

RESOLUCIÓ PERMISOS LABORALS

XI Assemblea Nacional de l'Avalot
Barcelona, 26 de novembre de 2022

És evident que la societat en la qual vivim està en constant canvi i, per tant, les relacions personals, canvien també.

La majoria dels permisos laborals retribuïts (o no) responen a un model de família heteropatriarcal i monògama que cada vegada es qüestiona més. La diversitat familiar i relacional és una realitat i la legislació s'hi hauria d'adaptar per donar-hi resposta. I el que sembla a primera vista quelcom fora de debat social, la realitat és que en el dia a dia els permisos laborals discriminen a moltes persones que queden fora dels supòsits contemplats.

Són molts els permisos laborals que depenen directament dels graus de parentiu. Però són justos aquests graus o responen a una òptica heteropatriarcal? Tenint en compte els graus i els permisos laborals derivats, crida l'atenció que, per exemple, els nostres permisos siguin més amplis en el cas de les sogres que de les àvies, per exemple. O que estableixin que existeix més grau d'afinitat amb les nores i gendres que amb les pròpies germanes.

D'alguna manera els graus de parentiu estableixen el nivell de responsabilitat i afinitat que tenim sobre i amb altres persones, fet que fa que els permisos siguin patriarcals, ja que donen prioritat a la parella normativa i a les seves familiars que a les nostres familiars directes. Un fet del tot patriarcal, ja que no es contempla que tinguem parella i vida estable fora del matrimoni.

Un altre exemple seria, el permís retribuït de 15 dies que estableix l'Estatut de les Treballadores per matrimoni, fet que directament discrimina les persones solteres, a les parelles que decideixen no casar-se, o les persones que estableixen relacions diferents de les normatives. És evident que des d'una òptica laica i feminista, la unió entre persones no pot estar només contemplada i protegida mitjançant el matrimoni.

Tenir descendència és una elecció personal igual de respectable que decidir no tenir-ne i per tant, el temps lliure (entès com el temps fora de l'horari laboral) té el mateix valor i haurien de tenir el mateix reconeixement social i protecció legal independentment de les circumstàncies personals de cada treballadora. És evident, que això no va en detriment de socialitzar les cures, d'establir una protecció pública de la criança assegurada per a tothom i de fer-nos responsables de les criatures de manera comunitària. De la mateixa manera que s'hauria de tractar qualsevol altra persona en situació de dependència.

Cal doncs, repensar-s'ho tot per no posar al centre dels permisos i de les cures la família nuclear i seguir alimentant la pressió de tenir parella i descendència com a única opció de vida. Lluny de voler retallar en els drets conquerits fins al moment, instem els poders públics a equipar-los i no establir, a la pràctica, treballadores de primera i de segona.

Per tot això, ens comprometem a:

1. Assegurar la igualtat de tracte de totes les treballadores per igual, propiciant l'eliminació del privilegi que dona el matrimoni, establint-se com a eix central dels permisos.

2. Reconèixer la diversitat de les diferents xarxes afectives i treballar en la creació de permisos laborals (retribuïts o no) que no es limitin únicament a les relacions amb persones incloses en els graus de parentius establerts al Codi Civil.
3. Defensar, com hem fet fins ara el dret de conciliació familiar de les treballadores amb descendència o persones a càrrec i reconèixer el dret de conciliació personal i social/comunitària per a tota la resta.
4. Promoure l'eliminació del permís de 15 dies per matrimoni regulat en l'Estatut de les Treballadores per ser un permís associat a un fet que no té relació amb el món laboral i per discriminar les persones solteres i a les parelles que decideixen no casar-se.