6.352 mujeres que perdían su empleo. Detrás de esta realidad se encuentra sin duda las precarias condiciones del empleo que mayoritariamente sufren las mujeres, muy centrado en el sector servicios, y en gran medida en el comercio y en la hotelería y hostelería con unas alarmantes altas tasas de estacionalidad y parcialidad.

¹ Fuente: INE

https://www.ine.es/buscar/searchResults.do?Menu_botonBuscador=&searchType=DEF_SEARCH&startat=0&L=0&searchString=Poblacion%20en%20Andalucia

² Encuesta Continua de Hogares del INE

El aumento de casi 100.000 mujeres más paradas con referencia al año 2019, a pesar de que gran parte de los sectores esenciales están ocupados por mujeres mayoritariamente, nos lleva a preguntarnos, si la imposibilidad de conciliar ha tenido alguna relación con esta pérdida de empleo femenino a la par que se recupera el masculino.

La ausencia de un planteamiento global de conciliación de la vida personal, familiar y laboral nos ha conducido a que vacaciones, adaptaciones horarias, reducciones de jornada, excedencias y permisos estén directamente relacionados con el calendario escolar. Por ello, el cierre de los centros trae consigo una grave crisis laboral y social, máxime cuando el otro pilar fundamental en el que se apoyan las familias son abuelas y abuelos, colectivo vulnerable en su mayoría en esta crisis sanitaria.

Es urgente dar una respuesta política y asumir que la conciliación es un problema de toda la sociedad, no podemos colocar a las familias en la disyuntiva de renunciar al trabajo de una de las personas adultas o poner en peligro la vida de sus mayores, o lo que es peor, en el caso de las familias monomarentales y monoparentales, renunciar a sus ingresos.

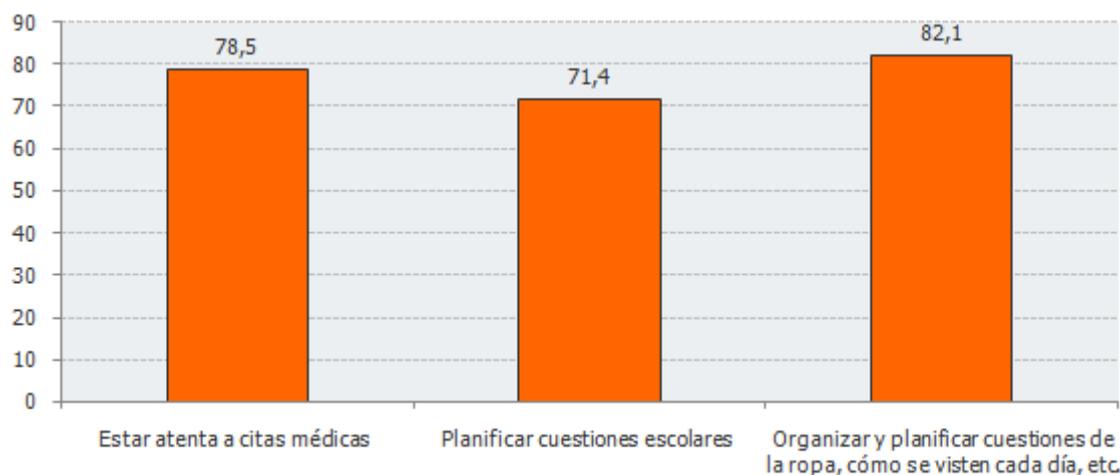
En su momento valoramos positivamente la medida de reducción de jornada por cuidados que aprobara el gobierno, pero avisamos que era insuficiente, pues tiene un coste económico muy elevado para las personas trabajadoras. Por delante quedan meses difíciles para las familias con menores, que podrían verse ampliados de haber un repunte de la enfermedad en septiembre con la no apertura de los centros escolares o la alternancia de la actividad presencial del alumnado debido a las restricciones y medidas de prevención sanitarias. Esto puede dejar sin recursos públicos a las trabajadoras más vulnerables, a aquellas que sus salarios no les permite contratar los cuidados de sus menores ya sea en los campamentos de verano o en el próximo inicio del curso escolar. Por tanto, aunque la urgencia requiera de una intervención inmediata, no puede demorarse más el hacer un abordaje de la situación con seriedad y rigurosidad.

En primer lugar necesitamos **superar la idea de que la conciliación es un problema de las mujeres y asumir la corresponsabilidad de los hombres, de las empresas, de los Gobiernos y de la sociedad en su conjunto.** Todo apunta a que una vez más, serán las mujeres quienes se quedarán en casa, son ellas quienes se ocupan de las cuestiones escolares (71,4%), organizan y planifican cuestiones de cuidados y hogar (82,1%), están atentas a citas médicas (78,5%)³.

3

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/encsocial/2019/notaprensa.htm>

Quizás algunas teletrabajando, otras con reducciones de jornadas, con excedencias, pero miles no regresarán a sus puestos porque son de carácter presencial y no tendrán con quien dejarlos.



Y serán ellas porque la asignación del rol de cuidadora sigue siendo determinante para la vida de las mujeres, también en lo laboral, con una brecha salarial del 23%, las familias renunciarán al salario más bajo, que en muchos casos es el de las mujeres.

De cómo abordemos la conciliación personal, familiar y laboral dependerá las repercusiones que se den en la salud y condiciones de vida de la población actual y debemos evitar que, como señalan estudios de Investigación como **Las consecuencias psicológicas de la covid-19 y el confinamiento**⁴, se incrementen las consecuencias que ya está teniendo esta Pandemia:

- ✓ Las personas que teletrabajan y son cuidadoras en el hogar, enferman psicológicamente.
- ✓ Las personas con trabajo presencial no pueden reincorporarse por dificultades para conciliar su vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Y las personas mayores no sigan corriendo riesgos derivados o acrecentados por esta pandemia.

El RD 8/2020, aprobado en pleno confinamiento pretendía dar una respuesta inmediata a las necesidades de conciliación surgidas con el cierre de las escuelas.

⁴ https://www.ciencia.gob.es/stf/s/MICINN/Universidades/Ficheros/Consecuencias_psicologicasCOVID19.pdf

En su artículo 6, el Plan MECUIDA permite la reducción de la jornada hasta el 100%, pero adolece de compensación económica, por lo que supone un coste económico para las familias insostenible en el tiempo.

En este mismo decreto se distinguen dos tipos de modalidades de trabajo:

1. Presencial

- 1. Adaptación de la Jornada laboral.** (art 6.1) 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, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19. Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19, ó cuando las medidas puestas en marcha por los gobiernos impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos(..)
- 2. Flexibilidad o el derecho de adaptación de la jornada.** (art 6.2) cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. 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...
- 3. Reducción de la jornada laboral.** (Art.6.3). Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero (art. 6.1.), con la reducción proporcional de su salario.

2. Trabajo a distancia. El artículo 5 del mismo establece como carácter preferente el trabajo a distancia, lo que venimos denominando teletrabajo. Percibiéndose éste como la alternativa para conciliar, no obstante requiere de un análisis detenido del mismo, ya que en realidad no considera las actuales circunstancias excepcionales en las que muchas personas tienen que trabajar en casa por fuerza mayor, con los equipos y el mobiliario que disponen en casa y conviviendo, además, con las demás personas en el mismo domicilio, incluidos menores (incluyendo la variable de escuela en casa que ha añadido sobrecarga a la tarea de cuidados), adolescentes y de avanzada edad.

Por ello desde CCOO Andalucía se requieren medidas urgentes y prioritarias para evitar que esta crisis sanitaria recaiga sobre las personas trabajadoras, y especialmente sobre las mujeres.

PROPUESTAS

A. CAMBIOS EN LAS POLÍTICAS

Tanto a nivel local, autonómico y estatal que replanteen desde una perspectiva diferente la organización de los tiempos de trabajo, derechos de las familias y personales, mediante **recursos económicos y servicios públicos suficientes para la atención de menores y dependientes**.

✓ **De forma inmediata** hay que dar respuesta a las necesidades de conciliación de las familias, mediante:

- **Medidas para la conciliación:**
 - Prestación económica de las reducciones de jornada por cuidados de la jornada laboral (del mismo modo que la dependencia tiene una cuantía)⁵.
 - Prestación económica a la excedencia por cuidados, con una cuantía fija (SMI, complementado por la empresa)⁶.
 - Ampliación hasta 16 años del permiso de reducción de jornada por cuidado de menores. (Edad hasta la que es obligatoria la Enseñanza y a partir de la cual se puede trabajar y emancipar)
- **Regulación adecuada del teletrabajo:** Es preciso completar la actual regulación del teletrabajo en diversos aspectos que suponen un vacío actual y que pueden suponer que el desempeño del trabajo en las actuales condiciones termine perjudicando seriamente las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras, a sus derechos laborales individuales y colectivos y al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El teletrabajo no puede ser bajo ningún concepto el sustituto de los recursos de conciliación de la vida familiar y laboral. Son muchas las situaciones de estrés y ansiedad que se están observando, la pandemia está exigiendo a las mujeres ser, madres, profesionales, maestras, informáticas, etc. Ya no afrontan una doble jornada, es una única jornada en la que todo ha quedado diluido de forma que es imposible diferenciar los tiempos de cuidados, de trabajo, de maestra, extenuadas es imposible encontrar el tiempo personal. La permeabilidad de los mismos, hace que en muchas ocasiones se traslade el trabajo a la noche o los fines de semana, reduciendo por tanto el tiempo de desconexión.

⁵ La prestación varía según el grado de dependencia, podría variar la cuantía según la proporción de la reducción. Puesto que no se abrirán los centros, ni escuelas de verano, es presupuesto que se podría derivar.

⁶ Las empresas deben asumir parte de la tarea de cuidados.

Para asegurar que esto no ocurra se debe dar:

- **Igualdad de acceso y no discriminación:** tanto en el acceso a la modalidad del teletrabajo como en lo que respecta a su carrera profesional, concesión de permisos, de formación, gratificaciones, protocolos de actuación y derechos en materia de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo, etc.
- **Medios adecuados:** una red digital de calidad y segura, equipos informáticos y materiales (mesa, silla adecuada, papelería, etc.), incluido el mantenimiento de los mismos.
- **Asegurando el derecho a la vida privada:** cumpliendo el derecho a la desconexión digital ya regulado (registro horario que permita que no se desdibuje la jornada laboral, respeto del tiempo de descanso y/o vacaciones, etc), el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de vigilancia, grabación de sonidos o sistemas de geolocalización, etc.
- **Protegiendo la salud y seguridad de las personas trabajadoras:** para lo que será necesario la aplicación íntegra de la Ley de Prevención de Riesgos laborales y su normativa de desarrollo, poniendo especial hincapié en la vigilancia de la salud, la evaluación del puesto de trabajo que deberá hacerse por el servicio de prevención siempre que la persona trabajadora dé su consentimiento y en su defecto mediante la autoevaluación, y el reconocimiento de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en su caso.
- **Permitiendo el respeto a la confidencialidad y protección de datos** mediante la implantación de medios que permitan respetar los deberes de sigilo y secreto profesional, entre otros.
- **Formación e información:** La empresa debe asegurar que las personas trabajadoras vinculadas al teletrabajo reciban la misma formación e información que el resto de la plantilla en materia de protección de datos de carácter personal, privacidad, derechos de la propiedad intelectual, cumplimiento de tareas con y sin supervisión directa, conocimientos ante problemas tecnológicos, prevención de riesgos, etc..., además de formación específica con respecto al teletrabajo.
- **Compensación de gastos:** que se generen en esa modalidad de teletrabajo relacionados con la electricidad, calefacción/aire acondicionado, conexión de datos, mobiliario, etc., y que deberán estar sujetos a las correspondientes actualizaciones del IPC.

- **Derechos colectivos:** que deberán respetarse en materia de voto telemático, adscripción a centro de trabajo, participación e información, representación colectiva/sindical, etc.

✓ **A medio plazo:**

- **Ampliación del permiso de maternidad/paternidad** hasta los 6 meses para ambos progenitores o tutores. En el caso de que el/la menor tenga un solo tutor o tutora la maternidad/paternidad se aumentará hasta los 10 meses.
- **Un nuevo modelo de organización de los tiempos:**
 - Jornada laboral de 35 horas semanales. El rendimiento de las personas en el trabajo permite la rotación de más personas.
 - Jornada laboral y jornada escolar coincidente. Más del 36% de las andaluzas que están a jornada parcial son por cuidados, por lo que esta medida podría ayudar a reducir la brecha y la penalización que supone en la carrera profesional de las mujeres.
 - Calendario escolar y calendario laboral coincidente (vacaciones de verano, de invierno, festivos...). Un alto porcentaje de los permisos y licencias negociados en los convenios están directamente relacionados con la necesidad de atender a menores en los periodos no lectivos.
- **Ampliación de recursos para las familias:**
 - Escuela de 0 a 3 años.
 - Plan de Apertura de Centros Educativos de 7:00 h a 18:00 h, de lunes a viernes y de septiembre a junio.
 - Plan de Escuelas de Verano de 7:00 h a 16:00 h, de lunes a viernes los meses de julio y agosto.
 - Ampliación de los recursos de atención a dependientes, centros de día, residencias.
 - Mayor cobertura de dependientes de 1º o 2º grado de ayuda a domicilio.
 - La permanencia en los centros educativos o de ocio en el caso de menores no será superior a ocho horas diarias, sean o no continuadas.

B. NUEVA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La nueva normalidad conllevará una nueva organización del trabajo, **que pivote sobre la protección de la salud y la conciliación familiar**. La empresa debe asumir su responsabilidad y adaptarse a la Nueva Normalidad. Fortuitamente hemos tenido que aceptar un orden de prioridades diferente al que veníamos planteando, comprobándose que no hay un único modelo de trabajo, ni de trabajador/a. Que no hay necesidad de realizar jornadas extenuantes, que se puede flexibilizar la entrada y salida de los centros de trabajo, que se pueden alternar con las necesidades de cuidado y de vida personal. Es por tanto necesario replantear el trabajo, valorando éste no como contraposición a la persona y su necesidad de ser social sino como complementario y parte integrante de la persona.

Para ello, debemos ampliar la visión, y en especial el empresariado debe asumir que el rendimiento de la plantilla es también proporcional al trato recibido en la empresa, propiciando en la **negociación colectiva** que se desarrollen todos los extremos anteriormente citados, avanzando en derechos para las personas trabajadoras (jornadas continuas, flexibilización de horarios de entrada y salida, concreción horaria, alternancia entre trabajo presencial y no presencial para evitar el desarraigo laboral y la individualización, ampliando los derechos de representación sindical y tendiendo a la reducción de la jornada laboral para alcanzar ese umbral de 30 horas semanales).

CCOO apuesta por el desarrollo urgente y prioritario de estas medidas, mediante un dialogo social, con propuestas constructivas que nos permitan salir de esta crisis sanitaria, económica y social con mejores condiciones laborales y de vida para las personas de forma que avancemos hacia un futuro con más igualdad y justicia social.