



## Prorrogat per sisena vegada el **“PLAN ME CUIDA”**. Les seves mesures excepcionals per a facilitar la conciliació estaran **vigents fins al 28 de febrer de 2022**

La renovació d'aquest pla ve acompanyada de l'extensió d'altres mesures, com les de suport i protecció a l'ús dels professionals del sector cultural.

El **“PLAN ME CUIDA”** és una de les mesures extraordinàries que va aprovar el Govern per a Espanya per brindar cobertura les persones treballadores durant l'emergència sanitària de la covid-19. En aquest cas, per a reforçar la conciliació de les famílies. La pròrroga suposa que els treballadors i les treballadores puguin continuar adaptant el temps de la seva jornada per a fer-se càrrec de les necessitats familiars i millorar la seva conciliació, en el context d'una pandèmia.

El **“PLAN ME CUIDA”** es regula en l'article 6 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març i permet flexibilitzar la jornada laboral per a exercir les tasques de cura respecte del cònjuge o parella de fet, així com dels familiars fins al segon grau de consanguinitat de la persona treballadora, per circumstàncies excepcionals, per a evitar la transmissió comunitària del covid-19. És a dir, pares, mares i avis en línia ascendent, i els fills i filles i nét i netes en línia descendent.

Com ocorre amb moltes altres mesures, aquesta només és aplicable a persones treballadores per compte d'altri, les quals han de justificar les circumstàncies excepcionals que hem esmentat. Apareixen així mateix contemplades en el decret les circumstàncies que es deriven de decisions institucionals relacionades amb el virus com, per exemple, el tancament de centres educatius.

### **“PLAN ME CUIDA”**: adaptació de jornada laboral i reducció de jornada

Les dues principals solucions que ofereix **“EL PLAN ME CUIDA”** són:

- L'adaptació de la jornada laboral, sense que aquesta suposi la pèrdua de salari, en mantenir-se la jornada: distribució del temps o canvi de centre de treball, per exemple.
- La reducció de jornada: suposa una pèrdua d'ingressos que pot arribar al 100% si es redueix la totalitat de la jornada.

Tant la necessitat d'adaptar la jornada com la de reduir-la ha de ser justificada, raonable i proporcionada en relació amb la situació de l'empresa. En cas que es produís un conflicte, aquest es resoldrà a través de la jurisdicció social, pel procediment d'urgència. Encara que l'empresa pugui acreditar, deguda i objectivament, la impossibilitat en cas que es dugui a terme qualsevol dels dos supòsits (adaptació o reducció), acollir-se a aquest pla suposa fer ús d'un dret regulat per llei. No és, per tant, una sol·licitud com una altra qualsevol.

## Les desigualtats de la conciliació

Encara que s'hagi aprovat la pròrroga d'aquesta i altres mesures, no s'ha fet amb l'antelació suficient. Les famílies continuen enfrontant-se a la incertesa de no saber si podran continuar adaptant o reduint la seva jornada en les mateixes condicions.

Des de la **USOC**, tot i que valorem positivament la pròrroga, denuncia la tardança amb la qual, una vegada més, s'han prorrogat aquesta i altres mesures, en el límit de la seva caducitat, el 30 de setembre.

A més, és necessari afegir que, encara que el **PLAN ME CUIDA** va néixer amb l'objectiu de facilitar la conciliació, continuen sent les dones les que s'esforcen per a poder fer-se càrrec dels seus familiars, augmentant el seu estrès i càrrega de treball.

Segons les dades de l'INE per al segon trimestre de 2021, el 94,4% de les reduccions de jornada per a la cura de fills, majors o dependents van ser sol·licitades per dones. Les estadístiques nacionals també revelen que, en el segon trimestre, les dones ocupaven el 74,2% de l'ocupació a temps parcial.

Necessitem, per tant, un canvi cultural que impulsi la corresponsabilitat i el repartiment de les tasques de cures, així com una xarxa de professionalització d'aquestes, que permeti esplaïar a les persones treballadores de les dobles i triples jornades.

