

A/A: <representantes de la empresa>

Madrid, 17 de mayo del 2019.

CGT Propuesta: Flex Care / Ampliación condiciones.

A continuación, se detalla la siguiente propuesta comentada en primera instancia a la empresa a través en la reunión del pasado 10 de mayo, los compañeros miembros de CGT, hicieron partícipes a todas las partes presentes, y en especial a la empresa de lo siguiente:

Conciliación – Cuidado de familiares cercanos enfermos:

A lo largo del tiempo, desde la creación del Plan de Igualdad a solicitud de las compañeras a través del Comité de Seg. y Salud (2011) de donde se obtuvieron los primeros Diagnósticos y por lo tanto se fueron conociendo los primeros datos sobre las **medidas de conciliación** en la empresa y entre ellos el **cuidado de familiares**, se ha ido confirmando la cultura en ésta sobre la utilización de las medidas de conciliación y cuidados por parte de los empleados.

Los datos son claros, éstas son mayoritariamente utilizadas por mujeres y con poco seguimiento por parte de la plantilla.

Los últimos datos recogidos del 2018 nos dicen que sólo el **10%** de la plantilla tiene algún tipo de **reducción de jornada**, pero de este porcentaje el **77% son mujeres**.

Solo el 4% se ha acogido a FlexKid afortunadamente algo más repartido, pero sigue mayoría femenina, **un 1,6% al FlexSummer donde el 86% son mujeres**, y en **concreto, en el cuidado de familiares sólo un 0,5% de la plantilla ha solicitado un FlexCare, siendo un 74% de mujeres las que se han acogido a él para cuidados de familiares cercanos.**

Esta realidad nos dice que hay que fomentar de una vez por todas medidas reales, dirigidas a toda la plantilla, hombres y mujeres, comunicarlas debidamente para una mayor participación, y conseguir una corresponsabilidad en el entorno de la empresa, que llegue a mostrar una realidad que se ajuste a la imagen que damos tanto internamente como al exterior.

Objetivo:

Con la finalidad de dar respuesta a una realidad que es la dificultad para conciliar vida laboral y familiar, son los muchos los colectivos y movimientos que están pidiendo a gritos medidas reales que ayuden a los trabajador@s a realizar su trabajo **sin renunciar** a su vida familiar y a sus obligaciones respecto al cuidado de sus hij@s, **CGT realiza esta propuesta de ampliación de las condiciones bajo las que se encuentra actualmente el FlexCare.**

Por qué:

Porque son muchas las compañías que comienzan a ser sensibles y conscientes de la necesidad de sus empleados, y de que sólo apoyándoles es posible lograr una mayor productividad y satisfacción, que solo puede tener un mayor beneficio para la compañía en general.

No podemos quedarnos atrás, con medidas escasas y vagas, que no se ajustan a la realidad ni van de la mano de las instituciones. Es hora de que la Empresa demuestre su compromiso para con sus empleados con **medidas reales e innovadoras** que supongan un cambio y un beneficio para todos y creen **cultura empresarial**.

Es por ello, que desde **CGT se propone** la creación de la **ampliación** de la **condición** en que se basa el **FlexCare**, como ya lo hiciéramos en otra ocasión y que la empresa comprobó que no era

una solicitud sin fundamento, que **no** suponen gran coste y sí un gran beneficio para sus empleados en situaciones difíciles donde más ayuda necesitan.

Una medida de Conciliación sobre cuidados a familiares más Real:

Actualmente el **FlexCare** contempla un permiso al empleado en caso de **hospitalización** de un familiar cercano (hij@, padres, cónyuge o pareja de hecho), en sus tres formas **se hace referencia expresa a un permiso** (en el caso de Ingreso hij@ retribuido) **por hospitalización**, pero consideramos que la Empresa tiene adaptarse y caminar de la mano de los tiempos que corren.

En la Sanidad hoy en día, para evitar listas de espera, ocupaciones innecesarias de camas, y porque las operaciones han avanzado muchísimo, cada vez más se hacen con reposo en domicilio, tanto es así que **el Estatuto de los Trabajadores (art.37) establece y contempla**, que el trabajador tiene derecho a un permiso retribuido de dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización, **o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario...**"

Por lo que hemos realizado la propuesta de que el **FlexCare, amplíe su condición a hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, para contemplar la misma condición que el ET establece para el permiso retribuido adaptándose a los tiempos y coordinándose con Sanidad.** Por supuesto, al igual que el permiso retribuido o el FlexCare en la actualidad, el empleado debería aportar un informe médico que así lo acredite.

Por que es absurdo pensar que después de una intervención a un hij@, menor de edad, dónde un facultativo prescriba reposo y cuidados domiciliarios, la empresa piense que el empleado y su hij@ ya no necesiten de ese tiempo al igual que lo haría hospitalizado.

Además, apoyamos nuestra propuesta en que creemos firmemente que esta medida **no tiene gran coste económico para la compañía** pues sólo se considera retribuido en la actualidad en esta medida el caso de cuidado de un hij@ menor y ya hemos visto que **en el año 2018 sólo 23** empleados, **personas** en toda la compañía se acogieron a esta medida en su totalidad(no sólo por cuidado de hij@s), **un 0,4% de la plantilla**, que no se puede abusar de una circunstancia que poco depende del empleado pues viene avalada por informes médicos.

Conclusión:

Creemos firmemente que, si la compañía quiere conseguir una conciliación real, orientada a ayudar a sus trabajadores, una empresa basada en la diversidad, la inclusión, y el cuidado de sus empleados, y ser líder y destacable en el mercado, tal y como se ha propuesto, y debe reforzar las medidas de conciliación que existen, fomentándolas, adaptándolas, haciéndolas reales, y creando con ello una Cultura de conciliación en la compañía. Solo así se logrará que los hombres y especialmente las mujeres, encuentren un sitio confortable donde desarrollar su talento sin límites.

Sin más, y esperando por la respuesta de la compañía a nuestra propuesta,

Un Saludo,
Sección Sindical CGT en Tecnológica.

La mejora de la calidad Total es una estrategia empresarial que tiene un clarísimo impacto, concreto y medible, en las cuentas de resultados de la organización.