



Mesures per a la conciliació de les persones cuidadores no professionals

Desembre 2019



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA



**Ajuntament
de Barcelona**



OBJECTIUS GLOBALS
de Desenvolupament Sostenible

ÍNDEX

Presentació	3
Anàlisi de l'atenció de les persones en situació de dependència	5
<i>Aproximació al concepte dependència</i>	6
<i>L'atenció de les persones en situació de dependència</i>	8
<i>El perfil de les persones en situació de dependència</i>	11
<i>Els serveis i les prestacions per atendre la dependència</i>	14
<i>El perfil de la persona cuidadora (no professional)</i>	18
<i>Valoracions sobre la situació de la dependència a Catalunya</i>	21
Guia de mesures per a la conciliació de les persones cuidadores no professionals	23
PERSONES CUIDADORES QUE NO HAN DE COMPATIBILITZAR L'ATENCIÓ D'UNA PERSONA EN SITUACIÓ DE DEPENDÈNCIA AMB UNA ACTIVITAT PROFESSIONAL	25
1. <i>La prestació econòmica per a cures en l'entorn familiar</i>	26
2. <i>Programes de suport</i>	30
PERSONES CUIDADORES QUE COMPATIBILITZEN L'ATENCIÓ D'UNA PERSONA EN SITUACIÓ DE DEPENDÈNCIA AMB UNA ACTIVITAT PROFESSIONAL	33
1. <i>Reducció de la jornada (art. 37.6 ET)</i>	36
2. <i>L'excedència (art. 46.3 ET)</i>	40
3. <i>Adaptació de la jornada laboral (art. 34.8 ET)</i>	43
4. <i>Prestació per cura de menors afectats per càncer o malaltia greu</i>	45
5. <i>Protecció davant l'acomiadament (art. 55.5 b) ET)</i>	47
6. <i>Indemnització en cas d'acomiadament</i>	48
7. <i>Protecció davant les discrepàncies amb l'empresa</i>	49
8. <i>Protecció davant els efectes a les cotitzacions</i>	50
9. <i>Protecció davant l'atur</i>	53
10. <i>Clàusules per a la negociació col·lectiva</i>	54
Més informació i adreces d'interès	60

PRESENTACIÓ

A Catalunya, aproximadament 191.500 persones d'entre divuit i seixanta-quatre anys van haver de deixar de treballar o van haver de reduir la jornada almenys durant un mes continuat, per tenir cura de la família. També, el 3,77% de la població d'entre divuit i seixanta-quatre anys es va haver de fer càrrec d'un familiar amb dependència. Aquestes dades es desprenen del mòdul de l'any 2018 de l'Enquesta de Població Activa realitzada per l'INE i ens assenyalen un problema important de la nostra societat: **moltes persones que tenen cura d'una persona en situació de dependència, tenen la necessitat de conciliar la seva vida professional amb la personal.**

En aquest informe partim ja del coneixement que **la conciliació de la vida laboral i familiar és un dels factors de discriminació més important per a les dones al mercat laboral**. Les responsabilitats d'atendre la família s'han atorgat per tradició a les dones i aquestes han accedit, en moltes ocasions, a la doble jornada laboral sense resoldre el conflicte que suposa treballar fora de casa i atendre les responsabilitats familiars. Així, són les dones les que de manera majoritària fan servir els drets de conciliació, les que es fan cura dels menors i de la gent gran, són elles les que decideixen abandonar parcialment el mercat laboral a través de jornades parcials, reduccions de jornada, abandonaments temporals del mercat laboral.

D'altra banda, també sabem de la **preferència generalitzada de les persones en situació de dependència de ser cuidada per la seva família**. Segons l'Enquesta a persones grans, de l'IMSERSO, el 2010 el 63,5% de la gent gran preferia ser cuidada per la seva família, preferència compartida pel 66% de la societat en general i creixent en els entorns rurals (el 83%).

En aquest sentit, l'aprovació de **la Llei per a l'Autonomia personal i Atenció a les persones en situació de dependència (LAPAD) va posar el treball de cura a les persones en el centre d'atenció**, ja no només definint la figura del professional que es dedica a l'atenció i cura de les persones, sinó també definint la figura de la persona cuidadora informal o no professional.

Un dels objectius de l'anomenada Llei de dependència era fomentar oportunitats perquè les persones visquin una vida el més autònoma possible, situant la

responsabilitat i professionalització de l'assistència i cura d'aquestes persones en l'esfera pública. La realitat és que s'estan contravenint els objectius i interessos inicials de professionalització convertint en hegemònica la prestació econòmica de cures no professionals: **el 50,7% de les persones beneficiàries de la LAPAD a Catalunya tenen reconeguda una prestació per cuidador no professional, gairebé 90.000 persones.**

Des de la UGT de Catalunya ja vam advertir que en el desplegament de la LAPAD **no es va valorar suficientment les implicacions del reconeixement de la figura de la persona cuidadora no professional**, i que el predomini d'aquesta prestació per sobre de totes les prestacions i serveis de la LAPAD no ha permès desfamiliaritzar ni neutralitzar l'impacte de gènere a les polítiques de serveis d'atenció i cura a les persones, així com tampoc ha facilitat l'autonomia de tant les persones en situació de dependència com la dels membres del seu entorn familiar.

Les pàgines següents no tenen la intenció d'analitzar les desigualtats generades per la manca de corresponsabilitat, l'assignació de rols diferenciats en la cura de la família o per la insuficiència d'instruments dirigits a la conciliació de la vida laboral i familiar. L'objecte d'aquest informe **és proporcionar coneixement de les mesures dirigides a facilitar la conciliació a les persones que cuiden o que algun dia cuidaran d'alguna persona en situació de dependència i, així, puguin exercir el dret a conciliar la vida personal, familiar i laboral.**

Per fer-ho, hem considerat pertinent situar primer el paper de les persones cuidadores no professionals en el marc de la LAPAD i el seu desenvolupament. Així, la primera part d'aquest informe se centra a analitzar la situació de les persones amb dependència, aproximant-nos al concepte de dependència i identificant les seves vulnerabilitats i el seu abast en termes de persones que són cuidades actualment en l'entorn familiar.

Finalment, la segona part d'aquest informe és una guia sobre les mesures que les persones que cuiden d'algun familiar dependent poden exercir per facilitar la seva conciliació de la vida familiar i la laboral.

Anàlisi de l'atenció de les persones en situació de dependència

L'anàlisi següent s'ha basat en les dades a 31 de desembre de 2019 facilitades pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i per l'*Instituto de Mayores y Servicios Sociales* (IMSERSO). Cal destacar, que de vegades no hi ha coincidència entre les dades que faciliten ambdues fonts oficials per a un mateix indicador. En aquest informe s'utilitzaran les dades que en cada cas siguin més completes.

Aproximació al concepte dependència

El *Llibre Blanc de la Dependència* va definir la *dependència*, d'acord la Recomanació (98) 9 del Comitè de Ministres del Consell d'Europa de 1998 com «la necessitat d'ajuda o d'assistència per tal de realitzar les activitats de la vida quotidiana», i afegeix que de manera més precisa és **«un estat en el qual es troben les persones que per raons lligades a la manca o a la pèrdua d'autonomia física, psíquica o intel·lectual, tenen la necessitat d'assistència i/o ajudes importants per a poder realitzar les activitats de la vida quotidiana i, de manera particular, els referents a la cura personal»**. Així, en la situació de dependència concorren tres factors:

- 1) existència d'una limitació física, psíquica o intel·lectual que disminueix determinades capacitats de la persona,
- 2) incapacitat de la persona per a dur a terme per si mateixa les activitats de la vida diària,
- 3) necessitat d'assistència o cures per part d'una tercera persona.

El Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, realitza una definició al concepte *dependència* d'acord amb el que s'especifica a l'article 2 de la Llei 39/2009 de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència (LAPAD):

«És l'estat de caràcter permanent en què es troben les persones que, per raons derivades de l'edat, malaltia o discapacitat, i lligades a la falta d'autonomia física, mental, intel·lectual o sensorial, els cal l'atenció d'una o altres persones. Aquestes persones també necessiten ajudes importants per a la realització de les activitats bàsiques de la vida diària o, com en el cas de les persones amb discapacitat intel·lectual o malaltia mental, d'altres ajudes per a la seva autonomia personal».

En la definició de *dependència*, hi ha una altra noció que cal també aclarir: **activitats bàsiques de la vida diària (ABVD)**. Aquest és un altre concepte bàsic de la LAPAD que determina que «són aquelles que permeten a la persona desenvolupar-se amb un mínim d'autonomia i independència, com ara la cura personal, les activitats domèstiques bàsiques, la mobilitat essencial, reconèixer persones i objectes, orientar-se, entendre i executar ordres o tasques senzilles.»

Finalment, cal especificar que, segons la necessitat d'ajuda que té una persona per realitzar les activitats bàsiques de la vida diària, s'estableixen tres graus de dependència:

- **Grau I. Dependència moderada.** Es considera que una persona té un grau de dependència moderada quan necessita ajuda per realitzar diverses activitats bàsiques de la vida diària, almenys una vegada al dia, o té necessitats d'ajuda intermitent o limitada per a la seva autonomia personal. (De vint-i-cinc a quaranta-nou punts al BVD).
- **Grau II. Dependència severa.** Es considera que una persona té un grau de dependència severa quan necessita ajuda per a diverses activitats bàsiques de la vida diària dues o tres vegades al dia, però no requereix la presència permanent d'una persona cuidadora o té necessitats d'ajuda extensa per a la seva autonomia personal. (De cinquanta a setanta-quatre punts al BVD).
- **Grau III. Gran dependència.** Es considera que una persona té una gran dependència quan necessita ajuda per realitzar diverses activitats bàsiques de la vida diària unes quantes vegades al dia i, per la seva pèrdua total d'autonomia mental o física, necessita la presència indispensable i contínua d'una altra persona o té necessitat d'ajuda generalitzada per a la seva autonomia personal. (Igual o major a setanta-cinc punts al BVD).

L'atenció de les persones en situació de dependència

Amb data de 31 de desembre de 2019 a Catalunya hi havia 239.983 persones en situació de dependència reconeguda i 26.389 pendents de valoració. **En total més de 266.000 persones, que representen el 3,5% de la població catalana**, necessiten algun tipus d'ajuda per a poder desenvolupar les activitats bàsiques de la vida diària o per a la seva autonomia personal.

Des de l'aprovació de la LAPAD s'han presentat 741.539 sol·licituds de valoració de grau de dependència. Del total de sol·licituds que s'han efectuat, l'11,2% no han pogut ser valorades, ja sigui per caducitat, desistiments i defuncions abans de poder fer la valoració.

En total, s'han realitzat 658.453 valoracions inicials per definir el grau de dependència i d'aquestes, 123.175 no han obtingut un grau de dependència i no se les ha reconegut el dret a rebre una prestació o servei, gairebé el 19% de les valoracions realitzades.

GRAU I	GRAU II	GRAU III
Almenys una vegada al dia, o té necessitats d'ajuda intermitent o limitada per a la seva autonomia personal	Dues o tres vegades al dia, però no requereix la presència permanent d'una persona cuidadora o té necessitats d'ajuda extensa per a la seva autonomia personal	Unes quantes vegades al dia i, per la seva pèrdua total d'autonomia mental o física, necessita la presència indispensable i continua d'una altra persona o té necessitat d'ajuda generalitzada per a la seva autonomia personal
30% de les sol·licituds	32,9% de les sol·licituds	37,1% de les sol·licituds

De les 535.378 valoracions inicials amb grau, 149.311 no van poder realitzar el Programa Individual d'Atenció (PIA), mitjançant el qual s'ha de resoldre quins ajuts i serveis s'ajusten millor a les necessitats de la persona en situació de dependència. O sigui, que el 28% de les persones que han estat dictaminades amb un grau de dependència no han pogut realitzar el PIA perquè el procediment ha caducat, han desistit o han mort abans de poder fer aquest procediment.

Aquesta dada ens alarma de la situació de desatenció de moltes persones que manifesten tenir alguna necessitat d'atenció per la seva situació de dependència. Sí, com hem vist, des dels inicis de la LAPAD hi ha hagut 741.539 persones potencials a rebre una prestació o servei per dependència, **però gairebé el 30% no han pogut exercir els seus drets per l'enorme lentitud del sistema.**

Les últimes dades de les quals tenim referència, informen que dels PIA que encara estan en tràmit, 19.295 són de Grau I i 9.269 de Graus II i III. És a dir, que **el sistema espera rebre 28.574 persones beneficiàries noves.**

Per a conèixer millor la situació actual dels expedients en vigor del sistema d'atenció a la dependència a Catalunya, ens hem de regir per les dades facilitades per l'IMSESO. Segons aquestes dades, l'any 2019 va acabar amb 307.817 resolucions de 334.206 sol·licituds valorables, és a dir, que s'han resolt el 92% de les sol·licituds. Del total de les resolucions, 67.834 s'han quedat sense grau i hi ha 239.983 persones beneficiàries amb dret a prestació, però només 163.730 en són beneficiàries. És a dir, que segons les darreres dades que tenim, **a Catalunya hi ha un percentatge de desatenció del 31,8%: en total, 76.253 persones amb dret a rebre una prestació no l'estan rebent.**

Una altra dada que creiem convenient assenyalar és que **el 4,4% de la població que viu a Catalunya considera que pot optar a alguna prestació de la LAPAD, però tan sols el 2,1% és finalment beneficiària d'algun tipus de servei o prestació.**

SOL·LICITUDS	RESOLUCIONS	BENEFICIARIS AMB DRET A PRESTACIÓ	BENEFICIARIS AMB PRESTACIÓ	«LLIMBS» DE LA DEPENDÈNCIA (DESATENCIÓ)
334.206	307.817	239.983	163.730	76.253
4,4% població catalana	92% de les sol·licituds	78% de les resolucions 3,1% pobl. cat.	68,2% dels benef. amb dret 2,1% pobl. cat.	31,8% dels beneficiaris amb dret

Observant totes aquestes dades, podem concloure que el desenvolupament de la LAPAD ha presentat enormes dificultats i unes importants carències de finançament

per poder donar resposta a la demanda d'atenció. En aquests tretze anys hi ha hagut moltes sol·licituds, a les quals hauríem de sumar les revisions de grau que també s'han sol·licitat i moltes de realitzades, però hem de concloure que tant **el procés de valoració inicial de les sol·licituds com el de resolució dels PIA no han avançat amb prou ritme per donar compliment a la llei.**

A aquest fet hem de sumar els anys de retallades i de pressió cap al sistema que va significar un daltabaix per al procés de desplegament de la LAPAD. De manera resumida, aquestes van ser les restriccions i retallades que es van aplicar:

- **Reial decret llei 10/2010:** s'amplia a 6 mesos el termini per a resoldre les sol·licituds, i el dret d'accés a les prestacions reconegudes es generarà a partir de la data de la resolució.
- **Reial decret llei 20/2011:** s'amplia el calendari d'aplicació de la Llei, demorant fins al 2014 el nivell 1 del Grau I.
- **Reial decret llei 20/2012:** el temps d'espera per a tenir accés a les prestacions econòmiques per cura en l'entorn familiar es va ampliar a dos anys des de la data de resolució, es va suprimir la cotització pública de les persones cuidadores no professionals, es van abaixar els imports de les prestacions econòmiques, es va disminuir el finançament autonòmic amb reduccions del nivell mínim i supressió dels nivells dels graus de dependència, es va establir incompatibilitats entre prestacions econòmiques i serveis, es va retardar el calendari d'atenció a persones amb Grau I fins al 2015, i es van disminuir intensitats dels serveis.
- **Reial decret 1051/2013:** es van disminuir les intensitats dels serveis i va establir incompatibilitats.

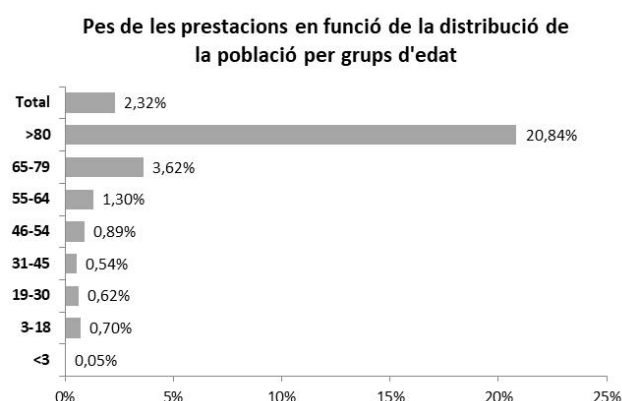
Junt amb les restriccions pressupostàries, el principal exponent de les retallades en el sistema d'atenció a la dependència va ser el Reial decret llei 20/2012. Sens dubte, **ampliar el període de carència a dos anys per les PECEF va suposar un increment de la desatenció del sistema i va provocar que moltes persones amb dret reconegut morissin sense haver rebut cap servei o prestació.** Desatenció que encara avui observem en un percentatge malauradament molt elevat.

El perfil de les persones en situació de dependència

La majoria de les persones amb una dependència reconeguda són dones, el 65%. Per grups d'edat, el 54,4% tenen més de vuitanta anys, el segueix el col·lectiu d'entre seixanta-cinc i setanta-nou anys amb un 19,7%. Aquestes dades ens presenten una major prevalença en les dones i que l'atenció està més centrada en les persones que per la seva edat presenten una més vulnerabilitat o més necessitat d'ajuda. De fet, gairebé el 65% de la població catalana de vuitanta i més anys són dones, així que no ens ha d'estranyar que la majoria de les persones beneficiàries siguin dones.

Aprofundint en l'anàlisi de l'edat de les persones beneficiàries, podem dir que el 21% de la població catalana de vuitanta i més anys està sent atesa d'alguna manera pel sistema de la dependència. A l'altra banda trobem els menors de tres anys, tot i que és cert que ha presentat el volum més baix de sol·licituds, el percentatge de beneficiaris d'aquest col·lectiu és el més baix.

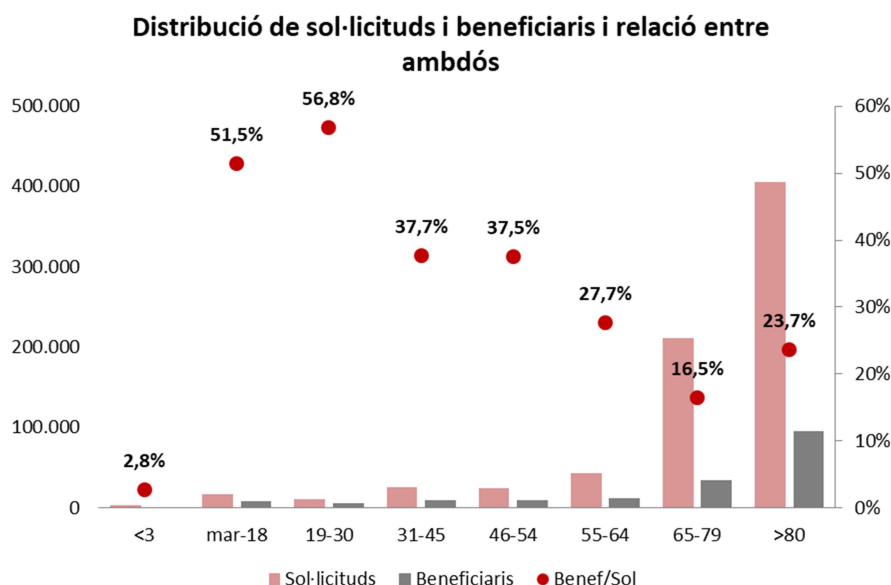
Sol·licituds i prestacions per grups d'edat de les persones beneficiàries			
	Sol·licituds	Prestacions	Prestacions/ pobl. x edat
<3	3.904	109	0,05%
3-18	17.286	8.898	0,70%
19-30	10.463	5.941	0,62%
31-45	25.508	9.608	0,54%
46-54	24.697	9.265	0,89%
55-64	43.053	11.932	1,30%
65-79	211.213	34.753	3,62%
>80	405.415	95.955	20,84%
Total	741.539	176.461	2,32%



Segurament el baix nombre de beneficiaris per als menors de tres anys es deu al dilatat procés de reconeixement de prestacions que, en alguns casos, pot fer que la prestació arribi quan ja tenen tres o més anys. A més, caldria revisar el sistema català de serveis socials per poder veure quin pes tenen els serveis centrats per a aquestes edats, però ja sabem que no és el col·lectiu d'atenció majoritari. Tot i així, creiem que seria bo que es posessin mitjans per augmentar l'atenció dels menors de tres anys. I és que, pensant en el cicle vital en què es troben aquests infants i les enormes dificultats per conciliar dels seus progenitors, seria bo poder agilitzar el tràmit

perquè els menors de tres anys siguin atesos el més aviat possible. Al cap i a la fi, parlem d'un nombre relativament baix de potencials beneficiaris.

Sobre aquesta **desigual relació entre sol·licituds i beneficiaris en funció del grup d'edat**, si la relació més negativa la trobem en els menors de tres anys, 2,8 beneficiaris per cada 100 sol·licituds, les més positives les trobem entre les persones de dinou a trenta anys, amb 56,8 beneficiaris per cada 100 sol·licituds, i entre les de tres a divuit anys, amb 51,5 beneficiaris per cada 100 sol·licituds. A partir dels trenta anys sembla que a mesura que augmenta l'edat també augmenten els indicis de trobar-se en alguna situació de dependència, però no el fet que et reconeguin aquesta situació. A partir dels vuitanta anys, augmenta lleugerament aquesta relació, i si no ho fa més — perquè recordem que el 54,4% de les persones beneficiàries es troba en aquesta franja d'edat— és perquè el 88% de les persones de més de vuitanta anys sol·liciten el reconeixement de dependència.



Finalment, hem de fer menció del grau de dependència que presenten les persones beneficiàries. El Departament de TASF ens les facilita:

GRAU I	GRAU II	GRAU III
43.439	72.804	60.218
24,6%	41,3%	34,1%

Per tal de comprovar com s'adequa el grau de dependència de les persones beneficiàries amb el grau de dependència del total de les persones que tenen reconeguda una prestació o servei de la LAPAD, i també aproximar-nos als percentatges de desatenció per a cada grau, necessitem creuar les dades que acabem de facilitar del Departament de TASF amb dades que facilita l'IMSERSO. S'ha de dir que, tot i fer referència al mateix període, **les dades de l'IMSERSO presenten 12.731 persones beneficiàries menys que les del Departament TASF**, cosa que pot fer variar els percentatges de desatenció en funció del grau:

	GRAU I (moderada)	GRAU II (severa)	GRAU III (gran dep.)
Persones beneficiàries de prestacions	55.832 34,1%	67.620 41,3%	40.278 24,6%
Resolucions amb dret a prestació	98.868 41,2%	88.276 36,8%	52.844 22%
Persones desateses	43.036 60,8%	20.656 24,4%	12.566 14,8%

Si observem la taula anterior, comprovarem que **es dictamina majoritàriament el grau de dependència moderada, i el que menys, el de gran dependència**. Però el percentatge més alt de persones beneficiàries el conformen els de Grau II (severa). Tot i així, hem de constatar que el sistema intenta resoldre les situacions de dependència més greus, sense oblidar d'atendre les persones valorades amb menys dependència. En aquesta decisió, segurament pren protagonisme el cost de les prestacions reconegudes.

Els serveis i les prestacions per atendre la dependència

El **Programa Individual d'Atenció (PIA)** és on es determinen les modalitats d'intervenció més adequades, tenint en compte els aspectes socials i de l'entorn de la persona sol·licitant, la capacitat econòmica, les preferències i necessitats, així com les disponibilitats de recursos a l'hora d'acordar els serveis o les prestacions més adients a la seva situació personal. Així, es contempla un seguit de serveis i prestacions per a atendre les persones beneficiàries. Els serveis alhora se subdivideixen en els serveis de promoció de l'autonomia personal, on es recull la prevenció de situacions de dependència i la teleassistència; i els serveis d'atenció i cura que comprenen el Servei d'Ajuda a Domicili, el centre de dia i de nit, i el centre residencial. I les prestacions també se subdivideixen en les prestacions vinculades als serveis que s'atorgaran únicament quan no es pugui tenir dret a un servei públic, les prestacions de cures informals i les prestacions econòmiques d'assistència personalitzada.

A continuació vegem com es distribueixen el total de 217.310 prestacions i serveis atorgats a Catalunya, amb dades de desembre de 2019:

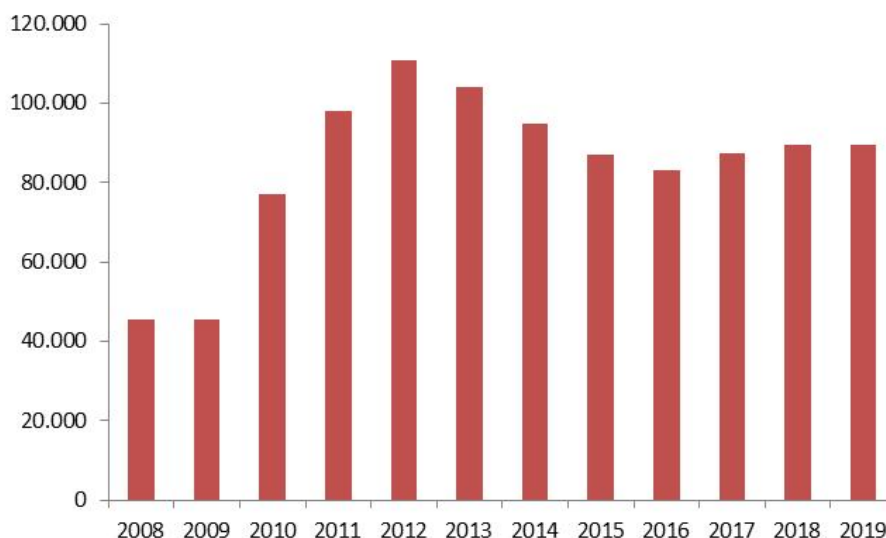
	Nombre	% s/prestacions	% s/beneficiaris
Centre de dia GG	7.092	3,3%	4,02%
Residència GG	28.015	12,9%	15,88%
Sociosanitari	1.673	0,8%	0,95%
Atenció diürna PAD	6.629	3,1%	3,76%
Llar residència PAD	3.063	1,4%	1,74%
Residència PAD	3.998	1,8%	2,27%
Assistent Personal	79	0,0%	0,04%
Llar amb suport m. mental	187	0,1%	0,11%
Llar residència m. mental	1.067	0,5%	0,60%
Llarga estada m. mental	1.105	0,5%	0,63%
SAD	33.447	15,4%	18,95%
Teleassistència	23.347	10,7%	13,23%
Vinculada a centre de dia	1.828	0,8%	1,04%
Vinculada a residència	9.868	4,5%	5,59%
Vinculada a SAD	6.525	3,0%	3,70%
PECEF	89.387	41,1%	50,66%

Com podem veure, **el pes de les prestacions econòmiques per a cures en l'entorn familiar és molt elevat a Catalunya, el 41,13% del total de les prestacions**, quan la mitjana de l'Estat espanyol és de 30,26%. Aquest elevat pes contradiu les intencions de la LAPAD que va configurar aquesta prestació com una prestació excepcional, però evidentment, el punt de desenvolupament en què es troba sistema ha permès facilitar extensivament aquesta prestació, concretament per dos motius:

- 1) **El seu cost és molt més baix que el d'altres prestacions.** En aquest sentit, l'Associació Estatal de Directores i Gerents en Serveis Socials, al seu XIX Dictamen de l'Observatori de la Dependència, assenyala que el cost de l'atenció residencial suposa el 48% de la despesa total del sistema i dona cobertura al 16% de les persones, en canvi, el 39% de les persones són ateses amb una PECEF amb una despesa estimada del 17,6% dels recursos destinats.
- 2) **No disposem de serveis suficients per donar resposta a les necessitats de les persones.** Això també pot explicar com les prestacions econòmiques vinculades a un servei han anat guanyant pes al llarg dels anys, ja que aquestes es poden facilitar quan per manca de disponibilitat no és possible l'atenció per part d'un servei públic o concertat, a més que l'impacte econòmic públic és també menor. Així, la PECEF ha facilitat molt la gestió de l'aplicació de la LAPAD, ja que és més fàcil donar diners que prestar serveis.

A més, tradicionalment s'ha atorgat a la família el rol de cuidar de les persones dependents, i més concretament a les dones, omplint d'aquesta manera els buits del nostre estat de benestar.

Evolució de la PECEF



Font: Anys 2008-2010 IMSERSO, anys 2011-2019 Dep. TASF

Per acabar aquest apartat, volem estimar quin és el nombre de persones en situació de dependència que necessita algun tipus de cura en l'entorn familiar, més enllà de les que són beneficiàries de la PECEF. Si del total de les prestacions traiem les que estan relacionades amb un servei residencial i ens aproximem al nombre de beneficiaris de serveis no residencials d'acord amb la ràtio d'1,23 serveis/prestacions per persona beneficiària vigent al 31 de desembre de 2019, **podem concloure que a Catalunya hi ha unes 205.000 persones en situació de dependència que actualment reben algun tipus de cura en l'entorn familiar**, o sigui, el 2% de la població de Catalunya.

Beneficiaris PECEF	89.387
Aproximació beneficiaris serveis no residencials	53.737
Aproximació desatesos potencials beneficiaris serveis no residencials	23.221
Aproximació desatesos potencials beneficiaris PECEF	38.626
Aproximació beneficiaris que necessiten algun tipus de cura en l'entorn familiar	204.972

Podem concloure que, després de tretze anys en què va començar a desplegar-se la LAPAD, el model d'atenció i cura de les persones que s'ha desenvolupat a Catalunya es caracteritza per un **desplaçament cap a les famílies de la responsabilitat pública de prestar aquesta atenció i per una evident fragilitat del sector públic en l'àmbit dels serveis socials.**

El perfil de la persona cuidadora (no professional)

Una aproximació al perfil de la persona cuidadora ens la dona l'*Enquesta sobre Discapacitat, Autonomia personal i situacions de Dependència* publicada per l'INE, que dedica un apartat a descriure les persones cuidadores. Malauradament, l'última vegada que es va dur a terme aquesta enquesta recopila dades de l'any 2008. Tot i així, facilitem una breu descripció de les dades que facilita aquesta enquesta perquè són les úniques que disposem per aproximar-nos al perfil de la persona cuidadora.

Segons aquestes dades, a Catalunya el perfil de la persona cuidadora és el d'una **dona** entre **quaranta-cinc i seixanta-quatre anys**, que és la **filla o parella** de la persona en situació de dependència, que **viu a la mateixa llar** de la persona que cuida, amb **estudis primaris** i que dedica **més de vuit hores diàries** a la cura de la persona que està cuidant.

Dades més recents les facilita l'Enquesta de Salut de Barcelona i arriba a la mateixa conclusió. En la seva darrera edició, dels anys 2016-2017, es pot comprovar que el perfil de la persona que cuida una persona de més de seixanta-cinc anys o d'una persona discapacitada és el d'una dona entre quaranta-cinc i seixanta-quatre anys.

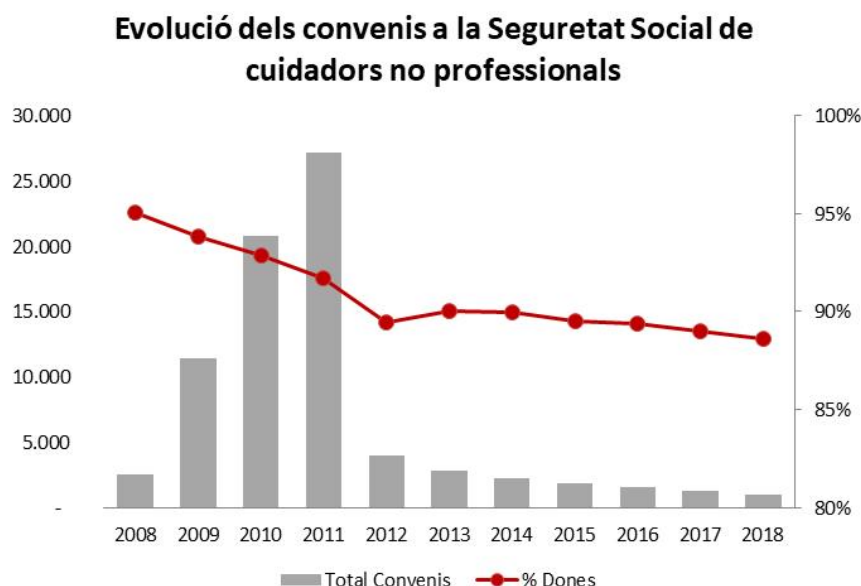
Així, parlar d'atenció a les persones en l'àmbit familiar és parlar del treball que acaben assumint les dones, fruit del biaix patriarcal que la nostra societat encara arrossega i que provoca que es continuï associant culturalment la cura de les persones i el gènere en l'àmbit familiar. Una realitat que l'aplicació de la Llei de dependència està contribuint a reproduir i consolidar, convertint una prestació que havia de ser una excepció en gairebé la norma habitual.

Una altra dada a tenir en compte que també ens facilita aquesta enquesta sobre discapacitat del 2008, és que hi ha una **elevada presència de persones cuidadores que també estan treballant, el 45,7%**, amb un percentatge més alt de dones (46,7% del total de dones) que d'homes (el 43%) que concilien treball amb l'atenció d'un familiar dependent.

L'Enquesta de Població Estadística de l'INE va realitzar l'any 2018 un mòdul especial sobre conciliació entre la vida laboral i la familiar. D'aquestes dades es desprèn que, a Catalunya:

- El 3,77% de les persones d'entre divuit i seixanta-quatre anys es fan càrrec de familiars dependents, és a dir, unes 180.000 persones.
- El 4,41% de les persones d'entre divuit i seixanta-quatre anys va haver de deixar de treballar o de reduir el temps de treball almenys durant un mes seguit per tenir cura de familiars dependents o, cosa equivalent, unes 210.000 persones.

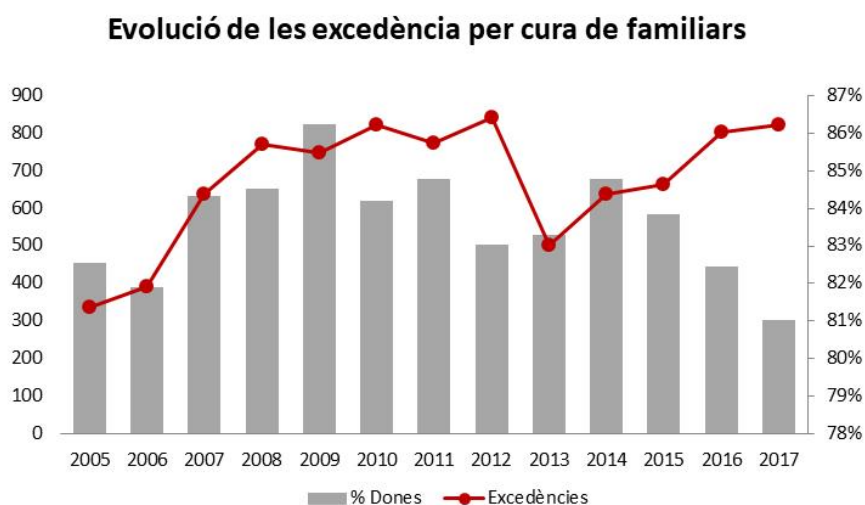
També podem aproximar-nos al sexe de les persones que cuiden els beneficiaris de les prestacions econòmiques per cures en l'entorn familiar. La PECEF estableix la possibilitat que la persona cuidadora no professional subscrigui un conveni especial amb la Tresoreria General de la Seguretat Social. **En tots aquests anys, el percentatge de dones sobre el total de convenis no baixa del 89%.**



Font: Institut Nacional de la Seguretat Social

D'altra banda, tal com es veu en el gràfic anterior, l'evolució de la subscripció a aquest conveni ha anat associada a l'assumpció dels costos derivats de les cotitzacions. Si amb el naixement de la LAPAD aquests costos eren a càrrec de l'Administració General de l'Estat, les retallades del Reial decret 20/2012 van suprimir aquestes despeses a partir del gener del 2013, i va obligar les persones cuidadores a fer-se càrrec de les seves cotitzacions si volien continuar mantenint la relació amb la Seguretat Social. No ha estat fins a l'abril del 2019 que les cotitzacions han tornat a ser a càrrec de l'Estat.

Finalment, podem aportar dades sobre el nombre d'excedències per tenir cura de familiars. L'any 2017 a Catalunya 822 persones es van acollir a aquest dret. Pot semblar un nombre baix, però, recordem que acollir-se a aquest dret suposa suspendre la relació laboral temporalment i quedar-se sense ingressos derivats de la feina, així que no és estrany que no hi hagi més persones que demanen acollir-s'hi. A més, hem d'assenyalar que pràcticament són dones, el 84% de mitjana entre els anys 2005 i el 2017, les que demanen l'excedència per tenir cura d'un familiar.



Font: Ministeri de Treball i Economia Social.

Valoracions sobre la situació de la dependència a Catalunya

Per a la UGT de Catalunya, el treball de cura a les persones amb dependència ha estat i és un factor clau en el desenvolupament de la societat. Han passat ja tretze anys des de l'aprovació de la Llei per a l'Autonomia personal i Atenció a les persones en situació de dependència (LAPAD), una llei que va significar un salt qualitatiu en el reconeixement de drets universals i subjectius a l'atenció de les persones que tenien una dificultat per desenvolupar la seva vida quotidiana, i que apostava pel reforçament d'un estat de benestar que al nostre país s'estava desenvolupant amb retard.

La seva entrada en vigor va despertar grans expectatives, però el seu desplegament ha estat molt condicionat per la crisi econòmica, i aquesta ha justificat les contínues retallades pressupostàries i d'atenció que ha patit la llei. Semblava també que amb la LAPAD es traslladaria una part significativa del treball d'atenció i cures a les persones a l'àmbit de la responsabilitat pública, al mateix temps que se suposava la creació de nous filons d'ocupació per satisfer la demanda de serveis. Però, tretze anys després, hem de dir que no s'ha aconseguit canviar el model d'atenció i cura a les persones que, a més de sostenir-se sobre les esquenes de dones treballadores, no sembla encara apostar per la professionalització del sector de cura i atenció a les persones.

Sobre el sistema d'atenció a la dependència que s'ha anat configurant a Catalunya, hem de destacar els següents aspectes que valorem desfavorables per al seu desplegament:

- 1) LENTITUD.** Durant el 2019, 10.706 sol·licituds (inicials i de revisió) i 36.705 PIA (inicials i de modificació) no s'han pogut valorar per caducitat, desistiments i defuncions.
- 2) ESCASSA PROVISIÓ PÚBLICA DELS SERVEIS PÚBLICS.** Una de cada dues persones beneficiàries reben la prestació econòmica per a cures en l'entorn familiar (PECF).
- 3) COPAGAMENT PER REBAIXAR LA DESPESA PÚBLICA.** Impuls de les prestacions econòmiques vinculades a un servei, en el darrer any han augmentat un 15% (desembre 2018 a desembre de 2019), cosa que obliga les persones beneficiàries a assumir l'import del servei que no està finançat per la prestació.
- 4) ELEVAT GRAU DE DESATENCIÓ.** Segons dades de l'IMSERSO, Catalunya és la CCAA amb el percentatge més elevat de persones beneficiàries amb dret que

no reben prestació, el conegut «llimbs de la dependència». El desembre de 2019, aquest percentatge era del 31,8% per a Catalunya mentre la mitjana estatal era del 19,5%.

5) FEMINITZACIÓ DE LA CURA. El 89% dels convenis a la Seguretat Social per a cuidadors no professionals els subscriuen dones.

Tots aquests aspectes han impulsat que **la prestació econòmica per cures en l'entorn familiar s'hagi estès en el sistema d'atenció a la dependència** i, segurament, el seu ús és excessiu. El sistema d'atenció a la dependència hauria d'afavorir que les persones poguessin escollir la prestació que millor s'adaptés a la seva situació, i tot que moltes d'aquestes persones segurament volen ser ateses en les seves llars, valorem que la preponderància de la PECEF no és resultat de la principal elecció d'aquestes persones ni de les seves cuidadores familiars.

Guia de mesures per a la conciliació de les persones cuidadores no professionals

Les pàgines anteriors ens han servit per veure com ha evolucionat l'atenció a la dependència des de la posada en marxa de la LAPAD i comprendre millor la situació de les persones en situació de dependència i de les persones que les cuiden dins l'entorn familiar. A continuació es revisaran les mesures en matèria de conciliació de les persones que **cuiden persones en situació de dependència en l'entorn familiar** i, en aquest sentit, no ens interessarà tant si la persona en situació de dependència té o no dret (i si en té, si és beneficiària o no ho és), sinó que el que ens interessa saber és si mantenen alguna relació laboral per poder especificar quines mesures es preveuen per facilitar la conciliació d'aquestes persones. **D'aquesta manera, diferenciem dos perfils de persones cuidadores:**

- Un, que ha de compatibilitzar l'atenció de la persona en situació de dependència ***amb una activitat professional;***
- i un altre, que ***no té una relació laboral*** (assalariada o no) amb la qual hagi de compatibilitzar la cura del o la familiar en situació de dependència.

Comencem per les que no han de compatibilitzar l'atenció d'una persona en situació de dependència amb una activitat professional.

**PERSONES CUIDADORES QUE NO HAN DE COMPATIBILITZAR
L'ATENCIÓ D'UNA PERSONA EN SITUACIÓ DE DEPENDÈNCIA
AMB UNA ACTIVITAT PROFESSIONAL**

1. La prestació econòmica per a cures en l'entorn familiar

Com ja hem vist, aquesta prestació té un gran pes en el sistema d'atenció a la dependència i, segurament, és el referent més important de les persones que cuiden un familiar i que no tenen una activitat laboral. Recordem, així, que a Catalunya **89.387 persones són beneficiàries d'aquesta prestació** i que és aquest dret, el de la prestació econòmica per la cura en l'entorn familiar, el que pot permetre que una persona cuidadora no professional estigui inclosa o no en la Seguretat Social.

Qui pot ser una persona cuidadora no professional?

El Reial decret 615/2011, d'11 de maig, pel qual es regula la Seguretat Social de les persones cuidadores de les persones en situació de dependència defineix, a l'article 1, qui són les persones cuidadores no professionals. En aquest sentit, ho podran ser els **familiars per consanguinitat, afinitat o adopció fins al tercer grau**. Únicament en el cas que la persona en situació de dependència tingui el seu domicili en un entorn amb insuficiència de recursos, despoblats o de difícil accés, es podrà permetre que la persona cuidadora no professional no tingui el grau de parentiu assenyalat sempre que visqui en el mateix municipi o municipi veí de la persona amb dependència durant el període previ d'un any.

En una primera mirada a aquest article, es pot arribar a concloure que les parelles de fet no poden ser, en principi, les cuidadores informals de les seves parelles en situació de dependència. D'aquesta manera, queden excloses altres formes de convivència que no es basin en el matrimoni, i així va ser fins a «l'Acord del Consell Territorial del Sistema per a l'Autonomia i Atenció a la Dependència», del 25 de gener de 2010, acord per a la millora de la qualitat de la prestació econòmica per a les cures en l'entorn familiar del SAAD, i que es va publicar al BOE el 12 de març de 2010. En aquest acord es determinaven els requisits d'idoneïtat de la persona cuidadora; el primer, ser familiar fins al tercer grau, però entenent aquesta vegada com a situacions assimilades a la **relació familiar les parelles de fet, i també a tutors i persones designades amb funcions d'acolliment**.

Un petit apunt més sobre la relació familiar de la persona cuidadora no professional, com veurem més endavant, és que la LAPAD permet els familiars fins al tercer grau de

consanguinitat fer de cuidador no professional, però l'Estatut dels Treballadors només protegeix aquells familiars fins al segon grau de consanguinitat.

Pel que fa als altres requisits per a ser persona cuidadora que es comenten a l'esmentat acord, són els següents:

- Tenir la capacitat física i psíquica suficient per desenvolupar les funcions de cura i ajut perquè l'altra persona pugui desenvolupar les activitats bàsiques de la vida diària.
- Tenir el temps de dedicació suficient per atendre la persona beneficiària.

En aquest acord, també es detalla que prèviament a la concessió d'aquesta prestació econòmica, ja sigui per a persones cuidadores familiars com per a no familiars a causa de circumstàncies excepcionals de l'entorn, les persones beneficiàries han d'estar rebent aquest tipus d'atenció.

I si hi ha més d'una persona cuidadora?

Per últim, a més de detallar quines són les condicions adequades d'habitabilitat de l'habitatge i de convivència, la participació de la persona beneficiària i el seguiment de la qualitat de les cures, també es determina com es donarà la prestació en el cas que hi hagi més d'una persona cuidadora. En aquest cas, s'haurà de designar una persona cuidadora principal que assumirà la responsabilitat de les cures, i haurà de tenir disponibilitat d'almenys un any per prestar l'atenció. Si es dona el cas que hi ha diverses persones que roten en l'atenció de la persona beneficiària, s'hauran de determinar clarament els períodes que corresponguin a cadascuna d'elles, sense que es pugui donar un període continuat inferior a tres mesos.

Conveni especial amb la Seguretat Social

La prestació econòmica per a la cura en l'entorn familiar, per una banda reconeix una quantia econòmica per a la persona en situació de dependència beneficiària (i no per a la persona cuidadora en concepte de substitució d'una renda de treball o com una «retribució econòmica» per cuidar el familiar en situació de dependència), i per una altra estableix la possibilitat que la persona cuidadora no professional subscrigui un

conveni especial amb la Tresoreria General de la Seguretat Social, cost que des de l'1 d'abril de 2019 torna a assumir l'Administració General de l'Estat.

Amb la subscripció del conveni, el cost del qual va a càrrec de l'Administració General de l'Estat, es pretén que la persona cuidadora no professional es pugui beneficiar de la protecció del sistema de Seguretat Social, i **no estableix pas mesures de conciliació**.

El Reial decret 615/2007, d'11 de maig, va regular la Seguretat Social de les persones cuidadores de les persones en situació de dependència, i va desenvolupar el reglament per tal que es pugui subscriure aquest conveni, tractant d'evitar alguns dels impactes negatius de les persones cuidadores no professionals sobre les seves carreres de cotitzacions.

Seguint aquesta normativa, ***les persones que no hauran de subscriure aquest conveni són les següents:***

- Les que per dur a terme una activitat professional ja estiguin incloses en el sistema de la Seguretat Social
- Les que estiguin rebent la prestació per desocupació
- Les que siguin pensionistes de jubilació o d'incapacitat permanent
- Les que, tenint seixanta-cinc o més anys, siguin pensionistes de viduïtat o en favor de familiars
- Les que estiguin gaudint de període d'excedència laboral per cura de familiars que tinguin la consideració de període de cotització efectiva (d'acord amb l'article 180 de la LGSS).

Per una altra banda, també es dona ***l'oportunitat de subscriure aquest conveni en els següents casos, per tal de millorar o mantenir les carreres de cotització:***

- Si s'ha reduït la jornada de treball i en proporció el salari, es pot establir el conveni especial per al manteniment de les bases de cotització per les quals s'estava cotitzant abans de la reducció de jornada. Recordem que durant el primer any de reducció de jornada les cotitzacions es contemplaran incrementades al 100%. A partir d'aquí, si se subscriu el conveni, el cost l'assumiria la persona cuidadora.
- Si s'està en situació d'excedència per cura d'un familiar amb dependència i s'ha superat aquest primer any, es dona la possibilitat de subscriure un

conveni especial a càrrec de la persona cuidadora per tal de mantenir la seva carrera de cotització.

- Si amb anterioritat a la prestació econòmica per a la cura a l'entorn familiar, la persona cuidadora tingués subscrit un conveni especial amb la Seguretat Social, aquest s'extingirà per procedir a la subscripció del conveni regulat pel RD 615/2007, però es donarà la possibilitat de poder mantenir les bases de cotització, si són més elevades, a càrrec de la persona cuidadora.
- Si la persona cuidadora interromp una activitat laboral per atendre un familiar en situació de dependència per a la qual estava cotitzant per sobre la base del conveni especial que subscriu, se li permetrà mantenir la base per la qual estava cotitzant, el cost de la qual l'assumirà la persona cuidadora.

També s'estableix que, **mentre s'estigui subscrit a aquest conveni, s'estarà en situació assimilada a l'alta als efectes de les prestacions de jubilació i d'incapacitat permanent i mort i supervivència, derivades d'accident o de malaltia** (art. 3 del RD 615/2007). Queden excloses de la situació assimilada a l'alta les prestacions periòdiques temporals, com són la incapacitat temporal (tant la derivada de contingències comunes com la professional), naixement i cura de menor, risc durant la lactància natural, o la prestació per desocupació una vegada que es deixi de ser persona cuidadora.

Finalment, pel que fa a la cotització, la **base mensual de cotització serà el topall mínim** que, en cada moment, estableixi el Règim General de la Seguretat Social. Si la dedicació no és completa —és a dir, inferior a les 40 hores setmanals— la base de cotització es reduirà proporcionalment i com a màxim el 50%.

2. Programes de suport

Segons l'article 18.4 de la LAPAD, es contempla la **promoció d'accions de suport les persones cuidadores no professionals que comprendran programes de formació, informació i mesures per a atendre els períodes de descans.**

Podríem assenyalar aquesta com l'única mesura de conciliació que es contempla per a les persones cuidadores no professionals que no tenen una activitat professional, i no podem concloure que aquesta sigui suficient, ja que en la normativa queda insuficientment indefinida i concretada, a part que no sembla que es garanteixin els recursos econòmics suficients per atendre aquesta necessitat.

La Llei de serveis socials reconeix una prestació de servei de suport als familiars cuidadors/ores i altres cuidadors/ores no professionals, **subjecte a la disponibilitat pressupostària**. Aquest és un servei de suport que duen a terme professionals especialitzats/ades per atendre aquelles situacions que requereixen una atenció particular, oferint atenció, orientació, assessorament i formació als familiars cuidadors i altres cuidadors/es no professionals quan es troben en situacions de dificultat.

Aquestes actuacions les promou el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a través d'entitats que de manera conveniada realitzen programes adreçats al suport físic i/o emocional i de caràcter formatiu per atendre les necessitats de les persones cuidadores no professionals. De manera general podríem classificar aquestes actuacions de la següent manera:

- **Acompanyament a les persones cuidadores no professionals** basat en l'atenció, l'orientació, l'assessorament i la formació per part de professionals. Normalment s'ofereixen els següents serveis: cursos de formació, grups de suport i d'ajuda mútua, servei d'atenció domiciliària substitutori, servei de respir i assessorament telefònic.
- **Programa d'estades temporals** que consisteix en un ajut per a la persona amb dependència perquè faci una estada de caràcter temporal en un servei d'acolliment residencial o de centre de dia.
- **Formació**. L'objectiu principal de la formació és proporcionar les habilitats necessàries a la persona cuidadora per millorar la qualitat de vida de la persona

dependent i, al mateix temps, facilitar eines que li permetin viure positivament l'experiència de cuidar.

Actualment hi ha diverses iniciatives que ofereixen formació als cuidadors i cuidadores des de diferents àmbits: salut (centres d'atenció primària, centres sociosanitaris); associacions d'usuaris, d'afectats per malalties concretes, de familiars dels afectats; universitats; fundacions privades; administracions locals. Les actuacions es desenvolupen tant a nivell individual com grupal, i en diversos formats: cursos presencials, material gràfic, tallers, conferències, col·loquis, etc.

Entre aquestes iniciatives destaquem:

- **Espai Barcelona Cuida.** Aquest és un centre que recull tots els recursos existents en l'àmbit de la cura a la ciutat de Barcelona, amb la intenció de facilitar informació, orientació i l'accés a aquests recursos.

Espai Barcelona Cuida

Av. Marquès de l'Argentera, 22
93 413 21 21

Horari d'atenció presencial: de
dilluns a divendres, de 10.00 a
13.30 h i de 15.00 a 18.30 h.
Primer cap de setmana del mes:
dissabte, de 16.00 a 19.30 h
Atenció telefònica: de dilluns a
divendres, de 8.15 a 19.00 h

- **Xarxa de famílies cuidadores.** Xarxa creada en el marc de l'Acord ciutadà per a una Barcelona inclusiva, l'any 2008. Aquesta xarxa d'entitats pretén enfortir la capacitat d'organització de la ciutat en l'acompanyament i el suport a les famílies i cuidadors/ores no professionals que atenen les persones que pateixen malalties vinculades a la pèrdua d'autonomia.

<http://familiescuidadores.blogspot.com/p/presentacio.html>

- **Grups de suport emocional i d'ajuda mútua (GSAM).** Aquest és un programa que impulsa la Diputació de Barcelona des de l'any 2009. Els GSAM són un espai de relació i suport psicològic que possibilita l'expressió de sentiments, emocions i preocupacions associades a les tasques de cura, amb la finalitat de millorar la qualitat de vida de les persones cuidadores. Aquests es basen en la dinàmica de grups, a partir de les vivències, interessos, necessitats de les persones que hi participen. Es treballa des dels aspectes emocionals i personals de cadascuna de les persones i es potencia la interacció personal entre elles.

Més informació sobre els municipis on funcionen:

<https://www.diba.cat/es/web/benestar/gsam>

- **Ser CuidadorA.** Espai virtual de la Creu Roja amb la participació de l'IMSERSO amb diversos recursos i informació per a les persones cuidadores no professionals.

Més informació:

<https://www2.cruzroja.es/sercuidadora>

900 365 100

Atenció telefònica de dilluns a divendres de 9 a 21 hores

Pots escriure un correu a:

sercuidadora@cruzroja.es

sercuidador@cruzroja.es

O enviar un missatge per Whatsapp:

678 480 951

- **Persones cuidadores de la Fundació Pere Tarrés.** Amb el suport del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, s'ofereix aquest espai virtual dirigit a les persones cuidadores de familiars en situació de dependència, on s'ofereix informació, intercanvi d'experiències, orientacions i suport emocional.

Més informació:

<http://personescuidadores.peretarres.org/p/blog-page.html>

**PERSONES CUIDADORES QUE COMPATIBILITZEN L'ATENCIÓ
D'UNA PERSONA EN SITUACIÓ DE DEPENDÈNCIA AMB UNA
ACTIVITAT PROFESSIONAL**

En aquest primer punt, repassem ara els instruments laborals que permeten a les persones cuidadores d'una persona dependent conciliar les cures amb una feina per compte d'altri. D'aquesta manera, revisem les mesures que es contemplen a l'Estatut dels Treballadors (ET) i a la Llei general de la Seguretat Social (LGSS). Com veurem, uns instruments estan dirigits a facilitar la conciliació de la vida laboral amb l'atenció del familiar en situació de dependència, i uns altres a protegir les persones treballadores que fan ús d'aquestes mesures.

De manera prèvia cal que fent menció a un parell d'incoherències al voltant de la figura de la persona cuidadora, entre la que estableix la LAPAD i l'ET.

La primera és sobre el reconeixement de la persona dependent. Si bé a la LAPAD es fa referència a «l'estat de caràcter permanent en què es troben les persones que, per raons derivades de l'edat, la malaltia o la discapacitat, i lligades a la falta o a la pèrdua d'autonomia física, mental, intel·lectual o sensorial, necessiten l'atenció d'una altra o altres persones o ajudes importants per fer activitats bàsiques de la vida diària [...]» (art. 2.2 de la LAPAD), a l'ET no es fa referència al caràcter permanent, sinó que únicament es fa referència a la persona dependent que **«per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte»** (art. 37.6 de l'ET). Per tant, entenem que **l'ET és més ampli en el reconeixement de la persona dependent, i que els treballadors que vulguin fer ús de les mesures de conciliació que s'hi contemplen no necessiten que la persona a qui han de cuidar tingui reconegut un servei o una prestació de la LAPAD, sinó que també pot ser durant un estat transitori de dependència.**

La segona qüestió a què volem fer referència és l'abast de la persona cuidadora informal. En aquest sentit en la LAPAD, i més concretament en l'article 1.1. del Reial decret 615/2007, pel qual es regula la Seguretat Social de les persones cuidadores de les persones en situació de dependència, es dona la possibilitat d'assumir la condició de persones cuidadores no professionals als familiars per consanguinitat, afinitat o adopció fins a tercer grau. Aquesta vegada **serà l'ET**, excepte l'article 34.8, com veurem més endavant, **el que limitarà els drets a les diferents mesures previstes per conciliar la vida personal, familiar i laboral, als familiars fins a segon grau.** A parer nostre, aquesta és una incongruència que s'hauria de corregir en l'ET.

Com veurem a continuació, la reducció de jornada, l'excedència i les mesures que ampliïn aquests drets a través de la negociació col·lectiva esdevenen les principals eines laborals que tenen les persones treballadores per conciliar la vida personal, familiar i laboral.

I a la vegada, per protegir i enfortir aquests drets, es contemplen a més una altra sèrie de mesures: protecció davant l'acomiadament, indemnització en cas d'acomiadament i protecció davant l'atur.

1. Reducció de la jornada (art. 37.6 ET)

«Qui per raons de guarda legal té directament al seu càrrec algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceix una activitat retribuïda té dret a una reducció de la jornada laboral diària, amb la disminució proporcional del salari, d'entre **almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada**.

Té el mateix dret qui s'hagi de fer càrrec directament d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si sol, i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor permanent, té dret a una reducció de la jornada laboral, amb la disminució proporcional del salari de, com a mínim, la meitat de la durada de la jornada, per tenir cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de cuidar-lo directament, contínuament i permanentment, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els divuit anys. Per conveni col·lectiu, es poden establir les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

Les reduccions de jornada que preveu aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa».

Com es pot veure en la lectura d'aquest article, s'articula el dret de la persona treballadora a reduir la seva jornada de treball amb la corresponent i proporcional disminució del salari. **Serà el treballador o treballadora qui concretarà l'horari i el període de reducció de jornada** tenint en compte les necessitats de les persones de qui té cura.

Es pot donar el cas que la proposta de concreció horària entri en col·lisió amb les necessitats organitzatives de l'empresa, si bé l'empresa no et pot negar el dret a fer una reducció de jornada, sí que pot al·legar dificultats organitzatives. En cas que l'empresa no estigui d'acord amb la forma en què la persona treballadora ha proposat fer la reducció de jornada (ja sigui un desacord sobre la concreció horària o la determinació del període), **es pot presentar una demanda davant el jutjat social perquè es reconegui l'exercici d'aquest permís**, a través d'un procediment específic (preferent i urgent) per a aquestes reclamacions, tal com es preveu en l'article 139 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

«El procediment per a l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral reconeguts de manera legal o convencional es regeix per les regles següents:

- a) El treballador disposa d'un termini de vint dies, a partir del moment en què l'empresari li comunicui la seva negativa o la seva disconformitat amb la proposta realitzada pel treballador, per presentar demanda davant el jutjat social.

En la demanda del dret a la mesura de conciliació es pot acumular l'acció de danys i perjudicis causats al treballador, exclusivament pels derivats de la negativa del dret o de la demora en l'efectivitat de la mesura, dels quals l'empresari es pot exonerar si ha donat compliment, almenys provisional, a la mesura proposada pel treballador.

L'empresari i el treballador han de portar les seves respectives propostes i alternatives de concreció als actes de conciliació prèvia al judici i al mateix acte de judici, que poden acompanyar, si s'escau, amb un informe dels òrgans paritaris o de seguiment dels plans d'igualtat de l'empresa per a la seva consideració en la sentència.

- b) El procediment és urgent i s'hi ha de donar tramitació preferent. L'acte de la vista s'ha d'assenyalar dins dels cinc dies següents al de l'admissió de la demanda. La sentència s'ha de dictar en el termini de tres dies. Contra aquesta no escau recurs, excepte quan s'hagi acumulat pretensió de rescabament de perjudicis que per la seva quantia pugui donar lloc a recurs de suplicació, cas en què el pronunciament sobre les mesures de conciliació és executiu des que es dicti la sentència.

Amb la intenció d'evitar una part dels efectes perjudicials sobre la cotització i la protecció social de les persones que s'acullen a aquest dret, la LGSS preveu, en

l'article 237.3, que **les cotitzacions fetes el primer any del període de reducció de jornada computin incrementades fins al 100%** de la quantia que hagués correspost sense la reducció de la jornada de treball a efectes de les prestacions per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat de la Seguretat Social.

«Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en el primer y segundo párrafo del mencionado artículo».

Amb relació a la **protecció per desocupació**, en l'article 270.6 de la LGSS es preveuen mesures per computar fins al 100 % la quantia de la base reguladora aquest període de reducció de jornada, i per no perjudicar les quanties màxima i mínima de la prestació.

«En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 5, 6 y 8 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 por ciento de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada».

Pel que fa a l'extensió en el temps d'aquest dret, no s'estableix un temps màxim per poder fer ús d'aquest dret, així que se suposa que **es podrà mantenir la reducció de jornada per aquest motiu mentre es mantingui la situació de**

dependència de la persona a la qual es cuida. Com que la reducció de la jornada es pot mantenir així durant molts anys i, com hem vist, l'increment de les cotitzacions fins al 100% només es produiria durant el primer any, **es permet subscriure un conveni especial amb la Seguretat Social per tal de mantenir les bases de cotització en les quanties en les quals s'estava cotitzant abans de la reducció de jornada** (article 21 de l'Ordre TAS 2865/2003 de 13 d'octubre, pel qual es regula el conveni especial en el Sistema de la Seguretat Social). Aquesta vegada el cost recauria en la persona treballadora que subscriu el conveni.

2. L'excedència (art. 46.3 ET)

«Els treballadors tenen dret a gaudir un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

Els treballadors també tenen dret a un període d'excedència, d'una durada no superior a dos anys, llevat que s'estableixi una durada superior per negociació col·lectiva, per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si sol, i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat, el període de durada de la qual es pot gaudir de manera fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Si un nou subjecte causant dóna dret a un nou període d'excedència, l'inici de l'excedència dóna fi al que, si s'escau, s'estigui gaudint.

El període en què el treballador està en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article és computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador té dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del lloc de treball. Un cop transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, si el treballador forma part d'una família que té reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estén fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit mesos quan es tracti de categoria

especial. Quan la persona exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins un màxim de divuit mesos».

A partir d'aquest article es dona dret a la persona treballadora que cuida un familiar dependent a demanar una **excedència per un període de dos anys, ampliables per conveni**. No cal que gaudeixi l'excedència de manera continuada, sinó que la persona treballadora **ho podrà fer de manera fraccionada en dos o més períodes**; intercalant excedència i treball. Cal tenir present que aquest dret té per objectiu millorar la qualitat de vida de les persones dependents i facilitar la compatibilitat de la vida laboral de les persones que se'n fan càrrec. Per tant, es pot modular l'excedència en funció de les necessitats de conciliació.

En cas que l'empresa no estigui d'acord amb la petició d'excedència, a partir del moment en què es comuniqui que no s'accepta l'accés o la forma de gaudi, es tenen 20 dies per presentar una demanda davant el jutjat social (recordem l'article 139 de la Llei reguladora de la jurisdicció social). Cal que l'empresa ho comuniqui per escrit o davant de la representació sindical. L'objectiu de la demanda és que es reconegui l'exercici d'aquest dret de conciliació a través d'un procediment específic (preferent i urgent) per a aquestes reclamacions.

L'empresa no pot denegar el reingrés després de gaudir l'excedència, fins i tot en acabar els períodes de reserva del lloc de treball. En cas que es denegui l'accés al dret d'excedència, es considerarà acomiadament i, per tant, la persona treballadora a qui li hagin negat la reincorporació a la data prevista haurà de demandar l'empresa en els 20 dies següents a la data de denegació del reingrés.

Com en el cas de la reducció de jornada, només es podrà sol·licitar per a la cura d'un familiar fins al segon grau de parentiu i, igualment, deixa incomplet la individualització d'aquest dret quan hi hagi dues o més persones treballadores que generin aquest dret pel mateix subjecte causant, posant la decisió en mans de l'empresa.

Pel que fa a la protecció de les persones treballadores que demanen l'excedència per la cura d'un familiar, s'han considerat unes qüestions, però també se n'ha

deixat de banda unes altres. Així, cal fer també esment a l'especial protecció que es vol donar en aquest article a les persones treballadores que s'acullen a aquest dret, ja que **reconeix el còmput del temps d'excedència a efectes d'antiguitat i es reserva durant el primer any el lloc de treball de la persona treballadora**. I també, amplia la durada de la reserva del lloc de treball per a les famílies nombroses, fins a 15 mesos en els casos de categoria general i 18 mesos en els casos especials.

Però per un altre costat, no és tan sols que aquest permís no estigui de cap manera retribuït, és que **només un dels dos anys d'excedència es considerarà cotitzat** a efectes de les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat de la Seguretat Social, tal com s'indica a l'article 237.2 de la LGSS, però, de la mateixa manera que passa amb la reducció de jornada, podrà establir un conveni amb la Seguretat Social i mantenir la base de cotització de la darrera activitat (sempre que sigui superior al topall mínim de cotització).

«De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida».

Una cosa a tenir molt en compte d'aquest permís, però també en el cas de la reducció de jornada, és que ambdues mesures de conciliació són preses majoritàriament per les dones. En aquest sentit, per tal d'incentivar més la participació dels homes en els drets de conciliació, caldria estudiar la manera d'individualitzar més aquest dret.

3. *Adaptació de la jornada laboral (art. 34.8 ET)*

El nou Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació, va modificar l'apartat 8 de l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors que regula el dret de les persones treballadores a sol·licitar l'adaptació de la jornada laboral per poder fer efectiu el dret a la conciliació de la vida laboral i familiar. Així, les persones treballadores, dones o homes, tenen dret a exercir la corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral, i es prohibeix qualsevol tracte discriminatori directe o indirecte per raó de sexe.

«Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el

cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.»

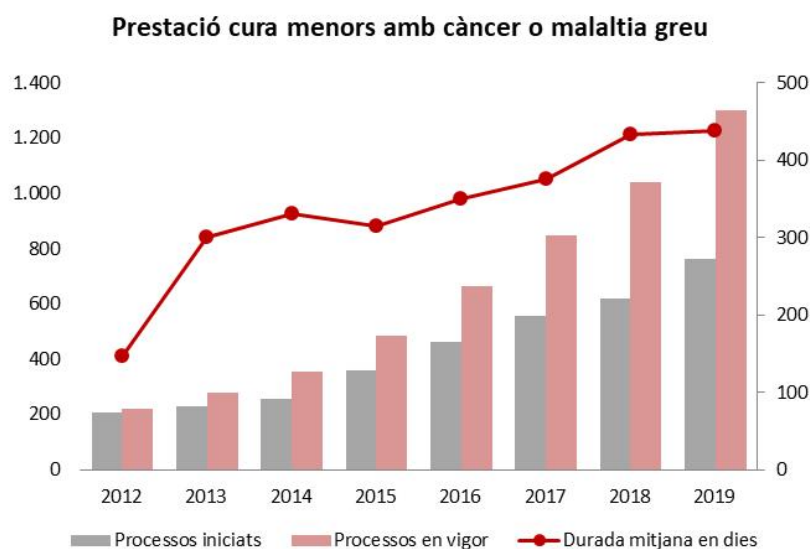
Es fa una clara crida a la negociació col·lectiva per pactar i delimitar els termes per a l'exercici d'aquest dret, que hauran d'adequar-se a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació de gènere. En el cas que no hi hagi representació legal de les persones treballadores a l'empresa, també es podran fer acords individuals. Cal que destaquem que:

- **no es vincula el dret d'adaptar la durada i distribució de la jornada de treball a un fet personal o familiar concret;**
- **obre la possibilitat que no hi hagi un vincle familiar amb la persona dependent i que en aquest cas no es limiti al segon grau de parentiu com en els altres articles,** ja que en aquest article es pot entendre un significat ampli del concepte vida personal i familiar de la persona treballadora;
- la persona treballadora té dret a sol·licitar la tornada a la seva jornada anterior un cop finalitzat el període o quan les circumstàncies canviïn.

El procés s'obre amb la sol·licitud d'adaptació de la persona negociadora i, com a màxim 30 dies després, l'empresa ha de comunicar si accepta, denega o proposa una alternativa a la persona treballadora. En tot cas, davant possibles conflictes, un altre cop se'ns recorda que es resoldran per la jurisdicció social a partir del ja esmentat article 139 de la Llei 36/2011.

4. *Prestació per cura de menors afectats per càncer o malaltia greu*

A partir del gener de 2011 es va introduir un nou dret per facilitar als progenitors, adoptants o acollidors reduir la jornada de treball per a l'atenció de menors afectats per càncer o altres malalties greus. A diferència de l'excedència, aquest dret va acompanyat d'un subsidi que compensa la pèrdua d'ingressos per la reducció de jornada a causa de la necessitat de cuidar els menors a càrrec durant el temps d'hospitalització i tractament continuat de la malaltia. Aquesta prestació ha anat creixent tant en nombre de processos com en la durada; així, el 2019 a Catalunya hi havia 1.300 processos en vigor que de mitjana van durar 438 dies.



Font: Institut Nacional de la Seguretat Social

Els **causants** d'aquesta prestació són els fills o menors acollits a càrrec de la persona beneficiària, sempre que:

- Siguin menors de divuit anys.
- Pateixin càncer o qualsevol altra malaltia greu de les incloses en la llista de l'Annex del Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, que impliquin ingrés hospitalari de llarga durada i que requereixi que se'n tingui cura de manera directa, contínua i permanent, durant l'hospitalització i el tractament continuat de la malaltia.

Les **persones beneficiàries** són les persones treballadores per compte d'altri o per compte propi, independentment del seu sexe, sempre que:

- Redueixin la jornada laboral en almenys un 50% de la seva durada.
- Estiguin afiliades i en situació d'alta en algun dels règims del sistema de la Seguretat Social. Ambdues persones progenitores, adoptants o acollidores, han d'acreditar que es troben afiliades i en situació d'alta en algun règim públic de Seguretat Social o només una d'elles, si l'altra, a raó de l'exercici de la seva activitat professional, està incorporada obligatòriament a la mutualitat de previsió social establerta pel corresponent col·legi professional.

En el cas que ambdós progenitors, adoptants o acollidors, tinguin dret al subsidi, **només se li pot reconèixer aquest dret** a un dels dos. En els casos de separació judicial, nul·litat o divorci, si ambdós progenitors, adoptants o acollidors tenen dret al subsidi es reconeix a favor de qui es determini de comú acord. A falta d'acord i de previsió judicial expressa, s'atribueix la condició de beneficiari a qui es concedeixi la custòdia del menor i, si aquesta és compartida, a qui ho sol·liciti primer. El que es disposa en aquest paràgraf s'aplica també en els supòsits de ruptura d'una unitat familiar basada en una relació d'afectivitat anàloga a la conjugal.

També és interessant advertir que aquest dret es pot anar alternant entre els dos progenitors, adoptants o acollidors compleixin els requisits establerts, mitjançant acord entre tots dos i l'empresa o empreses respectives.

El subsidi es reconeix per un període inicial d'un mes, prorrogable per períodes de dos mesos quan subsisteix la necessitat que es tingui cura de manera directa, contínua i permanent del menor i, com a màxim, fins que el menor compleix els divuit anys.

La prestació consisteix en un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora establerta per a la prestació d'incapacitat temporal i de manera proporcional a la reducció que experimenti la jornada laboral.

5. Protecció davant l'acomiadament (art. 55.5 b) ET)

L'article 55.5 b) de l'ET protegeix les persones treballadores que són cuidadores informals davant un acomiadament injustificat i per evitar represàlies empresarials que es puguin derivar pel gaudi dels drets de conciliació dels quals hem parlat abans. D'aquesta manera, serà nul l'acomiadament de les persones treballadores que hagin sol·licitat o estiguin gaudint una reducció de jornada o una excedència per la cura d'un familiar dependent, amb la consegüent readmissió de la persona treballadora en les mateixes condicions de treball que tenia abans de ser acomiadada.

«També és nul l'acomiadament en els casos següents [...] el dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els articles 37.4, 5 i 6, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o estiguin gaudint l'excedència prevista a l'article 46.3».

6. Indemnització en cas d'acomiadament

La Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes va afegir el següent text a l'ET, que resol la manera en què s'ha de tenir en compte el salari en el cas de reducció de jornada per al càlcul de la indemnització per acomiadament:

«Disposició addicional dinovena. Càlcul d'indemnitzacions en determinats supòsits de jornada reduïda.

1. En els supòsits de reducció de jornada que preveu l'article 37.5, 6 i 8, el salari que s'ha de tenir en compte a l'efecte del càlcul de les indemnitzacions que preveu aquesta Llei és el que hauria correspost al treballador sense considerar la reducció de jornada efectuada, sempre que no hagi transcorregut el termini màxim legalment establert per a aquesta reducció.»

D'aquesta manera, en cas d'acomiadament estant en reducció de jornada per cura d'un familiar dependent, el càlcul de la indemnització serà el que hagués correspost sense considerar la reducció de jornada efectuada.

7. Protecció davant les discrepàncies amb l'empresa

Aquest punt ja s'ha comentat en els apartats concrets que fan referència a la reducció de jornada i a l'excedència. Amb l'article 139 de la Llei reguladora de la jurisdicció social es pretén donar solució a qualsevol conflicte entre l'empresa i la persona treballadora amb relació a l'exercici dels drets de conciliació (reducció de jornada, excedències o adaptació de jornada).

Tornem a repetir que si l'empresa no estigués d'acord amb la forma en què heu proposat fer la reducció de jornada o l'excedència, a partir del moment que se'ns comuniqui que no s'accepta l'accés, concreció horària o determinació del període, es tenen 20 dies per presentar una demanda davant el jutjat social. L'objectiu de la demanda és que es reconegui l'exercici d'aquest dret de conciliació a través d'un procediment específic (preferent i urgent) per a aquestes reclamacions, tal com es preveu a l'article 139 de la llei esmentada:

«El procediment per a l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral reconeguts de manera legal o convencional es regeix per les regles següents:

- a) El treballador disposa d'un termini de vint dies, a partir que l'empresari li comuniqui la seva disconformitat amb la concreció horària i el període de gaudi proposat per aquell, per presentar demanda davant del jutjat social.
- b) El procediment ha de ser urgent i se li ha de donar tramitació preferent. L'acte de la vista s'ha d'assenyalar dins dels cinc dies següents al de l'admissió de la demanda. La sentència, que ha de ser ferma, ha de ser dictada en el termini de tres dies».

8. *Protecció davant els efectes en les cotitzacions*

La Llei de la Seguretat Social preveu la manera d'atenuar l'impacte sobre les cotitzacions de les persones que redueixen la seva jornada laboral per atendre un familiar dependent fonamentalment amb dues mesures:

1) *Incrementat fins al 100% les cotitzacions*

A efectes de les prestacions per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat de la Seguretat Social, **considerant com a cotitzat** el primer dels dos anys d'excedència per cura d'un familiar dependent i computant incrementades fins al 100% les cotitzacions fetes el primer any del període de reducció de jornada (article 237 de la LGSS):

«2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en el primer y segundo párrafo del mencionado artículo.

Las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada en el último párrafo del apartado 4, así como en el tercer párrafo del apartado 6 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera

correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo».

2) *Conveni especial amb la Seguretat Social*

Atès que la reducció de jornada es pot allargar durant molts anys, fins que es mantingui la situació de dependència de la persona que es cuida o la seva mort, es permet la possibilitat de subscriure un **conveni especial amb la Seguretat Social**, regulat per l'article 21 de l'Ordre TAS 2865/2003 de 13 d'octubre, per la qual es regula el conveni especial en el Sistema de la Seguretat Social per tal de mantenir les bases de cotització en les quanties en què s'estava cotitzant prèviament a la reducció de jornada. El cost recauria en la persona treballadora que subscriu el conveni que, així, podria mantenir les bases de cotització en les quanties amb què estava cotitzant prèviament a la reducció de jornada amb les particularitats següents:

«a) La base mensual de cotización estará constituida por la diferencia entre las bases correspondientes a la reducción de jornada y la de cualquiera de las bases elegida por el interesado de entre las señaladas en el apartado 2.1 del artículo 6 de la presente Orden, pero referido el cómputo previsto en sus apartados a) y b), respectivamente, a los veinticuatro o a los doce meses anteriores al inicio de la situación de jornada reducida o, en su caso, a la fecha en que se extinguiera la obligación de cotizar.

b) La cotización a completar en esta modalidad de convenio especial será la correspondiente a las situaciones y contingencias de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, en el Régimen de la Seguridad Social en que se suscriba el convenio.

c) Los trabajadores que suscriban el convenio especial serán considerados en situación de alta, a efectos del conjunto de la acción protectora del Régimen de Seguridad Social correspondiente».

9. Protecció davant l'atur

Pel que fa a la protecció per desocupació de les persones treballadores que accedeixen a una situació de desocupació des d'una reducció de jornada per la cura d'un familiar en situació de dependència, l'article 270.6 de la LGSS preveu les consideracions oportunes per tal que la vinculació al càlcul de la base reguladora de la prestació per desocupació respecte als últims 180 dies anteriors a la data en què es va reduir la jornada, no rebaixin la quantia econòmica de la prestació. És a dir, que mitjançant aquest article, les bases de cotització durant la reducció de jornada per aquests supòsits es computaran incrementades fins al 100 per 100. I el mateix per a la determinació de les quanties mínima i màxima de la prestació, ja que **es tindran en compte les hores treballades abans de la reducció de la jornada.**

«En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 5, 6 y 8 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 por ciento de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada».

10. Clàusules per a la negociació col·lectiva

Al llarg d'aquestes pàgines hem pogut comprovar les grans dificultats de les persones amb familiars amb dependència per poder conciliar l'atenció i la cura dels seus familiars amb la realització d'una activitat laboral. També, hem revisat les mesures que normativament faciliten la conciliació de la vida laboral amb l'atenció del o de la familiar en situació de dependència, i que protegeixen les persones treballadores que fan ús d'aquestes mesures.

Una vegada que coneixem aquests instruments, ens falta explicar com es poden ampliar i millorar aquests drets i protecció a través de la negociació col·lectiva i la inclusió en els convenis col·lectius de clausulat especial en matèria de conciliació.

La negociació col·lectiva és indubtablement una de les eines més importants per garantir o si més no millorar la presència dels drets de conciliació i, així, poder transformar la realitat de moltes persones treballadores que avui dia viuen amb grans dificultats per poder conciliar l'atenció d'un familiar amb dependència amb la seva vida laboral.

A continuació, proposem una sèrie de clàusules que tenen la intenció de millorar els drets de conciliació per a aquestes situacions i, d'aquesta manera, facilitar més eines a les persones treballadores perquè puguin afrontar les dificultats agregades de tenir cura d'una persona en situació de dependència.

10.1 Clàusules sobre conciliació

Aquestes clàusules incorporen mesures sobre la jornada laboral, d'organització del temps de treball i permisos (retribuïts i no retribuïts) per a les persones treballadores que tenen a càrrec d'una persona en situació de discapacitat i/o dependència, permetent-les més flexibilitat, adaptar-se horaris o reduir-se la jornada.

Exemples de clàusules:

El personal que tingui a càrrec seu una persona en situació de dependència, una persona amb discapacitat, o amb una malaltia crònica o degenerativa, pot adaptar el seu horari laboral o bé sol·licitar una reducció de la jornada laboral o l'excedència pel temps que requereixi. L'empresa li ha de concedir en el termini màxim de quinze dies des que es formuli la petició.

El personal pot gaudir de permisos retribuïts per la consulta d'especialitats mèdiques, operacions i intervencions ambulatories sense ingrés, pel temps necessari. També els pot demanar per acompanyar familiars fins a tal grau de consanguinitat.

El personal té dret a obtenir cada any un permís sense sou de fins a XX dies, que podrà gaudir en períodes de durada variable, sol·licitant-lo amb la màxima brevetat possible, i se li concedirà en el termini de dos dies des de la data de sol·licitud. Aquest temps de permís sense sou és computable a tots els efectes com de servei efectiu.

Les persones treballadores tenen dret a adaptar la durada i distribució diària i setmanal de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral sempre que les tasques associades al lloc de treball ho permetin i respectant, en tot cas, el còmput anual d'hores de jornada laboral.

Permisos retribuïts:

- Quatre dies pel naixement de fill/a i per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador o la treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de sis dies.*
- Pel temps indispensable per a l'acompanyament a visites mèdiques de parents de primer grau de la persona treballadora.*
- Permís retribuït dirigit a facilitar la cura de fills i persones dependents en cas de malalties o accidents sobrevinguts que no requereixin ingrés hospitalari.*

Permisos de conciliació no remunerats, previ avís i justificació, a absentar-se de la feina sense dret a remuneració pel temps d'absència:

- *L'exercici del dret a accedir a les reduccions de jornades no estarà limitat, en qualsevol cas.*
- *Les persones treballadores que s'acullin a aquests drets poden fer-ho escollint lliurement l'horari de la reducció i amb la possibilitat de compactar les reduccions de l'horari en jornades completes.*

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i les treballadores de forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

10.1 bis. Adaptació de la jornada

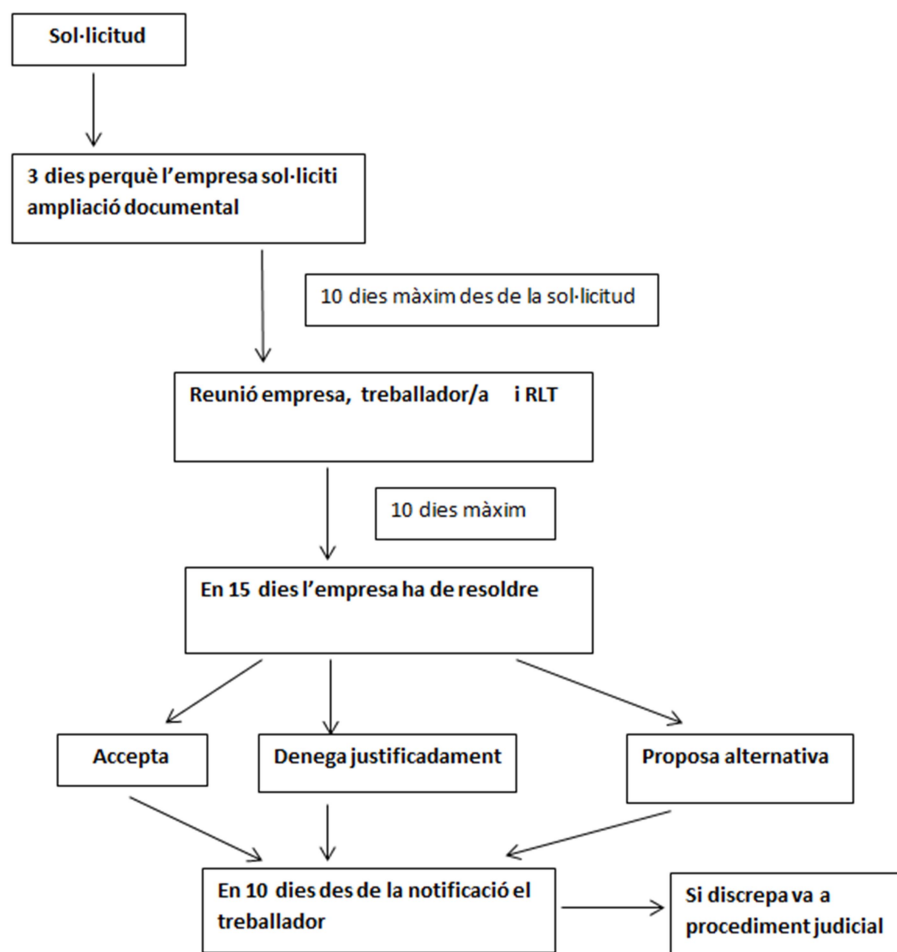
Com hem vist, el Reial decret llei 6/2019, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació, va modificar l'apartat 8 de l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors que regula el dret de les persones treballadores a sol·licitar l'adaptació de la jornada laboral per poder fer efectiu el dret a la conciliació de la vida laboral i familiar. I es deixa en mans de la negociació col·lectiva pactar i delimitar els termes per a l'exercici d'aquest dret.

Amb el canvi normatiu, es proposa un model de clàusula per a la inclusió en els convenis col·lectius:

- L'art. 34.8 de l'ET no fa referència a la conciliació de la vida personal. Es proposa que el Conveni tanqui possibilitats amb una llista tancada de supòsits. No s'ha de copiar l'articulat legal, sinó que s'inclogui la possibilitat d'una prestació a distància, sense incloure limitacions.
- Es recomana afegir una clàusula d'un termini fix de resposta a la petició de tornada a les condicions anteriors, per tal d'evitar la demora per part de l'empresa.

- Es recomana afegir que el dret d'adaptació de la jornada s'entén sense perjudici de la resta de mesures de conciliació previstes en el Conveni.
- Per dotar de «majors garanties» respecte a l'inici del procediment, es recomana:
 - Incorporar un annex amb un formulari de sol·licitud. I a efectes de còmput de termini, l'empresa haurà d'entregar una còpia segellada del formulari registrat.
 - Regular els requisits relatius a la documentació aportada o requerida en el procés i garantir la confidencialitat de la documentació.
 - Estructurar el procés de negociació donant més rellevància a la representació dels treballadors i treballadores.

Un exemple del procediment negociador a incorporar en el conveni col·lectiu per als casos d'adaptació de jornada podria ser el següent:



10.2 Càlcul d'absentisme

Proposta de clàusula:

No són computables, a efectes d'absentisme, les absències degudament justificades derivades de l'ús de drets de conciliació.

10.3 Especial protecció legal davant l'acomiadament

Proposta de clàusula:

Serà nul l'acomiadament, l'extinció del contracte o qualsevol acció o decisió empresarial que perjudiqui els treballadors i treballadores quan aquestes accions tinguin el seu origen en el gaudi dels drets de conciliació de la vida laboral, familiar i personal reconeguts en aquest conveni.

10.4 Clàusules salarials

En funció de les possibilitats de l'empresa, es poden establir complements i beneficis socials dirigits a compensar les despeses més elevades que poden tenir les famílies que han de cuidar un familiar en situació de dependència.

Propostes de clàusules:

Ajuda per a fills/es, parella o treballadors/es amb discapacitat.

S'estableix una ajuda de XXXX euros bruts anuals a abonar, dividides en cadascun dels mesos naturals de l'any, per cada fill/a amb discapacitat i/o en situació de dependència.

La mateixa ajuda també s'establirà si la parella de la persona amb discapacitat té reconeguda una discapacitat d'almenys el 33% i no rebi ingressos inferiors a la quantia anual de l'SMI.

Ajudes per pagar despeses de pròtesis no incloses en la Seguretat Social, i despeses medicofarmacèutiques.

S'atendran les factures de pròtesis no incloses en la Seguretat Social, i despeses medicofarmacèutiques de les persones treballadores. A més del personal de l'empresa, seran beneficiàries les seves parelles i fills/es. A tal efecte es disposarà d'un fons social al qual, anualment, l'empresa aportarà XXXX euros, i que serà controlat i gestionat per una Comissió de Fons Socials.

10.5 Formació i reciclatge

A causa de les dificultats de conciliació, cal que la formació i el reciclatge es produeixin sempre dins l'horari laboral. Així mateix, les persones treballadores que fan ús de drets de conciliació que suposen absències laborals durant llargs períodes, tenen més necessitats de formació i reciclatge.

Proposta de clàusula:

Les necessitats de formació i reciclatge dels treballadors i les treballadores es produiran dins de la jornada laboral.

Es preveurà formació i reciclatge per a les persones treballadores que s'incorporin a l'empresa després de llargs períodes d'absència per causa de l'ús de drets de conciliació.

MÉS INFORMACIÓ I ADRECES D'INTERÈS

Si ets delegada o delegat de la teva empresa i tens dubtes al voltant de la incorporació de clàusules en la negociació per millorar els drets i la protecció de les persones que han de conciliar la seva vida laboral amb l'atenció d'una familiar en situació de dependència, o si vols rebre més informació sobre drets i prestacions, les federacions de la UGT de Catalunya disposen de responsables formats i experts que podran orientar-vos i donar resposta.

Federació de Serveis, Mobilitat i Consum (FeSMC)

Rambla del Raval, 29-35

08001 Barcelona

Tel. 93 304 68 03

fesmcugt@catalunya.ugt.org

www.fesmcugt.cat

Federació d'Indústria, Construcció i Agro (FICA)

Rambla del Raval, 29-35

08001 Barcelona

Tel. 93 301 83 62

fica@ugtfica.cat

www.ugtfica.cat

Federació d'Empleats i Empleades de Serveis Públics (FeSP)

Rambla del Raval, 29-35

08001 Barcelona

Tel. 93 295 61 00

fesp@catalunya.ugt.org

www.fespugt.cat

AVALOT-Joves de la UGT de Catalunya

Rambla del Raval 29-35, planta baixa

08001 Barcelona

93 304 68 18

Servei d'Informació Social - SIS

Aquest és un servei gratuït de la UGT de Catalunya que ofereix a aquelles persones que ho necessitin informació i orientació de caràcter social: serveis, recursos i ajuts socials que s'ofereixen des de qualsevol àmbit de benestar social.

Contacte:

sis@catalunya.ugt.org

<http://www.ugt.cat/servei-dinformacio-social/>

93 329 82 73

Servei d'Informació, Assessorament i Mediació per a dones – SIAM

Aquest és un servei que ofereix la UGT de Catalunya per atendre les consultes de persones no afiliades. A través d'ell facilitem informació i assessorament en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.

Contacte:

igualtat@catalunya.ugt.org

93 329 82 73