

# Campaña de denuncia das DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN da vida persoal, laboral e familiar

As políticas públicas para a atención ás necesidades de coidados familiares, ou políticas de conciliación, baséanse, case en exclusiva, no establecemento de permisos laborais que son utilizados maioritariamente polas mulleres. As políticas de conciliación anteponen as necesidades do mercado de traballo ás da vida familiar e persoal; están pensadas desde unha óptica produtivista, onde a actividade laboral é o eixo central da vida das persoas e o resto está subordinado ou dependente dela.

O feito de que sexan, case en exclusiva, as mulleres as que se encarguen das responsabilidades familiares, colócaa nunha situación de desvantaxe no mercado laboral, tanto para o acceso como para a permanencia ou a promoción, e nunha posición de continuo enfrontamento coa patronal, á hora de facer uso dos seus dereitos.

É urxente que tanto as empresas como a administración e os gobernos asuman unha organización racional das xornadas de traballo que permitan compatibilizar traballo e vida. O Estatuto dos Traballadores e das Traballadoras recoñece unha serie de dereitos, mais que deixa abertos á negociación coa patronal. Isto supón un conflito e non efectiviza o seu uso. Na meirande parte dos convenios non se amplía o recollido na lexislación. E nas empresas aproveitan estas lagoas para deseñar novas fórmulas que limitan ou mesmo imposibilitan o exercicio dos dereitos do persoal. Un exercicio de hipocrísia por parte de moitas empresas, inmersas en longas negociacións de plans de igualdade, de protocolos de acoso, que son unha cortina de fume, xa que paralelamente poñen atrancos continuos no ámbito laboral ao exercicio dos nosos dereitos.

## QUE DEREITOS DE CONCILIACIÓN TEMOS?

Dereito a adaptar a duración e a distribución da xornada; permisos retribuídos (matrimonio, nacemento, accidente ou enfermidade grave e hospitalización ou intervención cirúrxica, por traslado de domicilio, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto ou trámites relacionados coa adopción e acollemento, lactación, e reducións de xornada por coidado

de crianzas prematuras, menores de 12 anos, ou familiares dependentes); redución de xornada por coidado de menores de 12 anos, maiores dependentes, crianzas afectadas por cancro ou enfermidade grave, e traballadoras vítimas de violencia de xénero; ou excedencias para o coidado de crianzas menores de 3 anos e familiares dependentes.

## CALES SON OS PROBLEMAS QUE ADOITAMOS ATOPAR?

- Denegación do dereito á flexibilización da xornada, en moitos casos, obrigando o persoal a se acoller a unha redución da súa xornada.
- Denegacións da concreción horaria das reducións de xornada, na meirande parte dos casos aludindo a problemas de índole organizativa, obrigando o persoal a se acoller dentro dunha quenda determinada. Nestes casos adoitan demorar a resposta solicitando que se acredite a situación persoal que dá orixe á solicitude, achegando certificados da empresa da outra persoa proxenitora na que figuren os horarios laborais, resguardo da matrícula da escola infantil da crianza, certificado do horario do centro de día, informe do SERGAS ou dos servizos sociais do Concello sobre a problemática que orixina a solicitude.
- Denegacións na acumulación do permiso de lactación, concesión de menos días dos que lle corresponden, interpretación de que se o persoal opta pola redución de xornada só lle corresponde media hora para aleitar, cando o cálculo é dunha hora.
- Denegacións ou demora na concesión das excedencias por

coidado. Problemas na incorporación (cambio de quenda horaria, cambio de posto, etc.).

- Descontos económicos tras facer uso do artigo 37.d) para atender ao coidado urxente dunha crianza (ou familiar a cargo) que precise ser levada a consulta médica en horas de traballo, a titorías que coincidan coa xornada de traballo, ou a calquera dos permisos retribuídos que impliquen ausencia e non están recollidos no convenio ou plan de igualdade de aplicación.
- Descontos económicos tras a realización dunha amniocentese, ou tras o acompañamento á parella a esta proba que require repouso domiciliario porque non está recollida nos supostos do artigo 37.f).
- Desestabilización, desmotivación, falta de información, acoso laboral. Asedio. Despedimento tras facer uso dalgún destes dereitos. Tras a reincorporación dunha baixa maternal ou dunha excedencia, atópanse cunha oferta para acordar unha saída negociada, cun acoso reiterado buscando unha baixa voluntaria (e renunciando polo tanto á indemnización por despedimento nulo ao ser unha vulneración de dereitos fundamentais), cun posto de traballo que foi amortizado e onde o novo implica outro horario e condicións.

## COMO ACTUAR?

- Acude á CIG a informarte dos teus dereitos, para asesorarte e deseñar unha actuación concreta axustada ao teu caso. Non te fíes da información que se te achegue desde a túa empresa.
- Non asines ningún documento sen asesoramento. En todo caso, escribe “*recibido, non conforme*”.
- Achega sempre as solicitudes por escrito e queda con copia asinada ou selada pola empresa na que figure a data de entrega. No caso de que non queiran recibila, achegarémola por burofax ou calquera outro medio que acredite a súa entrega.
- Solicita sempre unha resposta escrita por parte da empresa.

- Ante a denegación de calquera destes dereitos tes 20 días de prazo, a contar a partir de que a empresa che comunique a súa negativa ou desconformidade, para presentar demanda perante o Xulgado do Social.

Tes información ampliada sobre dereitos de conciliación na seguinte ligazón:

[http://www.cig.gal/files/documentos/Doc\\_Muller/Guia\\_Conciliacion\\_2018.pdf](http://www.cig.gal/files/documentos/Doc_Muller/Guia_Conciliacion_2018.pdf)

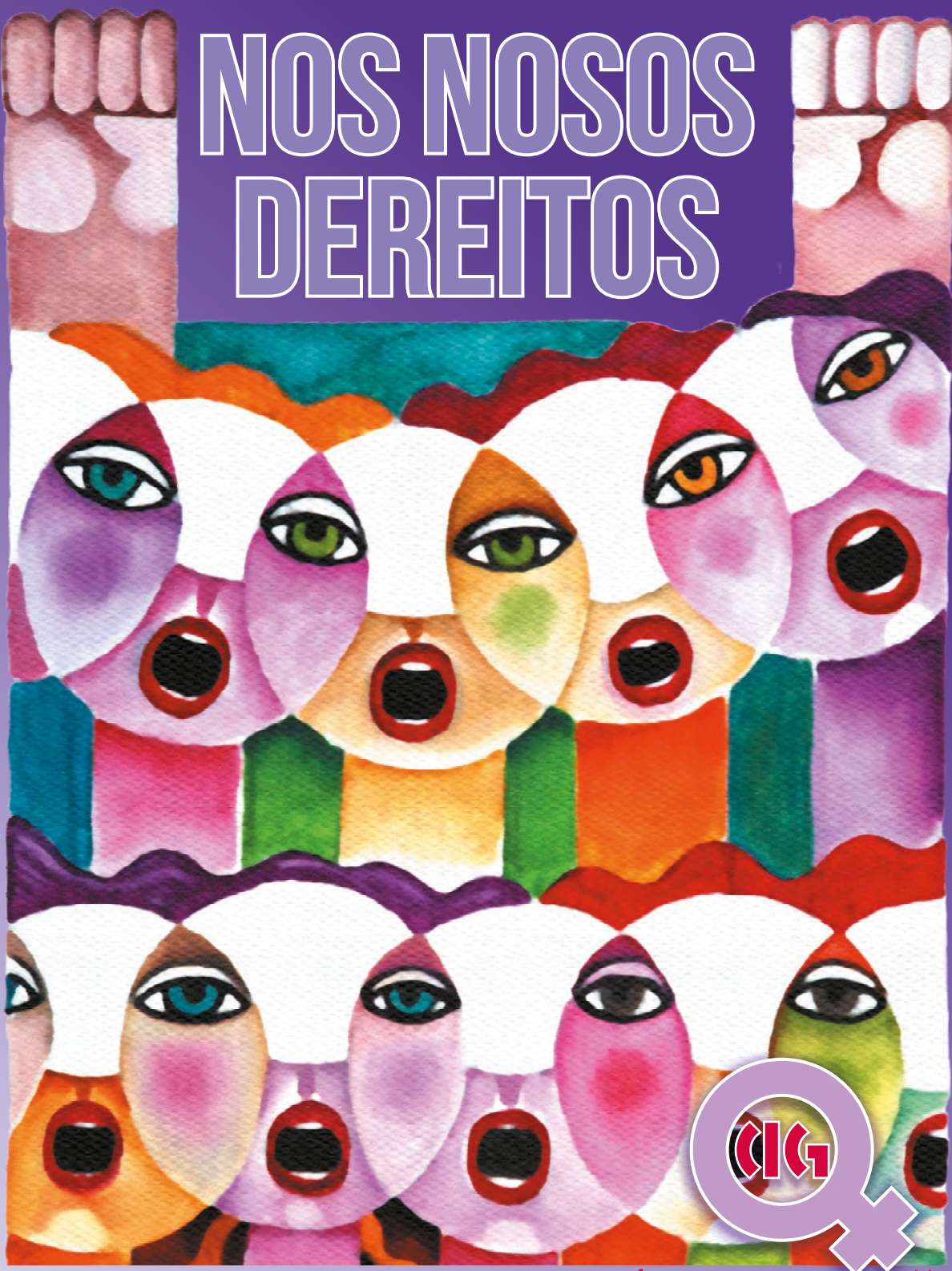
**Se consideras que se están a vulnerar os teus dereitos de conciliación, ponte en contacto coa CIG!**

**Secretaría das Mulleres da CIG**

Departamento de Igualdade - [muller@galizacig.gal](mailto:muller@galizacig.gal)

# XA É HORA DE AVANZAR

## NOS NOSOS DEREITOS



CAMPAÑA DE DENUNCIA DAS DISCRIMINACIÓNS POR MOTIVOS  
DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, LABORAL E FAMILIAR

  
*Secretaría das mulleres*