



RELARRE INFORMATIVO

Boletín feminista de las brujas que no pudisteis quemar

TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN LAS MUJERES

El aislamiento social obligatorio para prevenir la pandemia ha alterado la realidad de nuestras vidas. El cierre de escuelas, centros de trabajo, de ocio, etc; ha provocado que a muchas de nosotras nos asalten dudas en torno a la conciliación. Pero tranquilas:

¡¡¡ LLEGÓ EL TRABAJO A DISTANCIA: EL TELETRABAJO !!!

Una medida que como respuesta preventiva e inmediata ante esta situación de excepcionalidad consideramos puede ser acertada, pero que no hemos tardado en comprobar que es una "trampa mortal" para las mujeres.

Las empresas ya avisan que esta modalidad va a echar raíces, que ha venido para quedarse y, el sistema y los medios de comunicación nos venden sus bondades como opción laboral preferente para la conciliación de, cómo no: ¡las mujeres!

El artículo 5 del RD-Ley 8/2020 establece el carácter preferente del teletrabajo, pero el artículo 6 describe el Plan ME CUIDA en el que se define el derecho de adaptación de la jornada y condiciones de trabajo para facilitar la conciliación.

El derecho a la adaptación puede consistir en

- Cambio de turno
- Alteración de horario
- Horario flexible
- Jornada partida o continuada
- Cambio de centro de trabajo
- Cambio de funciones
- Cambio a teletrabajo



Pero también cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma.



MCLMEX buzonvioleta@cgt-mclmex.org



RELARRE INFORMATIVO

Boletín feminista de las brujas que no pudisteis quemar

Además, 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 de este artículo, con la reducción proporcional de su salario.

Empresa y trabajador/a deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

Así vemos, que el teletrabajo **no es la única opción disponible. Elige la que más te convenga** teniendo en cuenta que es, y debe ser, una medida provisional que puede ser válida para la situación excepcional que vivimos, pero no para implementarse como se pretende; ya que, en la mayoría de los casos el teletrabajo:

Es peligroso para nuestra salud, pues no se cumplen las condiciones necesarias de riesgos laborales

Nos veremos atrapadas en casa teletrabajando y al cargo de los cuidados.

Nos invisibilizará.

Nos esconderá tras las puertas, fomentando el aislamiento social y profesional.

Es un peligro para la promoción personal y laboral.

Dificultará la participación sindical.

Dificultará el desarrollar habilidades sociales.

Contribuirá a reforzar nuestro rol doméstico en el hogar.

En definitiva, tenemos todo el día en casa, echar por tierra todo lo que hemos conseguido y no despegarnos del rol de cuidadoras.

Por todo esto y mucho más no podemos permitir que esta crisis nos haga retroceder, no debemos dar ese peligroso paso atrás para la igualdad. Estemos alerta ya que ahora más que nunca el patriarcado querrá aprovechar la situación para aislarnos.



**SIGAMOS LUCHANDO,
UNIDAS YA QUE ES
EL ÚNICO CAMINO
DE ALCANZAR UNA
IGUALDAD REAL.**



CGT



MCLMEX

buzonvioleta@cgt-mclmex.org

**"Un derecho no es algo que alguien te da,
es algo que nadie te puede quitar".
(1948 Eleanor Roosevelt)**