

# Propuestas para mejorar la conciliación en los tiempos del COVID

### Encarnación Pizarro

Secretaría de Salud Laboral  
y Medio Ambiente de FECCOO

✉ [nanypizarro@fe.ccoo.es](mailto:nanypizarro@fe.ccoo.es)

### Rafael Páez

Secretaría de Salud Laboral  
y Medio Ambiente de FECCOO

✉ [rpaez@fe.ccoo.es](mailto:rpaez@fe.ccoo.es)

ES EL TEMA DE CONVERSACIÓN DE CASI TODOS LOS CLAUSTROS. A la preocupación por el estado de salud de un familiar confinado (ya sea hijo, hija o persona dependiente) hay que sumar las dificultades que tenemos las personas trabajadoras de la enseñanza para conciliar estas situaciones con nuestras obligaciones laborales. Desde hace unos meses, la versión de 7 de septiembre de 2021 de la *Guía de actuación ante la aparición de casos de COVID-19 en centros educativos*<sup>1</sup> nos complica las cosas un poco más, ya que aparece una novedad importante que afecta a las ausencias al centro de trabajo en relación con la cuarentena: en su página 10 establece que “estarán exentos de la cuarentena los contactos estrechos (alumnado, profesorado y otro personal del centro) que hayan recibido una pauta de vacunación completa y/o hayan tenido una infección por SARS-CoV-2 confirmada por PDIA en los 180 días anteriores al último contacto con el caso. La valoración de la situación de vacunación o de recuperado de la enfermedad se deberá realizar de forma individualizada”.

## ¿Qué hacer si debo ausentarme de mi puesto de trabajo para cuidar a mi hija/o?

Si eres funcionaria o funcionario, las posibilidades varían según la comunidad autónoma. En Andalucía, Navarra o Canarias dispondrás de permisos remunerados para el cuidado de un familiar afectado por COVID. Sin embargo, en Murcia o Euskadi, no. En otros territorios puedes hacer uso de “parches” claramente insuficientes, los famosos “días de asuntos propios” y “días de libre disponibilidad” (dos lectivos en el caso de la Comunidad de Madrid o dos días lectivos, pero en diferente trimestre, en Castilla y León). Existe incluso la posibilidad de acogerse al permiso por “enfermedad por hijo menor de 16 años”, consistente en 4 días máximo y con descuento del 50% de haberes, con variantes según zonas. Esto se traduce en que la persona trabajadora (mujer en el 94% de los casos) acaba pagando de su bolsillo la conciliación que debiera ser financiada por la sociedad en su conjunto si nos encontrásemos en unos estándares mínimos homologables a los de un Estado del bienestar auténtico.

1 <https://bit.ly/3HggoGh>

En el sector privado, el plan MECUIDA también se ha mostrado como una medida que tiene fecha de caducidad, que se queda corta y es difícil de aplicar en el ámbito de la enseñanza, ya que permite:

1. Flexibilización de jornada: adaptación de horario y puesto de trabajo sin reducción de haberes (inviabile en la mayoría de los sectores de enseñanza).
2. Reducción de jornada para cuidado de menores de 12 años con reducción proporcional de sueldo. Otra vez hablamos de flexibilización de jornadas con la dificultad que conlleva ponerlo en práctica en nuestro ámbito y vuelve a correr a cargo de las remuneraciones de la persona trabajadora.

## **La sentencia de Logroño, un rayo de esperanza**

Algunas voces expertas indican que el cuidado de menor o familiar dependiente requiere entenderse como deber inexcusable y que, por tanto, se tendría que conceder el permiso por el tiempo indispensable con remuneración íntegra atendiendo al fomento de la conciliación que dispone el artículo 48J del Estatuto Básico del Empleado Público. En este sentido, recientemente ha salido a la luz una sentencia del Juzgado Contencioso Administrativo N°1 de Logroño que aportaría un rayo de esperanza en el sector público al reconocerse el derecho a un permiso retribuido por cuidado de un hijo menor confinado por COVID. Esto puede suponer un empujón para la reivindicación por su aplicación en el funcionariado y, por efecto tractor del sector público sobre el privado, también podría materializarse en los acuerdos suscritos a través de la negociación colectiva para los y las trabajadoras de la enseñanza privada.

## **Aprendiendo de la pandemia**

Paralelamente a los permisos por cuidado de familiar es imprescindible ampliar la reivindicación y la reflexión. Como afirmó recientemente en una entrevista Joan Coscubiela<sup>2</sup>, “nuestro gran reto en estos momentos es cómo cogemos las lecciones que nos envía la pandemia y las convertimos en enseñanzas”. Quizá una de las principales que podamos rescatar de este terrible periodo es reconocer y visibilizar la responsabilidad que tenemos como sociedad de apostar por la salud, por la conciliación y por la calidad educativa. Los derechos y mejoras que se generen en el contexto de la pandemia y que se hayan demostrado como positivos deben permanecer. Por eso no nos cansaremos de exigir que la reducción de ratios y el refuerzo de plantillas son otra manera de luchar contra el virus y de mejorar la calidad educativa. Porque con menos estudiantes por aula, además de desarrollar entornos más seguros y saludables de aprendizaje, se abre la posibilidad a poder dedicar más tiempo a cada alumna o alumno, lo que redundaría en la calidad de la enseñanza. Sin olvidarnos de que hay que reforzar las plantillas y que deben estabilizarse cuando la pesadilla del COVID no habite entre nosotras y nosotros. Como dicen ahora, “las mejoras que consigamos deberían venir para quedarse”.

En definitiva, hay que mejorar y ampliar las medidas encaminadas al logro de entornos seguros y saludables que posibiliten la educación de calidad y que fomenten la conciliación efectiva de la vida profesional y personal de la comunidad educativa. En el caso de los permisos por cuidado de familiar, deben ser remunerados en su totalidad, estén o no relacionados con la COVID, porque es la manera de fortalecer la conciliación de manera real y más allá de las medidas de política cosmética que suelen aplicarse en estos casos.

2 <https://bit.ly/3FXSvBx>

FECCOO exige que los permisos por cuidado de menor o familiar dependiente se remuneren al 100%, independientemente de la situación COVID, porque de lo contrario la carga de la vigilancia de la salud y de la conciliación corre a cuenta exclusivamente de las familias y en especial de las mujeres, que son las que en el 94% de los casos solicitan las reducciones de jornada por cuidado de familiares y solicitan los permisos y licencias.

**La persona trabajadora (mujer en el 94% de los casos)  
acaba pagando de su bolsillo la conciliación que debiera ser  
financiada por la sociedad en su conjunto**