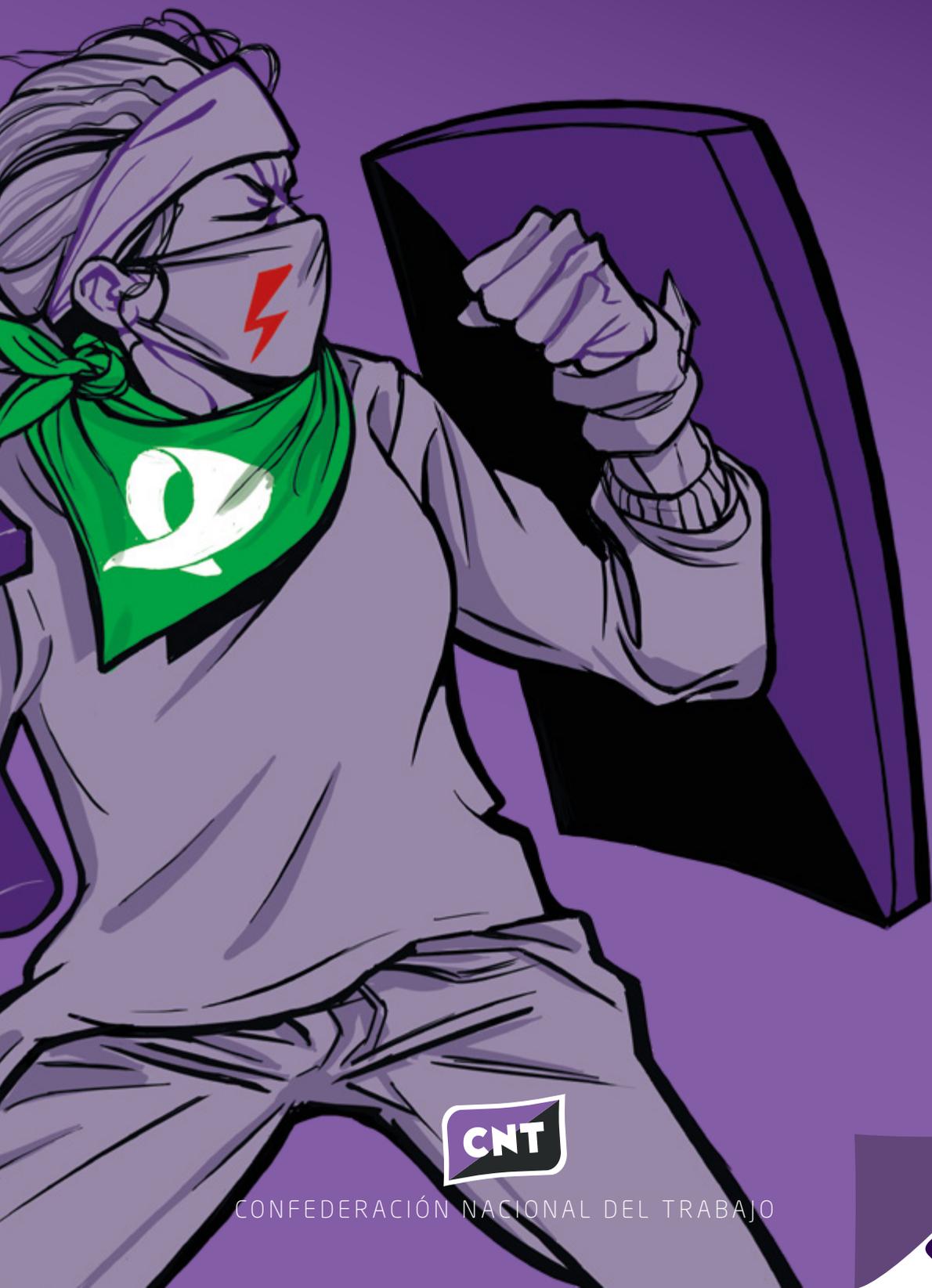


Tabla reivindicativa
salud laboral

8M



CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO

ESP

1. Reconocimiento de nuevas enfermedades como profesionales que afectan específicamente a mujeres, y su inclusión en los planes de estudio de capacitación profesional universitaria para Peritos Judiciales de Valoración del Daño Personal y otras relacionadas con esta especialidad. Igualmente, obligatoriedad de reciclaje a profesionales del Servicio Público de Salud, Mutuas y Otros colaboradores de la Administración en relación con la salud laboral a fin de cursar los periodos de Incapacidad Temporal de las mujeres correctamente, y el recorrido judicial posterior, de cara a una posible Incapacidad Permanente Total o Absoluta, se lleve a cabo sobre una base sólida, y no haya que duplicar procedimientos judiciales. Proceso de Incapacidad Permanente y Proceso de Cambio de contingencia (de común a profesional), como ya ocurre en la actualidad, asumiendo el coste de peritos, para demostrar que la enfermedad es de carácter profesional y dilatándose los efectos económicos judiciales en el tiempo en consecuencia.
2. Ampliación de los permisos por nacimiento, acogimiento y adopción a un año, con carácter retroactivo, y se insta a que en las negociaciones de los convenios colectivos se luche por un mínimo de 24 meses.

3. En igual sentido la ampliación de permisos para el cuidado del lactante para el primer año de vida.
4. Reivindicar la flexibilización de las jornadas laborales para familias con menores de 15 años y familiares directos a su cargo en situación de dependencia.
5. Reivindicar el derecho a los permisos remunerados para tutorías y demás cuestiones escolares de participación de las familias en los centros educativos; con la participación de los guardadores, sean de hecho o de derecho.
6. Igualmente, la obligación para las empresas de facilitar las jornadas continuas para la mejora en las responsabilidades y disfrute del entorno familiar o de los cuidados.
7. Conseguir las garantías de integración, por parte de estado y empresas, de formación y renovación para la vuelta al empleo de las personas que han estado en situación de permiso, baja o excedencia por cuidados o conciliación.
8. Defender el derecho al reconocimiento y ampliación de todos los permisos concedidos a las familias monoparentales.

9. Conseguir la reducción de los porcentajes de mermas económicas en los permisos o bajas por cuidados y conciliación.
10. Defender el derecho a los permisos especiales para los procesos de enfermedades de larga duración o previsible larga duración de personas menores o no, a cargo de los o las cuidadores/as o guardadores/as de hecho y de derecho.
11. Se asume la profesionalización de los cuidados y la creación de espacios de cuidados alternativos para el descanso y respiro familiar de las personas cuidadoras. Dada la situación actual, e intentando contextualizar la COVID19, de cómo está afectando a las mujeres: lo cuidados y la vida humana está encima de cualquier interés económico.
12. Asumir la reivindicación de la profesionalización de los cuidados, para lo cual se propone utilizar de base los conceptos que en el texto "Avances y retrocesos en la profesionalización de los cuidados" se señalan como fundamentales: cumplimiento del concepto de profesionalidad reconocido en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales regulando y renovando los perfiles profesionales, separación de los cuidados del empleo doméstico, fomento de la autogestión y/o asociación de cooperativas de cuidados (evitando

intermediarios) con garantías bilaterales; en fin, exigir la universalización como se hace en Educación y Sanidad, siendo su redacción tarea de la Secretaría de Acción Sindical y Jurídica del SPCC.

13. Garantizar los servicios públicos y de protección social: Sanidad, Educación, Servicios Sociales, ayuda a la dependencia y acceso a la vivienda social.
14. Garantizar el acceso a servicios básicos (médicos, de transporte, de comunicaciones) en el mundo rural, así como que se desarrollen planes que permitan la conciliación vida laboral y de cuidados y personal, y se haga efectiva la corresponsabilidad en el cuidado de niños y niñas y de mayores y dependientes en este contexto de poblaciones masculinizadas y envejecidas.
15. Garantizar la formación continua, con perspectiva de género, gratuita y en horario laboral. Incluir en las selecciones de personal la "entrevista ciega", en la que el único referente es la capacitación de la persona para cubrir el puesto de trabajo, no su sexo, edad o condición. Para que la maternidad sea equitativa, los permisos deben ser iguales e intransferibles, tanto para nacimiento como adopción.

16. Crear alternativas para las trabajadoras en situación administrativa irregular, contra su exclusión y abuso en el mercado laboral. Pelear contra la burocracia para conseguir su regularización, y en caso de abusos y exclusión, estando en situación irregular, que ello no sea motivo de expulsión o penalización.
17. Conseguir el aumento necesario de inspecciones de trabajo y de seguimiento en los sectores laborales feminizados y con altas tasas de contratación temporal.
18. Implementar protocolos en los entornos laborales en contra del racismo y de cualquier tipo de discriminación laboral por la procedencia, situación migratoria, orientación sexual, identidad y/o expresión de género o diversidad funcional.
19. Se debe tener en cuenta la realidad de las condiciones laborales de las personas con diversidad funcional, trans, personas con experiencia propia en salud mental, migrantes y/o racializadas.

Tabla reivindicativa
salud laboral

8M



Si tienes dudas, acércate al SINDICATO CNT más cercano, compañera. Puedes mirarlo en la web cnt.es y demás redes sociales



CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO