

## Corresponsabilizar para vivir.

Propuestas de CCOO CLM para la conciliación de la vida familiar y laboral tras la crisis del **COVID-19**.



comisiones obreras  
de Castilla-La Mancha

Edita: CCOO de Castilla-La Mancha

Elaboración: Secretaría de Mujeres e Igualdad y Secretaría de Acción Sindical de CCOO-CLM

Portada: Fotografía Pixabay

Toledo. Julio de 2020

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	4
Negociación colectiva como base de la corresponsabilidad .....	5
Propuestas de CCOO Castilla-La Mancha, para potenciar la corresponsabilidad: .....	7
Medidas a corto-medio plazo: .....	7
Medidas a largo plazo: .....	9

## INTRODUCCIÓN

Tras la situación de excepcionalidad sanitaria, social y laboral, producida por la pandemia, se adoptaron numerosas medidas temporales para contener el contagio del COVID-19 y para proteger a las personas, pero todo ello ha tenido un fuerte impacto socioeconómico tanto en hombres como en mujeres, aunque de manera desigual en unos y otras.

El cierre temporal durante el Estado de Alarma y el confinamiento de los centros educativos, así como de los centros de mayores, centros de día, centros ocupacionales, etc. ha ocasionado que muchas personas trabajadoras (especialmente mujeres) hayan tenido que asumir el trabajo doméstico y de cuidados de menores, mayores y personas dependientes.

Con el transitar por las diferentes fases de desconfinamiento y la progresiva incorporación de trabajadoras y trabajadores a los centros de trabajo, quedó en evidencia la precariedad existente en cuanto a conciliación y corresponsabilidad en las empresas, (problema detectado en todo el estado, y también en nuestra comunidad autónoma), ocasionando numerosos problemas y preocupaciones para las familias, dejando al descubierto la ausencia de medidas de conciliación adaptada a la realidad actual y en particular con la situación de “emergencia” a la que hemos asistido.

Todas estas circunstancias hacen necesario que se adopten medidas y políticas que favorezcan y permitan el efectivo desarrollo de la actividad laboral, pero también de la “necesaria” conciliación corresponsable de la vida familiar y laboral, abordando las necesidades coyunturales de la situación actual, pero que establezcan las bases de un sistema efectivo de mecanismos que permitan tanto a mujeres como a hombres, acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones y sin perjuicio sus responsabilidades familiares.

Debemos también ser capaces de sistematizar un modelo ajustado a la “nueva realidad” y al estado de vulnerabilidad y de inseguridad que estamos viviendo, tenemos que tener en cuenta que el COVID-19 sigue activo, la amenaza de contagio sigue viva, por lo que el modelo anterior ya no nos sirve.

La conciliación ha sido sin duda uno de las grandes preocupaciones de las personas trabajadoras, no estábamos preparadas para la paralización “casi” total de los servicios de atención a las personas dependientes, aliviado en un primer momento por el

confinamiento, pero agravado con el paso de las semanas y los meses, la activación del sistema productivo y la entrada en lo que hoy conocemos como la “nueva normalidad”.

El teletrabajo, ha sido una herramienta eficaz para evitar el estancamiento de la actividad laboral, no sin dificultades, (por cuestiones como: falta de espacios adecuados, falta de conexión en red, la dificultad para separar el espacio productivo-reproductivo, edad, etc.), pero precisa de una regulación que garantice los derechos de las personas que puedan acogerse a él, ya que es una modalidad en la que algunos puestos de trabajo, no pueden desarrollarse.

## Negociación colectiva como base de la corresponsabilidad

Desde CCOO CLM entendemos la Negociación Colectiva, como pilar fundamental para avanzar en materia de corresponsabilidad dentro de las empresas.

La corresponsabilidad debe ser un término no usado sólo para la intimidad de quienes deben compartir las tareas de cuidados, también por las patronales, el compromiso social del confinamiento ha sido responsabilidad de todos, pero también debe serlo el desconfinamiento, que sin duda ha provocado no pocos problemas en la vida de los trabajadores y trabajadoras. El RD 8/2020 de 17 de marzo, contenía el denominado PLAN MECUIDA en su art. 6, a fin de paliar las situaciones excepcionales que como consecuencia del estado de alarma consistían en adaptaciones de jornada, reducciones o excedencias para solventar las dificultades, a lo que sumamos la urgencia de las medidas, de conciliar la vida laboral y familiar.

Hoy finalizado el estado de alarma sabemos que los pasos dados son importantes, pero que el débil sistema conciliatorio desarrollado en las empresas no ha podido asumir de forma ordinaria esta eventual situación, no han rodado los posibilidades de conciliación y ha costado negociarlas en las empresas individual y colectivamente, por eso la propuesta de CCOO CLM debe pasar por convertir en ordinarias las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar que han sido coyunturales a la situación excepcional vivida por el mundo del trabajo los meses más graves de la pandemia.

En estos momentos , en los que los ERTES, instrumento clave y eficaz para paliar las consecuencias de la crisis sanitaria sobre el empleo, siguen vigentes, es difícil conocer el futuro económico , social y laboral a medio plazo, pero si no queremos ahogar las expectativas de cientos de personas en Castilla-La Mancha urge propiciar un plan integrador de empresas y trabajadoras y trabajadores , con planes que completen las medidas excepcionales para garantizar la vida familiar y laboral, el Decreto 32/2020, de 14 de julio, por el que se regula la concesión directa de ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral como consecuencia de la crisis originada por el COVID-19, contribuirá a aliviar los rigores económicos que ha impuesto la necesidad de conciliar durante la pandemia, pero necesitamos colectivamente comprometer a todas las partes implicadas para poder adaptar las jornadas de trabajo sin perder derechos, lo que podría agrandar la brecha de género, la bolsa de precariedad, y los trabajadores y trabajadoras pobres en nuestra Comunidad Autónoma. Desde los servicios públicos se debe apostar por el incentivo a quienes faciliten la adaptación de jornada , a las empresas que se comprometan.

Desde CCOO CLM vamos a proponer en todos los convenios colectivos fórmulas negociadas que resulten viables para adaptar las jornadas en horarios que concurren con las necesidades de quienes trabajan y las empresariales, conciliar debe integrar la posibilidad de tener un derecho a solicitar y adaptar, pero también a mantener el empleo en idénticas condiciones.

El teletrabajo y las fórmulas telemáticas se han descubierto como una alternativa altamente eficaz para organiza el trabajo desde los domicilios, pero el riesgo de llevar el trabajo al ámbito familiar más íntimo mantiene hoy aún un sesgo de género difícil de controlar, lo que sumado a la brecha formativa según las cualificaciones, hacen imprescindible la acción sindical y la intervención de las CCOO CLM a través de la negociación colectiva para no ahondar más en la precariedad.

Entendemos que es necesario afrontar la crisis y las necesidades provocadas por la pandemia, con medidas y estrategias a desarrollar en distintos tiempos, a corto-medio plazo, para paliar las necesidades más urgentes de las personas , y a largo plazo que establezcan las bases de un modelo que permita tanto a mujeres como a hombres acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones , sin perjuicio por sus responsabilidades familiares, y les permita corresponsabilizar las tareas de cuidados.

# Propuestas de CCOO Castilla-La Mancha, para potenciar la corresponsabilidad:

## Medidas a corto-medio plazo:

- Medidas de ayuda económica a la conciliación, con motivo de las reducciones de jornada o las excedencias que hayan tenido que coger las personas trabajadoras que durante el estado de alarma hayan tenido que compatibilizar los cuidados con la vida laboral.
- Medidas que potencien la flexibilización y adaptación de la jornada (RD 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID -19), tales como : cambios de horario , horarios flexibles, jornada partida o continuada , cambios de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación del trabajo a distancia u otro cambio en las condiciones que en las empresas pudiera implantarse.
- Derechos a la excedencia, a la reducción o adaptación de jornada laboral como derechos individuales e intransferibles para cada uno de los progenitores (real y eficaz para garantizar la corresponsabilidad), que deben de asumir el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado, evitando la perpetuación de los roles de género.
- Regulación del teletrabajo.
- Medidas de incentivo al fomento y mejora del empleo (a través de bonificaciones o fórmulas análogas), con fórmulas de discriminación positiva, según el sector y lugar, en la búsqueda de la eliminación de estereotipos de género.
- Intensificar la lucha contra la violencia de género, ya que como indican los datos se han incrementado las denuncias por el confinamiento y la excepcionalidad de la situación que hemos vivido y estamos viviendo.
- Potenciar la negociación de los planes de igualdad en las empresas independientemente del número de personas empleadas de las mismas (especialmente en las de más de 50 personas trabajadoras RDL 6/2019 de 1 de marzo).

- Campañas de información y sensibilización en corresponsabilidad y conciliación y reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado dirigidas tanto a las empresas (empresariado y plantillas), así como al conjunto de la sociedad.
- Desarrollo de criterios que faciliten el acceso de las mujeres que pertenecen a colectivos vulnerables, a la concesión de vivienda pública de alquiler.
- Acciones de selección de mujeres para que participen en acciones formativas y prácticas de empresas tradicionalmente masculinizadas.
- Convenios de colaboración con empresas para que las mujeres ocupen puestos de trabajo en sectores profesionales en los que se encuentren infrarrepresentadas.
- Elaboración y desarrollo de materiales específicos de educación y género para los centros educativos.
- Retirar la financiación pública a los colegios que segreguen por sexo, ya que pone en riesgo la igualdad de oportunidades.
- Fomento de la educación 0-3 años pública y gratuita.
- Potenciar dentro de los programas de bibliotecas infantiles y de sus proyectos de animación a la lectura, actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades y con la eliminación de roles y estereotipos sexistas.
- Inclusión de criterios de conciliación de la vida familiar y laboral en las contrataciones públicas y concesión de servicios por las administraciones públicas.
- Que se exijan planes de igualdad a todas las empresas concesionarias de servicios.
- Establecer criterios y directrices para que todas las estadísticas públicas incorporen el criterio de género, para una mejor y más completa elaboración de diagnóstico.
- Eliminación de subvenciones y ayudas públicas a empresas, y medios de comunicación que ofrezcan publicidad sexista o discriminatoria, o que hayan sido condenados por vulnerar el principio de igualdad.

## Medidas a largo plazo:

- Garantizar una red de Servicios Públicos e infraestructuras de calidad y suficientes (dedicados al cuidado de mayores, menores y personas dependientes), que faciliten y permitan la incorporación de mujeres y hombres al mercado laboral en igualdad de condiciones.
- Criterios de género en el diseño de las ciudades, planificándolas con la eliminación de espacios inseguros, espacios incluyentes para todas las personas teniendo en cuenta la variedad de nuestra diversidad, convirtiéndolas en espacios más ricos y más seguros.

Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO CLM

Secretaría de Acción Sindical de CCOO CLM

