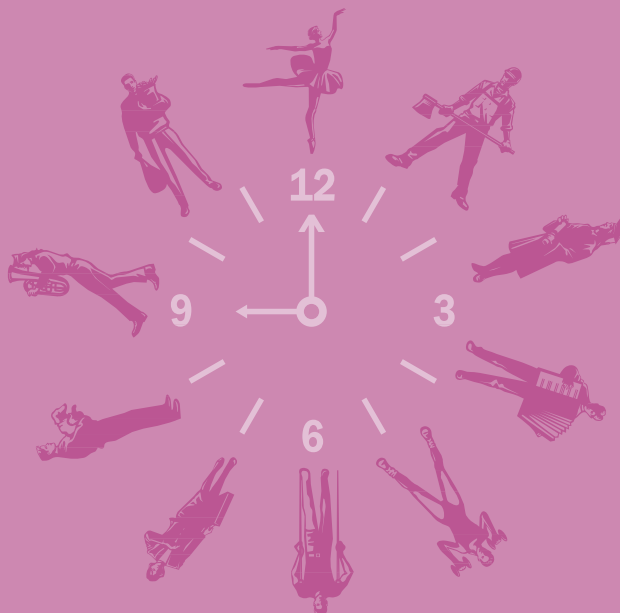


# Guia pràctica **sindical** per la **conciliació de** **la vida laboral i** **personal**



Unió General de Treballadors  
de Catalunya  
[www.ugt.cat](http://www.ugt.cat)

Amb la col·laboració de

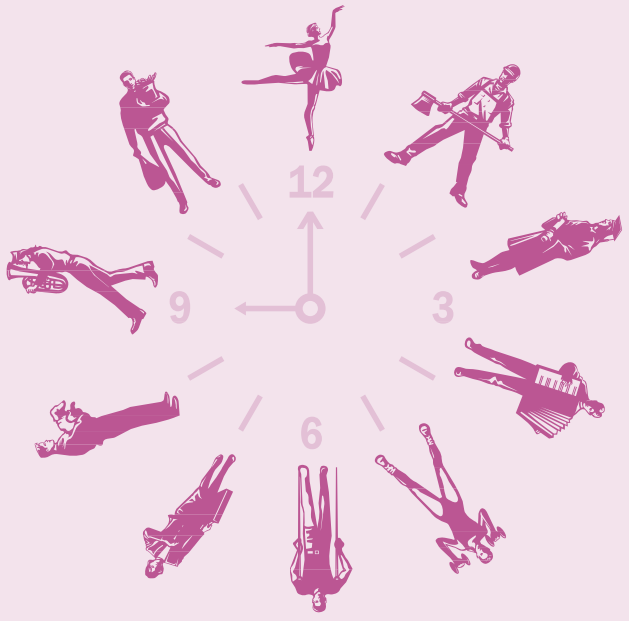


Generalitat de Catalunya  
**Departament de Treball  
i Indústria**

Amb el suport de

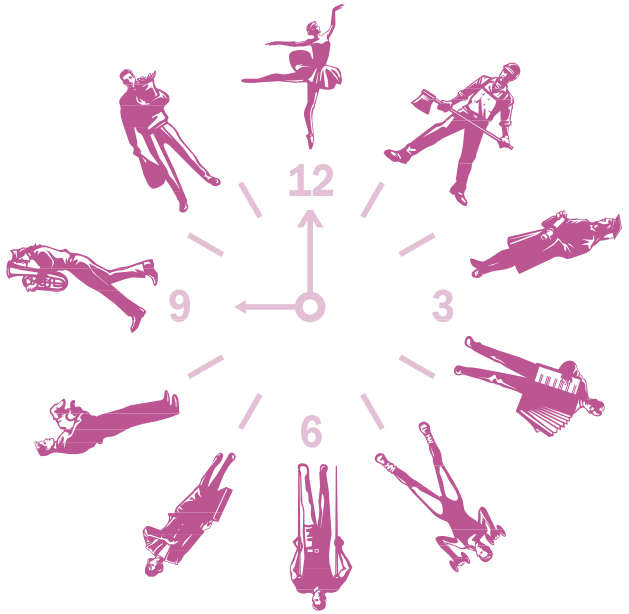


amb la **UGT**  
**+ temps**  
**per tu**



Guia pràctica **sindical**  
per la **conciliació de**  
**la vida laboral i**  
**personal**

amb la **UGT**  
**+ temps**  
**per tu**



# Índex

<b>1. Presentació</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Introducció</b> .....	<b>8</b>
<b>3. El concepte de conciliació</b> .....	<b>9</b>
<b>4. Conciliació i organització dels temps</b> .....	<b>12</b>
<b>5. La conciliació i l'àmbit urbà</b> .....	<b>13</b>
<b>6. Conciliació i àmbit empresarial</b> .....	<b>14</b>
6.1. Marc conceptual de les polítiques de conciliació a empresa .....	15
<b>7. Conciliació i negociació col·lectiva</b> .....	<b>19</b>
7.1. Com negociar .....	20
7.2. Sobre què negociar .....	21
7.3. Propostes concretes de negociació .....	21
7.3.1. Polítiques de flexibilitat .....	21
A) Organització del temps de treball sobre còmput anual .....	22
B) Organització del temps de treball sobre còmput setmanal .....	25
C) Organització del temps sobre còmput diari.....	27
D) Temps parcial.....	28
E) Hores extraordinàries .....	28
F) Permisos, excedències i períodes sabàtics.....	29
7.3.2. Polítiques de serveis.....	30
A) Polítiques de serveis treball - família .....	31
B) Polítiques de paternitat - maternitat .....	31
C) Serveis per a la llar .....	32
D) Serveis a nivell personal.....	32
7.3.3. Mobilitat i temps de desplaçament.....	32
7.4. Com tancar l'acord?.....	34
<b>8. Mesurament i avaluació de les polítiques de conciliació</b> .....	<b>35</b>
<b>9. Preguntes més freqüents</b> .....	<b>36</b>
<b>10. Conclusions</b> .....	<b>45</b>

<b>11. Eines per la conciliació.....</b>	<b>46</b>
A) UGT de Catalunya.....	46
B) Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).....	46
C) La jurisdicció social.....	46
D) Inspecció de Treball.....	47
E) Centre de Recursos per a la Conciliació: informació i assessorament en polítiques de conciliació.....	47
F) Acord Interprofessional de Catalunya 2005-2007.....	48
<b>12. Marc normatiu.....</b>	<b>49</b>

## 1. Presentació

Molt abans que es comencés a debatre a la nostra societat la dificultat que tenen les persones treballadores per conciliar la seva vida personal i professional, la UGT de Catalunya ja havia aconseguit, amb relació a aquesta matèria, millores notables a través de la negociació col·lectiva i de la jurisprudència.

També i en aquesta línia, la UGT de Catalunya va ser promotora l'any 2003 del projecte europeu Equal TEMPORA «Tots els temps en un temps,» que va portar durant dos anys a investigar i implementar mesures per a la conciliació, gràcies al treball conjunt de diferents socis i organismes del sindicat, amb propostes innovadores i aplicables.

Tot i això, en el món laboral continuen produint-se abusos i incompliments d'aquest dret, i per tant tenim el deure, l'obligació i la voluntat d'alçar la veu i denunciar tots aquells actes contraris a aquest principi.

Des de la UGT de Catalunya hem elaborat aquesta guia sobre conciliació de la vida personal, laboral i familiar, que pretén ser un instrument sindical de formació i sensibilització vers les polítiques de conciliació, amb un seguit de propostes d'acció per tenir en compte en l'establiment del dret de conciliació com un dret de ciutadania, i no com un problema específic de les dones. De ben segur que aquesta guia serà un bon referent d'informació i prevenció, per tal de garantir l'esmentat dret i, en un futur, la igualtat real entre dones i homes.

Josep M. Àlvarez i Suárez  
Secretari general de la UGT de Catalunya



## 2. Introducció

Actualment, s'està parlant molt sobre conciliació, i també sobre igualtat, sobretot, des de l'aprovació de la Llei 39/99 de conciliació de la vida laboral i familiar, amb una presència destacable tant a nivell polític com mediàtic. Però, a vegades, aquests dos conceptes es confonen, i és important entendre que són dues qüestions diferents tot i que estan molt relacionades.

Quan parlem de conciliació ens referim al fet de compartir el temps i els espais de les persones per crear una nova organització de les seves necessitats, pel que fa a la seva vida laboral, personal i familiar. És rellevant destacar que el fet de conciliar no afecta només les dones, sinó tota la societat, tant dones com homes. Tothom té dret a conciliar.

Quan parlem d'igualtat ens referim a l'equitat de drets de les persones que es materialitza amb les polítiques d'igualtat, que han de servir per eradicar les diferències entre homes i dones.

És evident que les polítiques de conciliació són un dels eixos per afavorir les polítiques d'igualtat, i que, ara per ara, són les dones les que més pateixen el mal enteniment i aplicació d'aquests conceptes.

Partint, doncs, del concepte de conciliació, el que s'ha d'aconseguir és un veritable canvi social integral, mitjançant una nova organització tant del treball, com de les ciutats, dels serveis i del temps, és dir que afecta tots els àmbits.

Aquestes polítiques de conciliació s'han de convertir en imprescindibles pel bon funcionament de l'economia del nostre país.

És en aquest sentit que, des de la UGT de Catalunya, hem elaborat aquesta guia, com a eina pràctica per al conjunt de la nostra organització, per tal que serveixi d'ajuda per aconseguir i garantir el dret a conciliar, i d'aquesta manera contribuir a avançar cap a una societat digna i madura.

Carme Simarro  
Secretària de Polítiques de Dona i Igualtat  
UGT de Catalunya





### 3. El concepte de conciliació

La societat actual fa uns anys que planteja la necessitat d'unes reformes en profunditat, amb relació a tots els àmbits que afecten l'organització de la societat: l'organització del treball, l'organització dels temps i l'organització de les ciutats i dels serveis i a la necessitat d'implementar polítiques que permetin conciliar els temps de vida de les persones, els temps de treball, el temps familiar i el temps personal.

La conciliació és un dels instruments bàsics per aconseguir superar els desequilibris entre les responsabilitats i els rols exercits pels homes i les dones en els diferents temps de vida i **suposa un canvi estructural** d'ampli abast que afecta tots els àmbits: públic i privat, laboral i quotidià, col·lectiu i personal.

**Aquesta situació ha conduït a considerar la necessitat de conciliació de la vida laboral i personal com un dels grans reptes de corresponsabilitat social que es plantegen tant a les empreses com a les institucions públiques.**

**Dins d'aquest context, un dels aspectes que demanen l'aplicació de reformes en profunditat i un canvi de valors és el que determina l'equilibri entre la feina remunerada, exercida en gran part pels homes, i la feina no remunerada, majoritàriament exercida per les dones.**

La participació cada vegada més gran de les dones en el mercat laboral es dona en un context d'importants canvis socioeconòmics i culturals dels quals es deriven noves necessitats: canvis en el repartiment de rols en l'àmbit familiar i quotidià, canvis en l'organització i planificació de les estructures urbanes i els serveis, canvis en l'organització del treball, canvis en la percepció de les necessitats de les persones treballadores.

En aquest sentit, les polítiques de conciliació demanen la implicació i el treball conjunt de tots els agents institucionals, empresarials, sindicals i socials, per aconseguir avançar vers una **nova cultura social** que permeti harmonitzar i equilibrar tots els temps de vida per aconseguir més qualitat en el treball, un creixement empresarial més important, una qualitat de vida més alta de les persones treballadores i més equilibri en el repartiment de rols entre els homes i les dones.

Des dels diferents organismes internacionals, especialment la Unió Europea i l'Organització Internacional del Treball, s'han promulgat diferents normatives i recomanacions que determinen les polítiques de conciliació com

La conciliació no és una qüestió de dones adreçada a dones, sinó que afecta tant a els homes com a les dones, com a persones treballadores i com a persones usuàries dels espais i dels serveis públics i privats.

un dels mètodes amb més eficàcia per recuperar l'equilibri social i avançar vers un canvi de conceptes dels valors culturals que determinen les bases de l'organització social on conviuen dues cultures diferenciades.

### **Cultura tradicional**

Estructura familiar clàssica, no reconeix les noves formes de convivència personals i/o familiars

Rols diferenciats entre homes i dones amb relació a les responsabilitats en l'ús del temps social.

Provoca desequilibris socials i de gènere importants.

### **Nova cultura**

Reconeix la diversitat d'estructures familiars i de convivència.

**Avança cap a la corresponsabilitat i la no-diferenciació de rols entre homes i dones.**

Considera que els temps diferents de vida han d'anar units per tal de garantir la reproducció, la qualitat de vida de les persones i la rendibilitat de les empreses.

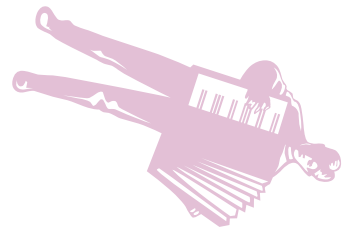
La nova cultura reclama donar resposta a les noves realitats a través de diferents iniciatives i propostes d'actuació generades tant des de l'àmbit públic com des del privat que tinguin en compte:

- Com aconseguir més equilibri en el repartiment dels temps socials que intervenen en la vida de les persones.
- Com fer compatibles els temps / horaris de les persones treballadores i l'organització dels temps / horaris de les administracions, els serveis, l'economia i el comerç.
- Com avançar en l'articulació de noves propostes legislatives i de les disposicions necessàries que tinguin en compte els diferents aspectes que intervenen en el conflicte de la conciliació, de manera especial en referència a l'organització del treball, l'organització de les ciutats, l'organització dels temps de vida i l'atenció de les persones dependents.
- Com definir i gestionar polítiques de conciliació que responguin a les persones que formen part d'equips de treball i que presenten realitats diverses, segons les seves necessitats concretes.

- Com sensibilitzar els agents socials de la necessitat de determinar i d'aplicar polítiques de conciliació a partir de la voluntat conjunta i de les característiques i responsabilitats de cadascun.

**Com a conclusió podem concretar que la conciliació determina:**

- El dret de les persones a desenvolupar plenament les seves possibilitats en els diferents àmbits públics i privats sense haver de perdre la seva qualitat de vida.
- El dret de les persones a disposar, fer compatibles i compartir el temps personal, el temps familiar i el temps laboral.
- Un nou model de repartiment de responsabilitats pel que fa a la convivència domèstica.
- Un nou model d'organització del treball.
- Un nou model d'organització de les ciutats.
- Un nou model d'organització dels serveis.
- Un nou model d'organització del temps.



## 4. Conciliació i organització dels temps

L'ús i el repartiment del temps en la vida de les persones és un dels temes que centren cada vegada més les reflexions sobre la necessitat de transformació dels valors culturals que marquen l'organització de la societat i el repartiment de treballs entre els homes i les dones.

Jérôme Binbé, director de la divisió de l'anticipació i estudis de prospectiva de la UNESCO: *La immediatesa i la urgència marquen el ritme de la nostra vida. Precarietat i inestabilitat en el treball dominen el temps present. Aquesta immediatesa impedeix qualsevol projecció a llarg termini, deixant planejar una gran incertesa sobre el futur. Una incertesa, sinònim d'irresponsabilitat vers les generacions futures, que només pot corregir la perspectiva. Preveure per prevenir. Per estructurar el temps a llarg termini. Per escollir un futur al temps. Car és avui que es prepara el demà.*

Les polítiques de conciliació i el nou model d'organització dels temps són en aquests moments un imperatiu polític tant per les institucions com per les empreses que vulguin ser innovadores, socialment responsables i sostenibles, en tots els àmbits i escenaris locals i internacionals.

En aquest context cal avançar cap a una revalorització de l'ús del temps i aconseguir que la relació entre la vida laboral, la vida personal i la vida familiar prengui una nova dimensió. **Cal situar el temps en el centre del nou model social** definint el **TEMPS SOCIAL** com el conjunt d'espais de temps que es dediquen a cada una de les activitats i com a eix central d'un nou model social centrat en la igualtat i la no-discriminació.

**En aquest sentit, cal tenir en compte la importància de la coordinació dels diferents temps i espais de vida si volem aconseguir avançar en la conciliació del desenvolupament econòmic i la cohesió social.**



## 5. Conciliació i àmbit urbà

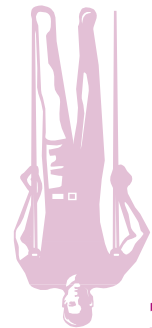
Cada vegada més existeix una dicotomia entre la realitat i l'organització de l'àmbit públic i les necessitats de l'àmbit privat. Els models actuals de planificació urbana no donen resposta a les demandes i transformacions de la societat actual, i provoquen contradiccions importants.

S'ha de tenir en compte que el medi urbà influeix i marca freqüentment la vida quotidiana de les persones que l'habiten - especialment en el cas de les dones que assumeixen una sobrecàrrega de treball- i fa que la ciutadania sigui cada vegada més dependent de les característiques de la planificació i organització dels espais, els serveis i els horaris, dels transports, etc.

La planificació urbana en tots els seus aspectes és un dels elements més importants per aconseguir avançar en noves propostes que facilitin la conciliació i una nova articulació dels temps socials, tenint en compte que l'entorn urbà té una influència important en la vida quotidiana de les persones, com a espai de relació que fomenta la cohesió social.

Les característiques de la planificació urbanística actual no afavoreixen poder avançar cap a uns nous criteris de planificació que permetin adaptar les ciutats a les noves demandes socials produïdes per l'evolució cap als nous valors culturals i socials que s'estan produït en gran mesura per l'entrada cada vegada més important de dones al mercat laboral i la necessitat del repartiment de funcions entre dones i homes, amb el consegüent desequilibri produït al model actual de l'estat del benestar.

Cal avançar vers un nou model de ciutat que permeti incidir en l'organització dels temps de la vida urbana; la diversificació dels horaris, l'ús dels espais i els serveis, la mobilitat la planificació i el disseny, tenint en compte que els barris, com a principal punt de referència com a espai urbà i de la vida quotidiana de les persones, són l'espai idoni per implementar experiències que afavoreixin la conciliació dels diferents temps de vida.



## 6. Conciliació i àmbit empresarial

Segons el que s'ha esmentat abans, el canvi d'estructura i de model social és l'element dinamitzador clau de la realitat quotidiana on actuen les persones i les institucions, i en l'escenari actual que representa una actitud de canvi continu.

La rapidesa d'aquests canvis obliga les empreses, com a centres de «vida» per als homes i les dones en el seu temps professional, a crear un entorn de suport que permeti harmonitzar els temps dels recursos humans: la seva vida professional, familiar i personal.

Les polítiques de conciliació han de ser la base d'una estratègia corporativa orientada cap a la creació d'un entorn de suport inclusiu, que optimitzi l'eficàcia del procés empresarial per mitjà de la inclusió i la satisfacció de les persones treballadores, que integri la realitat personal i familiar de les persones en les polítiques de gestió dels recursos humans i que consideri la negociació col·lectiva com un element bàsic en benefici de les empreses i de tots els treballadors i les treballadores.

Avui, la conciliació no és una opció sinó un imperatiu empresarial per a totes aquelles empreses que vulguin continuar essent eficaces, innovadores i sostenibles en els escenaris locals i internacionals.

L'eficàcia de la conciliació recau en el fet d'impulsar tota l'organització perquè obtingui un objectiu comú tot fent coincidir els objectius personals amb els empresarials i tot afavorint un entorn de suport. Aquest entorn ha de permetre l'existència d'una harmonia entre la vida professional, familiar i personal.

La conciliació és una política transversal en l'organització que regeix l'estil, l'ètica, els valors, la qualitat i la logística, en la funció empresarial de totes les seves àrees.

El primer pas és un compromís corporatiu sòlid de la direcció per tal d'alinejar tots els components cap a una nova cultura de comportament, de responsabilitat i de respecte quant a les necessitats i perfils professionals, demogràfics i socials de les persones que hi treballen.

La conciliació no és una moda passatgera, sinó un canvi social de l'escenari a escala mundial que de ben segur creixerà en un futur.

Les polítiques de conciliació han de ser la base d'una estratègia corporativa que integri les realitats familiars i personals en les polítiques de gestió dels recursos humans en benefici de l'empresa i de les persones que hi treballen.

L'objectiu dels **programes de conciliació** és sempre proporcionar a TOTES les persones treballadores una organització amb diversos mecanismes i opcions que els pugui facilitar el desenvolupament de totes les seves responsabilitats personals i professionals.

## **6.1. Marc conceptual de les polítiques de conciliació a l'empresa**

### **Què són les polítiques de conciliació?**

Són aquelles polítiques que s'implanten en entorns empresarials per augmentar la qualitat de vida personal i familiar de les treballadores i dels treballadors.

No són una ajuda destinada a les dones per efectuar més còmodament el rol tradicional de cura de la família i la llar, sinó l'instrument clau per avançar cap a un canvi de pautes culturals en l'organització de la societat.

Les pot oferir la mateixa empresa o les pot demanar la persona treballadora.

Han de ser pactades amb el comitè d'empresa o amb el delegat o la delegada sindical, si escau.

En les microempreses, aquestes polítiques es reglamentaran per acords entre la mateixa empresa i la persona treballadora, i s'informarà sempre a la resta de l'organització.

La seva aplicació ha de derivar en un interès comú entre tots els agents, públics i privats, per millorar:

- l'organització del treball que afecta les persones
- l'organització dels serveis que afecten la vida quotidiana
- l'organització del temps i la qualitat de vida que afecta tota la ciutadania en general

L'adopció de mesures positives que afavoreixin la conciliació ha de tenir en compte les desigualtats existents en el repartiment de les responsabilitats laborals i familiars segons el gènere.

### **Com es fixen les polítiques de conciliació?**

Es fixen buscant un equilibri entre les necessitats productives de les empreses i les necessitats de qualitat de vida personal i familiar dels seus treballadors i treballadores.

La negociació col·lectiva és l'instrument mediador qualificat per fixar-les. Mai s'han de negociar individualment.

Les polítiques de conciliació van adreçades a TOTES les persones treballadores.

Serà necessari marcar les estratègies, les mesures d'intervenció i els períodes de temps que determinin l'aplicació d'aquestes polítiques.

Les mesures i el procés per implementar han de fixar-se tenint en compte les característiques de cada empresa: nombre de persones treballadores, sector productiu i ubicació territorial.

### **Amb quins mecanismes es fixen aquestes polítiques de conciliació??**

Amb la creació d'una COMISSIÓ constituïda per la direcció de l'empresa i la representació sindical de les persones treballadores.

Aquesta comissió desenvoluparà els mecanismes necessaris per determinar les estratègies i mesures per implementar. Haurà de comptar amb l'assessorament i suport tècnic extern.

### **Com es comuniquen les polítiques de conciliació?**

Utilitzant tots els mitjans disponibles a l'empresa: taulers d'anuncis, butlletins informatius, intranets, informació específica adreçada tant a la direcció de l'empresa com a la representació de les persones treballadores,...

La implantació de polítiques de conciliació a les empreses IMPLICA la informació i el coneixement per part de TOTES les persones treballadores.

### **Quins beneficis aporten aquestes polítiques de conciliació?**

#### **Per a la persona treballadora:**

- Augment de la qualitat de la seva vida personal i familiar
- Equilibri entre el seu temps professional i el seu temps personal i/o destinat a la família
- Enriquiment personal i participació en altres activitats no professionals
- Augment de l'organització del treball en l'àmbit laboral i personal



Disminució de l'estrès personal

Augment del sentiment d'eficàcia, utilitat i realització professional

Satisfacció i motivació vers la feina

**Per a l'empresa:**

Millor competitivitat empresarial i qualitat en el treball realitzat

Facilitat per l'organització per objectius i resultats

Augment de la productivitat i dels resultats/beneficis

Garantia de continuïtat futura

Disminució de l'absentisme laboral

Implicació de les persones treballadores en els objectius de l'empresa

Retenció del capital humà

Imatge externa/pública com a empresa socialment responsable

Aportació a la millora de l'entorn social i ciutadà

**Per a la societat:**

Disminució de les desigualtats existents entre homes i dones

Facilitat per poder compartir les responsabilitats de la vida quotidiana entre homes i dones

Avanç cap a un nou model d'organització de la societat

Augment de la qualitat de vida de la societat en general

Afavoriment del creixement d'altres sectors productius

Equilibri i responsabilitat amb la sostenibilitat de l'entorn

## Procés d'implementació de les polítiques de conciliació

Per desenvolupar polítiques de conciliació a les empreses es necessita un **pla d'actuació** que determini les estratègies i mesures per aplicar en cada una de les actuacions:

- Definir els objectius de l'empresa a l'hora d'implantar polítiques de conciliació, tenint en compte les diversitats dels seus recursos humans.
- Definir els diferents perfils que intervenen en la plantilla de l'empresa.
- Analitzar la importància de cada un dels perfils definits per assolir els objectius de l'empresa.
- Dissenyar el pla d'actuació per a totes les persones treballadores de l'empresa, adreçat a atendre els seus interessos i les seves necessitats.
- Comunicar les diferents actuacions per a la conciliació a totes les persones que treballen a l'empresa (crea un clima laboral positiu i de suport).
- Responsabilitzar de l'aplicació de les polítiques de conciliació i de la necessitat de participació activa a la totalitat de la plantilla laboral.
- Avaluar econòmicament i socialment cada actuació implementada amb relació a l'empresa i la qualitat de vida de les persones.



## 7. Conciliació i negociació col·lectiva

La negociació col·lectiva és l'instrument bàsic de regulació de les condicions de treball i de garantia dels drets fonamentals de les persones treballadores.

La negociació col·lectiva és imprescindible per assolir la qualitat i efectivitat en tots els processos d'implementació de plans de conciliació. Totes les polítiques de conciliació han de ser pactades en el marc de la negociació.

**Criteris bàsics** que s'han de tenir en compte per a l'aplicació de polítiques de flexibilitat:

- **Base:** la negociació s'ha de basar en la confiança i el respecte mutu. Hostilitats i pors obstaculitzaran el procés.
- **Informació:** cada part ha d'obtenir informació útil i d'interès per al procés negociador que ha d'explicar a totes les persones implicades.
- **Acords:** els acords favorables a la conciliació han de tenir en compte el nombre de treballadors i treballadores, les característiques de la plantilla i les seves necessitats, les categories i els llocs de treball existents.
- **Difusió:** s'han de difondre els resultats obtinguts del procés.
- **Bones pràctiques vers el procés negociador:**
  - Fixar uns objectius clars per a totes les parts implicades.
  - Foment de la igualtat d'oportunitats i eliminació de discriminacions en tots els aspectes d'organització del treball.
  - Coneixement dels conceptes clau per garantir la qualitat i l'efectivitat del procés a seguir en la implementació de polítiques de conciliació i les necessitats de les persones treballadores per dissenyar les actuacions per implantar.
  - Planificació d'una estratègia de negociació col·lectiva per implementar actuacions i plans de conciliació a les empreses.

La investigació, la percepció, l'emoció, la comunicació, els interessos, la utilització de criteris objectius i l'avaluació dels resultats, són factors a tenir en compte en qualsevol negociació.

Cal tenir en compte que els actors de la negociació del temps de treball no es limiten a la tradicional bilateralitat direcció de l'empresa – representants dels treballadors i treballadores, sinó que aquests comparteixen la mateixa quota de protagonisme amb altres agents que tenen

una participació que és essencial: els mateixos treballadors i treballadores i els comandaments. Però, per a tenir una garantia d'èxit en la negociació de cada empresa, ha d'existir entre aquests cinc pilars de la negociació una autèntica relació de vasos comunicants, que permeti una comunicació constant i una permeabilitat recíproca.

En aquest apartat cal tenir en compte també la grandària de l'empresa (gran, mitjana, petita, micro). Si a l'empresa no hi ha representació sindical, la representació de la part social ha d'assumir-la un treballador o una treballadora escollit per la majoria de la plantilla per a exercir d'interlocutor o interlocutora (serà el cas de les empreses de 5 treballadors o treballadores o menys).

## 7.1. Com negociar

Les parts han de determinar:

1. El calendari de les reunions.
2. L'esquema i els temes de la reunió.

### S'han de recopilar el màxim nombre d'informacions d'interès

Les delegacions han d'organitzar-se per a obtenir tanta informació com puguin, per a concretar reunions amb els treballadors i treballadores explicatives de l'estat de les negociacions i per preparar les contraposicions.

### S'ha de garantir la informació i el debat

Tota la negociació ha d'anar acompanyada d'informacions, de debats, d'informació a les persones treballadores (aquesta responsabilitat recaurà principalment en la representació legal de les persones treballadores).

Per tal d'iniciar els processos negociadors, en primer lloc, s'han de reflectir els objectius de la part que es representa i comentar-los amb la delegació. A partir d'aquí s'ha d'elaborar la plataforma reivindicativa, distribuint els documents que contenen els elements sobre els quals volem arribar a l'acord. Aquest document s'haurà confeccionat sobre la base d'una combinació d'avantatges i inconvenients per als treballadors i treballadores o per a l'empresa, segons el cas.

## 7.2. Sobre què negociar?

- La durada i mesura del temps de treball
- L'organització i la flexibilitat
- La compensació salarial
- L'ocupació
- Els horaris i les condicions de vida dels treballadors i treballadores
- La formació

Aquest és un contingut de mínims i, en qualsevol cas, no és generalitzable.

Respecte de la durada i mesura del temps, l'anàlisi ha d'incloure com es treballa, quant de temps i en què es treballa, i això per a cadascun dels llocs de treball de l'empresa. Aquesta reducció del temps individual de treball haurà de contemplar una doble anàlisi: d'on es redueix, és a dir, de quina part de la jornada (trobades, treball individual, reunions o treball de cara al client), i quin cost econòmic té aquesta reducció.

## 7.3. Propostes concretes de negociació

És convenient que es tinguin definits els objectius per a saber cap a on s'ha de dirigir la negociació, per a poder avaluar l'eficàcia de l'acció negociadora, i per a poder escollir els mitjans més adequats i que millor s'adaptin a la negociació, controlant en tot moment que siguin coherents amb els nostres objectius.

La definició d'objectius permet també avaluar els resultats i reajustar, en conseqüència, els objectius inicials, i facilitar d'aquesta manera la comunicació entre tots els actors.

### 7.3.1. Polítiques de flexibilitat

Instrument que facilita l'adaptació de les polítiques contractuals a les necessitats de la vida de les persones treballadores.

La necessitat d'aquestes polítiques fluctua en funció de moments i situacions determinades en el temps del cicle de vida de cada persona.

**Criteris bàsics** a tenir en compte per l'aplicació de polítiques de flexibilitat:

**Impacte:** es produirà un efecte important pels canvis patits a les activitats de la mateixa empresa.

**Aplicació:** s'efectuarà a partir de les característiques de cada entorn professional i del replantejament del còmput anual d'hores laborals.

**Control horari:** el control horari diari del treball ha d'assumir-lo la mateixa persona, en funció de les seves necessitats. No pot perjudicar ni l'empresa ni la resta del personal treballador.

**Jornada/horari:** les 2/3 parts de la jornada laboral han de ser compreses com a horari fix i 1/3 com a variable repartit entre l'entrada i la sortida de la feina.

**Procés d'implantació:** autoorganitzat per la mateixa persona treballadora i pactat amb l'empresa, d'acord amb la resta de l'equip de treball i amb la delegació o representació sindical.

Gestionat per la direcció de l'empresa amb cada una de les persones treballadores, d'acord amb la resta de l'equip de treball i amb la delegació o representació sindical.

Semipactat i variable segons les parts del procés, marcat per la gerència i pactat amb la delegació o representació sindical.

**Formació:** adreçada al foment de la capacitat d'autoorganització i polivalència, l'assumpció de responsabilitats, la gestió del temps i el treball en equip,... adreçada tant a la direcció de l'empresa com a les persones treballadores.

## A) Organització del temps de treball sobre còmput anual

És la forma d'organització que, amb caràcter general, permet conciliar millor les necessitats productives de l'empresa amb les necessitats personals dels treballadors i treballadores, especialment en els sectors industrials, ja que en la mesura que obre molt el període temporal per flexibilitzar, augmenten també les possibilitats de combinacions organitzacionals diverses. En definitiva, la irregularitat global de la jornada al llarg de l'any pot acabar esdevenint un element favorable que jugui en ocasions a favor dels interessos dels uns i en ocasions a favor dels altres.

## Exemples de distribució irregular en còmput anual

- **Creació de torns especials per a la cobertura de llocs de treball en aquests supòsits:** festius, festes locals, vacances, situacions d'incapacitat laboral transitòria o qualsevol absència d'un treballador o treballadora, puntes de treball.
- **Alternança de setmanes curtes i setmanes llargues:** setmanes de 5 dies i setmanes de 6 dies, amb les corresponents compensacions en dies de descans. Requereix una planificació al llarg del trimestre o semestre com a mínim.
- **Reducció de jornades o mitges jornades repartides al llarg de l'any,** fent coincidir les jornades reduïdes amb els períodes de menor activitat de l'empresa.
- **Contemplar flexibilitat de jornada per tal de garantir l'accés a tractaments de deshabitació.**
- **Facilitar altres formes de treball fent ús de les noves tecnologies** (ex. teletreball). La possibilitat de treballar totalment o parcialment en règim de teletreball ha de ser un procés gradual i progressiu, sense que es perdi la vinculació amb l'empresa i amb l'equip de treball.

## Possibles condicionants per exigir

### 1. Voluntarietat i rotació

- La distribució irregular de la jornada ha de ser realitzada en primer lloc per aquells treballadors i treballadores que voluntàriament ho desitgin i, si no n'hi ha, garantir la rotació entre el conjunt de treballadors i treballadores.
- L'establiment de la voluntarietat com a primera via per a cobrir aquests supòsits tracta de fer efectiva la possibilitat que aquells treballadors i treballadores que ho prefereixin cobreixin aquests supòsits.
- No obstant això, ha de tenir-se present que planteja riscos, especialment evidents per a aquells col·lectius de treballadors/es amb menys poder a l'empresa (per exemple, temporals), en els quals la voluntarietat pugui ser merament fictícia. Això exigiria una especial cura per a vetllar pel correcte funcionament del sistema, per part de la nostra representació sindical.

### 2. Preavís

En aquells supòsits que sigui possible (ex. activitats estacionals), preestabliment en calendari anual de la irregularitat de la jornada i, en qualsevol cas, exigència d'un preavís en el qual

l'empresari comunicui amb determinada antelació la nova jornada i horari del treballador/a amb la finalitat que aquest pugui tractar de conciliar la seva vida laboral i extralaboral. Preavis que també hauria de ser comunicat a la representació dels treballadors/es per tal de facilitar un control del temps de treball.

### 3. Causalització

Tractar de garantir que la distribució irregular respongui a una veritable necessitat empresarial, essent útil a aquests efectes establir un període de consultes previ a l'adopció de la mesura almenys en aquells supòsits en què tingui una dimensió col·lectiva.

### 4. Límits quantitius

- Establir un màxim de dies o setmanes en els quals es pugui superar la jornada ordinària setmanal i/o diària pactada.
- Establir un nombre limitat d'hores per distribuir irregularment (bossa d'hores).
- Establir un límit d'hores setmanal i diari per respectar fins i tot en els supòsits de distribució irregular.

### 5. Regulació i, si escau, compensació dels permisos puntuals d'atenció a les persones:

s'entendrà per a casos concrets i degudament acreditats. Pot existir un còmput d'hores anuals per a recuperar la resta de l'any. Els sistemes possibles per a regular aquest tipus de situacions ha de pactar-se també en la negociació: descompte de dies de vacances, realització de mitja hora més de jornada laboral, etc. Diferent és el cas dels permisos de paternitat i/o maternitat i adopció, regulats per la legislació, i el paper de la negociació col·lectiva passaria per ampliar i facilitar en l'empresa la seva aplicació.

### 6. Informació a la representació dels treballadors/es

Establir l'obligació empresarial d'informar a la representació dels treballadors/es de les jornades distribuïdes irregularment, tot indicant el nombre d'hores realitzades, causa i treballadors i treballadores afectats i afectades.

**7. Flexibilitat en l'espai (TELETREBALL).** Per a aplicar aquest tipus de mesura és necessari que l'empresa tingui un alt grau de confiança en la persona treballadora, que existeixi confiança mútua. Es requereix una formació inicial tant per a l'empresa com per al treballador i la treballadora. La flexibilitat en l'espai ha de ser gradual i progressiva, sense perdre la vinculació amb l'empresa i amb l'equip de treball.



**8. Limitar o prohibir la distribució irregular en determinats llocs de treball:** en llocs que es caracteritzin per la seva especial perillositat física o psíquica i per a aquells treballadors i treballadores que per les seves característiques personals o estat biològic siguin especialment sensibles als riscos físics i psíquics derivats del treball.

**9. Establir una compensació econòmica o l'increment del descans compensatori per a aquelles hores** de treball ordinari efectuades en règim de distribució irregular.

**10. Regulació del descans compensatori:** establir que es gaudeixi en un període determinat de temps i de manera que sigui a l'inici o al final de la jornada o bé acumulat al descans setmanal o als períodes de vacances.

**12. Respecte a les vacances,** la negociació col·lectiva hauria de determinar entre altres possibles aspectes:

- Els períodes en els quals s'han de gaudir.
- Que en aquells casos en què el seu gaudi no coincideixi amb els períodes habituals de fer-ho (per exemple vacances escolars) aquesta circumstància afecti, en primer lloc, els treballadors/es que voluntàriament ho desitgin i, si no n'hi ha, que afecti de manera rotativa el conjunt de la plantilla.

## B) Organització del temps de treball sobre còmput setmanal

Les empreses poden incrementar la utilització d'equips i satisfer de manera més eficaç la demanda dels compradors, i alhora reduir el temps de treball individual, sovint sense cap cost.

Què has de negociar:

- El volum.
- La forma: disminució diària mitjançant mitges jornades o mitjançant dies de descans suplementari.
- Una organització del treball que permeti respondre a la dissociació entre el temps de treball individual i la durada de funcionament de l'empresa (polivalència, formació, etc.).

## Exemples

- **Establiment de jornades de 7 hores/dia, 5 dies a la setmana.**
- **Reducció del temps de treball de forma constant al llarg de la setmana**, per exemple 1 hora diària de dilluns a divendres. Això comporta una nova organització de tasques que poden acumular-se en determinats dies de la setmana.
- **Allargar mitja o una jornada el temps d'obertura de l'empresa** (treballar els dissabtes si no es feia), el dissabte de 8.00 a 15.00 h, o bé 2 torns de 8.00 a 12.00 i un altre de 12.00 a 16.00 h, o la modalitat anterior de 4 torns.
- En els casos que el repartiment de la durada de la jornada es faci al llarg de la setmana, s'hauria de tenir en compte que la durada del temps de treball es pot repartir en 4 jornades, 4 1/2 dies, 5 dies, 5 1/2 i 6 dies. A més, com a límit un treballador no hauria de treballar més de 6 dies seguits en una setmana de les anomenades llargues i tenir la compensació de dies de descans.

## Possibles condicionants per exigir

- **Voluntarietat i rotació en la realització de jornada de caps de setmana.** Garantir que el treball en festius i caps de setmana sigui realitzat, en primer lloc, per aquells treballadors i treballadores que voluntàriament ho desitgin i, si no n'hi ha, garantir que hi hagi rotació.

Un exemple d'aquest tipus de clàusula podria ser:

*«El descans setmanal serà de dos dies ininterromputs i es garantirà amb un sistema de rotació que, aquest, com a mínim, coincideixi mensualment amb (un, dos o tres) caps de setmana.»*

- **En matèria retributiva.** Establiment d'una compensació econòmica per a hores de treball ordinari efectuades en festius i caps de setmana.
- **Limitació de la jornada i de l'horari en festius i caps de setmana.** S'hauria de tractar en la mesura que sigui possible garantir que el treball realitzat en aquests períodes s'efectuï en règim de jornada continuada a fi de permetre que els treballadors i treballadores afectats puguin gaudir de part d'aquests períodes.

## C) Organització del temps sobre còmput diari

### Exemples

- **Creació d'un segon o quart torn en aquelles empreses que disposin d'infraestructura:**
  - Un primer torn de 8 a 14 hores i un segon torn de 14 a 21 hores, per exemple.
  - Una altra modalitat podria ser la creació de diferents torns de 4 hores de dilluns a divendres o de dilluns a dissabte (un torn de 8.00 a 12.00 h, un altre de 12.00 a 16.00 h, i el tercer de 16.00 a 20.00 h, per exemple).

La jornada d'aquests torns especials haurà d'estar compresa entre el 50 i el 77% de la jornada establerta en conveni col·lectiu, de manera que la figura contractual de contracte a temps parcial es pugui materialitzar.

- **Establir clàusules de negociació col·lectiva de dedicació de part de la jornada laboral a la col·laboració amb entitats socials**, en assistència comptable, legal i administrativa, formació, màrqueting i publicitat, prestacions sanitàries i socials, amb l'objecte de fomentar la cultura de col·laboració i responsabilitat social de l'empresa, així com la dedicació de les persones treballadores al voluntariat.
- **Predefinir percentatges d'horaris fixos i horaris variables en l'empresa.** Per exemple, un fix de 2/3 de la jornada laboral diària i un variable del terç restant (aquesta fórmula té més possibilitats de negociació en empreses mitjanes i grans).
- **Fer actuar com a límit real** d'horari de treball en l'empresa la política de llums 'apagades', depenent del tipus d'empresa on es pugi aplicar.
- **L'horari comprimit de la jornada laboral requereix d'una reorganització del treball.** És més factible la introducció d'aquesta mesura en empreses grans o mitjanes. Exemple: compressió de 5 a 4 dies, amb possible articulació, si es fa necessari, de dos torns (de dilluns a dijous i de divendres a diumenge).
- **Horari compartit per dos o més persones en un mateix lloc de treball.** Pot ser una mesura que pugui complementar i possibilitar un horari setmanal comprimit. Pot comportar increment de costos laborals, que podria pal·liar-se si s'utilitza la modalitat de contractació a temps parcial.

## D) Temps parcial

Aquesta forma de treball representa tant oportunitats com riscos, ja que des del punt de vista de l'empresari o empresària proporciona la flexibilitat necessària per a satisfer les demandes canviants dels consumidors i les consumidores, especialment en serveis, i des del punt de vista del treballador i la treballadora permet una flexibilitat que facilita la combinació del treball amb altres responsabilitats (estudi, tasques domèstiques, etc.).

### Exemples

La definició i l'adopció d'una terminologia adaptada (temps imposat/temps voluntari).

#### Possibles condicionants per exigir

Pel que fa al temps parcial imposat:

- La disminució de la precarietat (durada mínima dels contractes).
- Les garanties individuals i col·lectives.

Pel que fa al temps parcial voluntari:

- El dret d'accés i de tornada al temps complet.
- Les garanties mínimes.
- Els incentius financers.
- La compensació del temps alliberat en llocs de treball.

## E) Hores extraordinàries

### Exemples

Què has de negociar:

- La reducció de les hores que excedeixin la durada anual i setmanal convencional.
- La transformació d'aquestes hores, ja sigui en excedències agafades per a períodes curts o per a excedències posades en un compte d'estalvi de temps.

## Possibles condicionants a exigir

Incompatibilitats polítiques de flexibilitat amb la realització d'hores extraordinàries.

## F) Permisos, excedències i períodes sabàtics

Respecte dels permisos, poden constituir una via especialment important per a tractar de compatibilitzar vida laboral i extralaboral, especialment pel que fa a la vida personal, familiar i a la formació. És per això que creiem que una possible reducció de la jornada laboral hauria de traduir-se, almenys en part, en l'increment dels dies de permís i de les possibles causes que en legitimen l'ús. A aquests efectes proposem, entre altres mesures possibles, que:

### Exemples

*«A través de l'acord entre empresari o empresària i representants dels treballadors/es es podrà establir una distribució de la jornada que suposi la superació de la jornada setmanal (i diària). En qualsevol cas, s'haurien de respectar els límits següents:... (relacionar tots o algun dels límits dalt esmentats)»*

### Possibles condicionants per exigir

**Excedències i períodes sabàtics.** Perquè aquestes mesures siguin efectives s'ha de pactar el manteniment del lloc de treball. Aquesta preservació només existeix legislativament en situacions d'excedències per a tenir cura de fills i filles en un període d'un any.

Seria convenient possibilitar una possible capitalització d'almenys una determinada partida de temps, que hauria de poder ser autoorganitzada mensualment o anualment per a assistència a accions formatives.

- En la mesura del que sigui possible establir l'existència d'un nombre determinat de dies per a assumptes personals. Per a tractar de compatibilitzar-los amb les necessitats empresarials caldria articular diverses fórmules: preavis per part del treballador/a, proposta per part del treballador/a de dies alternatius, limitar-ne l'ús en determinats períodes de l'any o davant determinades circumstàncies productives...
- Establir permisos per a tenir cura d'infants i atenció especial a persones dependents. En aquest sentit s'haurien d'establir:
  - Acompanyament de fills/es per raons de salut i/o educació i familiars en situació de malaltia, amb possibilitat de recuperació del temps corresponent a l'absència laboral.

- Ampliació dels permisos legislatius per gestació, naixement i adopció de fill/a tant per al pare com per a la mare, sense perjudici de la carrera professional.
- Ampliació dels permisos d'excedència per atendre persones en situació de dependència amb reserva del lloc de treball.
- Facilitar la flexibilització horària per a atendre necessitats de familiars amb dependència o discapacitat.
- Facilitar la flexibilitat horària del personal amb discapacitat per atendre qüestions de salut i de mobilitat.
- Ampliar el nombre de dies de permís retribuït per a personal amb discapacitat per atendre qüestions de salut.

### 7.3.2. Polítiques de serveis

Són polítiques adreçades a la prestació de serveis per a les persones treballadores i per a les seves famílies, segons les necessitats manifestades a l'empresa.

Les empreses ubicades al territori han de coordinar-se amb l'Administració pública corresponent per a possibilitar una millor articulació dels diferents temps de vida de les persones, treballadores i/o habitants d'aquella població, i evitar descoordinacions derivades dels desplaçaments, dels horaris i dels serveis.

La implementació d'aquestes polítiques pot ser interna o externa a l'empresa, concertada amb altres entitats o invertint amb capital propi.

El departament de recursos humans de l'empresa és el que disposa de la informació dels serveis i ha d'oferir-los a totes les persones treballadores.

- 1. Serveis de proximitat:** considerar, si s'escau, i especialment en l'àmbit de polígons industrials, la implantació d'escoles bressol, servei de bugaderia, assistència mèdica i concertació de serveis públics d'intermediació i orientació ocupacional, i de formació.
- 2. Elements afavoridors relacionats amb les noves tecnologies de la informació i la comunicació:** serveis de compra a distància posats a disposició per l'empresa, serveis de formació a distància o, fins i tot, la possibilitat de pactar un canvi en la forma de prestació de serveis, tot passant de la modalitat presencial a la de teletreball. En aquest darrer cas, serà fonamental pactar les condicions de treball mínimes, especialment les que s'adrecen

a evitar els riscos psicosocials que comporta aquesta forma de treball, així com la protecció del dret a la intimitat.

- 3. L'escurçament dels temps de desplaçament al lloc de treball:** el temps destinat al desplaçament fins al lloc de treball dificulta cada cop més l'esmentada conciliació de la vida laboral i personal. Malgrat que es produeixi una reducció de la jornada laboral (que, en general, és en còmput anual), en la pràctica s'incrementa el 'temps de treball' o, si més no, els temps dedicats per a poder treballar, com ara els que s'inverteixen en el desplaçament, en el canvi de vestuari, etc. Els convenis col·lectius, doncs, han d'actuar com un instrument que, de forma significativa i progressiva, introdueixi mesures que evitin que el temps invertit a anar a treballar incrementi.

Alguns exemples de diferents modalitats:

### A) Polítiques de serveis treball-família:

- Serveis d'atenció a persones dependents (infància, tercera edat, amb discapacitació).
- Servei d'escola bressol a la mateixa empresa o a l'entorn.
- Informació d'escoles infantils i recolçament en la reserva de places.
- Informació de centres d'atenció de gent gran.
- Beques per estudis de fills i filles, beques d'escola bressol.

### B) Polítiques de paternitat-maternitat:

- Ampliació dels diferents permisos determinats per la llei.
- Permisos especials de fins a quatre anys per a tenir cura de fills/es amb manteniment de la cotització a la Seguretat Social i reingrés automàtic un cop passat aquest període de temps.
- Establiment d'algun tipus de preferència a favor de les persones que treballen i tenen responsabilitats familiars per escollir el torn de vacances, per fer-les coincidir amb el període de vacances dels fills/es.

### C) Serveis per a la llar:

- Serveis relacionats amb el lleure: entrades, serveis a domicili, gestió de viatges, programes de vacances, intercanvis escolars.
- Recolçament a la llar: reparacions, seguretat, decoració, compres, assegurances de la llar, bugaderies, servei d'àpats...

### D) Serveis a nivell personal:

- Recolçament a les persones amb discapacitació, associació de voluntariat.
- Serveis jurídics, financers i fiscals.
- Recolçament per l'educació i la salut física (gimnàs a l'empresa o a l'entorn empresarial, ajuda per gimnàs i assistència a cursos de salut).
- Recolçament psicològic, informació sobre diferents temes.
- Oferta de tarifes econòmiques en assegurances de vida i accident, privats, familiars o de viatges.
- Pla de pensions.
- Transport gratuït, dietes o tiquets restaurant.

Qualsevol altre servei negociable i d'interès per als treballadors/es.

### 7.3.3. Mobilitat i temps de desplaçament

#### Principis rectors:

1. La mobilitat de les persones s'ha de garantir en relació a 3 eixos:

- Igualtat de drets/oportunitats (accés al treball...)
- Sostenibilitat del territori
- Cohesió social



2. Els convenis col·lectius han d'actuar com un instrument que, de forma significativa i progressiva, introdueixi mesures que evitin que el temps invertit per a anar a treballar augmenti.

### **Propostes**

- Hem de garantir una correcta i universal mobilitat que permeti la sostenibilitat del territori i la igualtat de drets de la ciutadania.
- El transport públic ha de ser privilegiat respecte al privat.
- És necessari adequar els sistemes de transport a les noves necessitats generades per als canvis en la relació temps-treball (ampliació de serveis de transport públic en horari nocturn).
- Cal facilitar la mobilitat de les persones que tracten d'incorporar-se al mercat laboral. La mobilitat, com element íntimament lligat a l'ocupació, fa necessari dotar del màxim nombre d'instruments aquelles persones que necessiten trobar feina, sense que això els suposi un cost afegit.
- Cal donar satisfacció i seguretat als desplaçaments a peu o amb bicicleta.

### **Actuacions que cal preveure en la negociació col·lectiva:**

- Jornades continuades.
- Temps de descans més curts quan no es faci jornada continuada.
- Quantificar en termes econòmics l'increment de temps invertit per a desplaçar-se al centre de treball.
- Revisar processos de la mobilitat si és imputable a l'empresa i la seva compensació.
- Mesures en relació al transport (ex. millorar el transport col·lectiu).

## 7.4. Com tancar l'acord?

### Proposta de clàusula

*«A través de l'acord entre empresari/ària i representants dels treballadors/es es podrà establir una distribució de la jornada que suposi la superació de la jornada setmanal (i diària). En qualsevol cas, s'haurien de respectar aquests límits:... (relacionar tots o algun dels límits esmentats abans).»*

- 1.** El nostre objectiu ha de concretar-se per a poder concloure un acord amb la contrapart. En el cas de la representació sindical, farà falta, a més, una consulta formal amb els treballadors i les treballadores mitjançant una assemblea o un referèndum.
- 2.** Informar i consultar amb qui ostenti la responsabilitat política de l'organització empresarial i sindical a la qual s'estigui associat, perquè verifiqui que l'acord a què s'ha arribat és coherent amb la regulació sectorial.
- 3.** Mesurar, en cas que algun dels sindicats rebutgi signar l'acord, les forces dels i de les signants i dels/ de les no signants en nombre d'afiliats i afiliades i en nombre de vots en les últimes eleccions. Aquest és un element determinant per a prendre la decisió de signar o d'oposar-se a l'acord.

És indispensable explicar el procés que ha conduït a la signatura de l'acord, les nostres reivindicacions inicials, les de les altres organitzacions sindicals, els objectius de l'empresari o empresària, i allò que finalment s'ha obtingut.



## 8. Mesurament i avaluació de les polítiques de conciliació

Les empreses líders en el mercat mesuren les despeses i els beneficis resultants de la implementació dels plans de conciliació: els consideren la clau per a la seva planificació estratègica de futur.

Les empreses adopten plans de conciliació per raons econòmiques (beneficis), legals (compliment de la normativa) i socials (responsabilitat social).

A diferència d'altres països, mesurar i avaluar les polítiques de conciliació no és una pràctica habitual al nostre país.

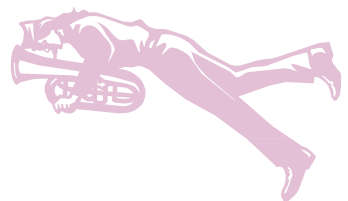
**Criteris bàsics** que cal tenir en compte a l'hora d'aplicar polítiques de flexibilitat:

- **Indicadors:** qualitatiu (fidelitat, retenció del personal, compromís amb els objectius...) i quantitatiu (despeses directes/indirectes, despeses de rotació del personal...).
- **Forma:** els plans de conciliació s'han d'avaluar de forma independent. Ex. mesurar el retorn de la inversió concreta del pla en lloc d'avaluar-ne l'eficàcia mitjançant el resultat final de l'empresa.
- **Etapas:** despeses d'implementació, despeses de no-implementació i beneficis.
- **Mecanismes:**

Política d'anàlisi de despeses habitual a l'empresa.

Control mitjançant el quadre de comandaments.

Càlcul sobre despeses directes i beneficis establerts en cada actuació del pla.



## 9. Preguntes més freqüents

### 1. Quins han de ser els objectius en el tractament de l'organització flexible del treball?

En abordar el debat de les polítiques de conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar, apareix de manera indèstria la qüestió relacionada amb l'adaptació flexible a les necessitats productives de l'empresa, i com fer-la compatible amb les necessitats personals dels treballadors i treballadores. El concepte de flexibilitat en l'àmbit de les relacions laborals ha d'obeir a un equilibri entre els interessos dels agents implicats. És a dir, la flexibilitat reclamada per l'empresari o empresària per tal de millorar la seva competitivitat, productivitat i servei, tot adaptant-se a les noves necessitats de l'entorn, i la flexibilitat preventiva que, si s'escau, poden acceptar els treballadors i treballadores per tal de salvaguardar i incrementar la seva ocupació, millorar les condicions de treball, fer compatible la vida laboral i la personal, i incrementar el grau de participació sindical en els òrgans de gestió de l'empresa.

Abans de començar el procés negociador, cal recollir unes informacions prèvies, per tal d'analitzar-les i gestionar-les, com ara: la situació socioeconòmica de l'empresa, l'organització dels temps de treball, el sistema retributiu, o la situació de l'empresa davant la competència.

### 2. Quins són els principis que haurien de regir per a una correcta gestió del temps de treball a l'empresa?

Qualsevol negociació sobre flexibilitat hauria de comportar, per tal de garantir una millora efectiva de condicions laborals, una reducció del temps de treball. Això no treu que, complementàriament, puguin pactar-se en conveni col·lectiu o acord d'empresa altres mesures de redistribució del temps de treball que puguin satisfer alhora les necessitats productives i les necessitats personals del treballador i de la treballadora. D'aquesta manera, s'ha demostrat eficaç en determinats sectors productius el pacte, de manera preestablerta, d'una doble disponibilitat: una per als períodes de normalitat econòmica i una altra per a les hipotètiques situacions de crisi en què pugui veure's immersa l'empresa. També, la introducció de quarts i cinquens torns de treball, o la compensació de jornades irregulars amb bosses d'hores de lliure disposició. En qualsevol cas, i amb independència de les fórmules triades, l'adaptació dels horaris i la jornada laboral haurà de contemplar la compaginació de la vida laboral i la personal, tot atenent als condicionants socials de les persones.

### 3. Quins conceptes de flexibilitat en l'ocupació poden tractar-se, si escau, com a contrapartida a la reordenació del temps de treball a l'empresa?

La flexibilitat fa referència a diverses matèries, que no es limiten únicament al temps de treball, sinó que s'estenen a d'altres com ara el salari, la contractació i l'ocupació, les modificacions

en les condicions de treball, la mobilitat funcional i geogràfica, etc. Atesa la complexitat que presenten aquests conceptes, la negociació de la flexibilitat ha d'aplicar-se d'una forma diferent, tot adaptant-se a cadascuna de les realitats de les empreses i sectors. Això vol dir també que, per una correcta implantació de polítiques de conciliació en conveni col·lectiu, les mesures que s'introduiran hauran de tenir també caràcter transversal, de manera que afectin diversos apartats i conceptes negociats al llarg del text del conveni col·lectiu. És a dir, les possibilitats més altes de conciliar amb la nostra vida personal no resultaran de l'aplicació d'una 'clàusula de conciliació' en el conveni col·lectiu, sinó de la introducció de diverses mesures que, amb caràcter transversal, anirem negociant en cada capítol: còmput i tipus de jornada laboral, tipus de contractació, mesures que afavoreixin la mobilitat a la feina, millora del règim de permisos, excedències, vacances, etc.

És per això que en negociar aquesta adaptació flexible del temps de treball a l'empresa, poden articular-se contrapartides que no necessàriament han d'esgotar-se en la reducció dels temps de treball i l'adaptació a les necessitats personals, sinó que també puguin passar per:

- **Millorar l'ocupació i augmentar l'estabilitat.** La negociació de la flexibilitat pactada podrà incidir en la millora de la qualitat de l'ocupació perquè permet treballar a favor de l'estabilitat, reduir la rotació, augmentar la formació, millorar l'organització, potenciar la participació i reduir/reordenar la jornada laboral. D'aquesta manera, permet abordar aspectes de millora qualitativa de l'ocupació mitjançant clàusules de conversió de contractació indefinida en temporal, de control per un ús adequat dels models de contractació, de foment de l'ús del contracte de relleu com a fórmula positiva de creació d'ocupació jove sense destrucció o degradació de l'ocupació dels treballadors i de les treballadores més grans, de codecisió en els processos d'externalització i subcontractació, o de regulació de l'àmbit de negociació col·lectiva de grup d'empresa, per tal d'establir condicions mínimes homogènies i possibilitar així la mobilitat interna dels treballadors i de les treballadores dins del grup, per esmentar-ne algunes.
- **Condicionar el salari variable:** la negociació col·lectiva haurà de definir què és el salari variable i els criteris per a determinar-lo, segons la realitat sectorial i les seves necessitats reals, tot remetent a l'àmbit de l'empresa el seu tractament d'adaptació. Això no obstant, qualsevol negociació sobre aquesta matèria haurà de respectar uns límits: manteniment o millora de poder adquisitiu de les retribucions fixes compreses en l'estructura salarial, part variable no superior en cap cas al 15% de la retribució total, determinada d'acord amb criteris objectius i, sempre, de caràcter col·lectiu.
- **Més garanties en els supòsits de mobilitat funcional:** la negociació col·lectiva podrà establir incentius a la formació continuada que afavoreixin la polivalència i la promoció professional, podrà prioritzar la promoció i la mobilitat interna dins de l'empresa, d'intercentres i de grup

d'empresa, abans d'acudir a processos d'externalització productiva o, fins i tot, podrà preveure la creació de llocs de treball polivalents que facin possible que les persones més grans de l'empresa, o bé aquelles que tenen algun tipus d'incapacitat parcial, puguin realitzar diferents tasques necessàries per a l'empresa en determinades bosses d'hores. Amb independència de la fórmula, serà important sempre garantir una organització del treball que respongui de manera adequada a la dissociació entre el temps de treball individual i les hores de funcionament de l'empresa (negociar polivalència, formació, etc.).

#### 4. Quins elements de garantia poden articular-se per a una correcta negociació del temps irregular o flexible?

El conveni sectorial podrà introduir el marc de negociació de la flexibilitat en els convenis però, sobretot, caldrà prioritzar la negociació d'empresa com a àmbit més idoni per a donar resposta adequada i equilibrada a les diferents realitats i necessitats empresarials. Situats en aquest nivell, cal dir, això no obstant, que no existeix una solució única, sinó que cada cas haurà de tenir un tractament particular. Per aquesta raó, en aquesta matèria apareix com especialment indicada la gestió coparticipada de l'aplicació de la flexibilitat.

#### 5. Quins poden ser els principals beneficis de negociar la flexibilitat del temps entre les dues parts implicades en la negociació col·lectiva, especialment en l'àmbit de l'empresa?

- **Reduccions de jornada.** Atès que s'ha demostrat que el desenvolupament de l'economia i el creixement de la productivitat no són suficients per a augmentar la creació d'ocupació i una millor distribució de la riquesa, qualsevol reorganització del temps de treball basat en demandes de flexibilitat hauria de contemplar també el repartiment del temps de treball com a eina de creació d'ocupació. El repartiment dels increments de productivitat mitjançant la reducció individual de la jornada de treball i la supressió de les hores extraordinàries han de conduir a una millora quantitativa i qualitativa de l'ocupació.
- **Afavoriment de la conciliació de la vida laboral i personal.** L'adaptació flexible dels temps de treball ha de contemplar també com a objectiu l'afavoriment de la compatibilitat de la jornada laboral amb la vida personal. En aquest sentit, l'adaptació de jornada o els horaris apareixen com un altre factor clau que pot motivar la negociació de fórmules de conciliació que, entre altres, hauran de valorar les circumstàncies personals dels col·lectius (persones que tenen al seu càrrec menors o familiars malalts, o que requereixen d'una atenció especial), o tots aquells factors que incideixen en els temps totals dedicats a poder treballar, com ara els invertits en el desplaçament, canvi de vestuari, etc.

## 6. Quins avantatges pot tenir el tractament del temps en la negociació per a la creació d'ocupació a la nostra empresa?

Una reducció de la jornada laboral que es relacioni directament amb la creació d'ocupació, sense que això suposi reducció salarial, té també un efecte de redistribució de la renda que, alhora, fa pujar la demanda de consum de béns, que requereix un nombre més alt d'hores de treball per poder fer front a aquest augment de la producció. I d'aquí que, davant la necessitat que té l'economia de realitzar un nombre determinat d'hores de producció, és indubtable que una reducció de la jornada per treballador i treballadora pot comportar un increment, tot i que no necessàriament proporcional, del volum d'ocupats i ocupades.

## 7. Quins són alguns dels principals conceptes que s'han de negociar en abordar una organització del temps de treball sobre còmput anual?

Aquí cal establir el nombre d'hores màximes i mínimes anuals, setmanals i diàries, que contribuiran a la reorganització del treball a l'empresa, les setmanes, els mesos o els trimestres durant els quals es preveu la reorganització del temps de treball, les setmanes que hauran de tenir la durada màxima, els dissabtes que, si escau, caldrà treballar, la reducció del temps de treball proporcional al nivell de flexibilització aportada per la reorganització, la transformació de tot l'excedent d'hores en descans compensatori de substitució, o els períodes de preavis en cas de modificació d'horaris.

## 8. Com garantir que les noves fórmules d'organització del treball tinguin una efectivitat en les polítiques de conciliació a la nostra empresa?

En la negociació sectorial caldrà garantir una distribució de la jornada que atengui criteris objectius i que, en qualsevol cas, compti amb la corresponent participació sindical (causalització, informació al comitè d'empresa, regulació dels descansos, etc.). I, amb independència d'això, és convenient incorporar als convenis col·lectius noves fórmules d'organització del temps de treball que contemplin una reducció àmplia de la jornada de treball, així com fórmules equilibrades de distribució flexible i irregular de la jornada que salvaguardin les necessitats dels treballadors i les treballadores, amb compensacions efectives, i garanteixin el seguiment i control sindical de la nova situació i la seva evolució.

## 9. Quines mesures complementàries es poden introduir mitjançant la negociació col·lectiva per tal de millorar la relació entre el temps per a treballar i el temps personal?

**1. Serveis de proximitat.** Considerar, si escau, i especialment en l'àmbit de polígons industrials, la implantació d'escoles bressol, servei de bugaderia, assistència mèdica, i concertació de serveis públics d'intermediació i orientació ocupacional, i de formació.

- 2. Elements afavoridors relacionats amb les noves tecnologies de la informació i la comunicació.** Serveis de compra a distància posats a disposició per l'empresa, serveis de formació a distància o, fins i tot, la possibilitat de pactar un canvi en la forma de prestació de serveis, tot passant de la modalitat presencial a la de teletreball. En aquest darrer cas, serà fonamental pactar les condicions de treball mínimes, especialment les que s'adrecen a evitar els riscos psicosocials que comporta aquesta forma de treball, així com la protecció del dret a la intimitat.
- 3. L'escurçament dels temps de desplaçament al lloc de treball.** El temps destinat al desplaçament al lloc de treball dificulta cada cop més l'esmentada conciliació de la vida laboral i personal. Malgrat que es produeixi una reducció de la jornada laboral (que, en general, és en còmput anual), en la pràctica s'incrementa el «temps de treball» o, si més no, els temps dedicats per a poder treballar, com ara els que s'inverteixen en el desplaçament, en el canvi de vestuari, etc. Els convenis col·lectius, doncs, han d'actuar com un instrument que, de forma significativa i progressiva, introdueixi mesures que evitin que el temps invertit per anar a treballar augmenti.

Per esmentar alguns exemples significatius, a Catalunya sis de cada deu persones desocupades han d'acceptar una feina fora del seu municipi. I, en aquest sentit, és fonamental avaluar els mitjans de transport que aquests treballadors i treballadores tenen al seu abast: només a la regió metropolitana de Barcelona, 113 polígons (109.688 treballadors i treballadores) es troben ja a una distància de 10 a 20 minuts de les infraestructures de transport públic més properes; 46 polígons (60.140 treballadors i treballadores) les tenen a una distància entre 20 i 30 minuts; i 19 polígons (22.595 treballadors i treballadores), a més de 30 minuts.

Cal garantir, doncs, una adequada i universal mobilitat que permeti la sostenibilitat del territori i la igualtat de drets dels ciutadans i ciutadanes, sempre situant el transport públic com a privilegiat respecte al privat i adequant els sistemes de transport a les noves necessitats generades pels canvis en la relació temps-treball (ex. ampliació de serveis de transport públic en horari nocturn). Tot això sense oblidar donar el màxim de satisfacció i de seguretat als desplaçaments a peu o en bicicleta.

En qualsevol cas, és imprescindible facilitar la mobilitat de les persones que tracten d'incorporar-se al mercat laboral. La mobilitat, com a element íntimament lligat a l'ocupació, fa necessari dotar del màxim d'instruments aquelles persones que necessiten trobar feina sense que això els suposi un cost afegit.

Per tot això, es fa imprescindible que els poders públics executin unes encertades polítiques de mobilitat i una més adequada ordenació del territori. Això no obstant, la negociació col·lectiva pot resultar també col·laboradora tot introduint elements com: jornades continuades, temps de



descans més curts quan la jornada sigui partida, quantificació en termes econòmics de l'increment de temps invertit per a desplaçar-se al lloc de treball, compensació quan l'increment de temps de desplaçament sigui imputable a l'empresa, i millores pactades en relació al transport col·lectiu d'empresa.

## 10. Condicionants a la flexibilitat per tal d'afavorir la conciliació

- 1. Voluntarietat i rotació.** La distribució irregular de la jornada ha de ser realitzada, en primer lloc, per part d'aquells treballadors i aquelles treballadores que voluntàriament ho desitgin i, en cas que ningú no s'ofereixi, caldrà garantir certa rotació entre el conjunt dels treballadors i treballadores. Això no obstant, cal tenir present que aquest principi de rotació planteja certs riscos, especialment evidents per a aquells col·lectius de treballadors i treballadores amb menys poder a l'empresa (com ara els temporals), per a qui la voluntarietat pot ser merament fictícia. És per això que en l'aplicació d'aquests sistemes caldrà que la representació dels treballadors i treballadores vetlli d'una manera especial perquè l'esperit inicial del pacte de rotació no s'acabi desvirtuant.
- 2. Preavis.** En aquells supòsits en què sigui possible (com ara les activitats de caràcter estacional), cal preestablir en calendari anual com es distribuirà la irregularitat de la jornada laboral i, en qualsevol cas, si alguna variació no es pot preveure a començament d'any, exigir un preavis en el qual l'empresari o empresària comunicui amb determinada antelació la nova jornada i horari del treballador o treballadora per tal que aquest pugui tractar de conciliar la seva vida laboral i extralaboral, preavis que també hauria de ser comunicat a la representació dels treballadors i de les treballadores per poder facilitar un control del temps de treball.
- 3. Causalització.** És vital garantir que la distribució irregular respongui a una veritable necessitat empresarial, per a això és útil establir un període de consultes previ a l'adopció de la mesura, almenys quan sigui de caràcter col·lectiu.
- 4. Límits quantitius.** És convenient establir un màxim de dies o setmanes en què, si escau, es pugui superar la jornada ordinària setmanal i/o diària pactada, un nombre limitat d'hores per distribuir irregularment (bosses d'hores), i un límit d'hores setmanals i diàries per respectar fins i tot en els supòsits de distribució irregular.

Igualment, és aconsellable predefinir, quan es plantegin, percentatges d'horaris fixos i horaris variables a l'empresa. Per exemple, un fix de 2/3 de la jornada laboral diària i un variable del terç restant (aquesta fórmula té més possibilitats de negociació en empreses grans).

Tampoc s'ha d'oblidar la regulació i, si escau, compensació, dels permisos puntuals per a tenir cura de persones dependents: s'entendran per a casos concrets i degudament acreditats, i fins i tot en aquests casos es pot establir la possibilitat d'un còmput anual d'hores anuals per recuperar durant la resta de l'any (descompte de dies de vacances, realització de mitja hora més de jornada laboral, etc). És diferent el cas dels permisos de paternitat i/o maternitat i adopció, regulats per la legislació, en els quals el paper de la negociació col·lectiva passaria per ampliar i facilitar a l'empresa la seva aplicació.

Finalment, convé tenir present la possibilitat de limitar les prolongacions de jornada mitjançant el recurs a la política d'apagar llums: apagar, com a política d'empresa, el subministrament energètic del centre de treball al final de la jornada diària establerta per conveni col·lectiu, per tal d'evitar així l'allargament de jornades fruit de la iniciativa individual d'algun o alguns treballadors o treballadores, pràctica que, d'una banda, tendeix a la individualització de les relacions laborals però, de l'altra, suposa també una despesa energètica no rendible per a l'empresa.

- 5. Horaris comprimits i horaris compartits.** L'horari comprimit de la jornada laboral requereix una reorganització del treball, però hem de ser conscients que serà més factible introduir-lo, sobretot, en empreses grans o en alguna de mitjana. Exemple: compressió de 5 a 4 dies laborables a la setmana, amb possible articulació, si s'escau, de dos torns (un de dilluns a dijous i un altre de divendres a diumenge).

D'altra banda, l'horari compartit per dos o més persones en un mateix lloc de treball pot ser una mesura que pugui complementar i possibilitar un horari setmanal comprimit. Això no obstant, podria comportar un increment de costos laborals, que podria mitigar-se si s'utilitza la modalitat de contractació a temps parcial.

- 6. Informació als representants dels treballadors i de les treballadores.** Caldria establir l'obligació empresarial d'informar a la representació dels treballadors i de les treballadores de les jornades distribuïdes irregularment, tot indicant el nombre d'hores realitzades, la causa i els treballadors i les treballadores afectats i afectades.

- 7. Flexibilitat en l'espai.** Per tal d'aplicar aquest tipus de mesura cal que l'empresa tingui un alt grau de confiança en la persona treballadora, un pacte de confiança mútua, i es requereix una formació inicial tant per a l'empresa com per al treballador o treballadora. I, finalment, la flexibilitat en l'espai, és a dir, la possibilitat de treballar totalment o parcialment en règim de teletreball ha de ser un procés gradual i progressiu, sense que es perdi la vinculació amb l'empresa i amb l'equip de treball.

- 8. Excedències i períodes sabàtics.** En aquests casos, i perquè aquestes mesures siguin efectives, cal pactar el manteniment del lloc de treball. Aquesta preservació, però, només existeix legislativament en situacions d'excedències per a tenir cura de fills i filles i per un període d'un any. Fóra, convenient, a més, permetre per conveni una possible capitalització d'almenys una determinada partida de temps, que hauria de poder ser autoorganitzada mensualment o anualment per a l'assistència a accions formatives.
- 9. Limitar o prohibir la distribució irregular en determinats llocs de treball,** que es caracteritzin per la seva especial perillositat física o psíquica i per a aquells treballadors i treballadores que, per les seves característiques personals o estat biològic, siguin especialment sensibles als riscos físics i psíquics derivats del treball.
- 10. Jornada a temps parcial.** Hauria de garantir-se, a la pràctica, el principi de voluntarietat que recull la llei per a aquesta modalitat de jornada, tot potenciant-la com a opció per a tots els col·lectius que puguin veure-la com a favorable per a compatibilitzar un treball amb les seves prioritats i necessitats de la seva vida personal. Actualment, la voluntarietat està massa mediatitzada i quan es respecta se sol reservar quasi exclusivament per a dones amb càrregues familiars.
- 11. En matèria retributiva.** Cal establir una compensació econòmica o l'increment del descans compensatori per a aquelles hores de treball ordinari efectuades en règim de distribució irregular.
- 12. Hores extraordinàries.** Cal establir, per definició, i d'acord també al principi d'eficàcia de la mesura, la incompatibilitat total entre implementar polítiques de conciliació i realitzar hores extraordinàries.
- 13. Regulació del descans compensatori.** Tot establint la necessitat que es gaudeixi en un període determinat de temps i de manera que es faci a l'inici o al final de la jornada, o bé que s'acumuli al descans setmanal o als períodes de vacances.
- 14. Descansos setmanals.** Observem cada cop més que un nombre significatiu de convenis amplia els dies laborables, tot permetent el treball en festius. Aquests dies es cobreixen o bé mitjançant torns específics, o bé per personal a qui es compensen les hores treballades durant aquests festius amb descans en altres dies de la setmana. Aquest tipus de mesures tenen per objecte la intensificació de la utilització dels mitjans de producció i, amb això, una productivitat més alta o més adaptada als requeriments temporals de l'empresa, però suposen, d'altra banda, un greu problema vers tot el que fa referència a la compatibilització de la vida privada i laboral del treballador o treballadora, en produir un desajust amb el que tradicionalment i majoritàriament són temps de descans. Per tal de compensar aquests

efectes, en aquelles empreses en què de manera ordinària es treballi en festius o caps de setmana, caldrà garantir:

- Que el treball en festius i caps de setmana el desenvolupin, en primer lloc, aquells treballadors i aquelles treballadores que voluntàriament ho desitgin i, si no n'hi ha, es garanteixi rotació.
- Establir una compensació econòmica per a hores de treball ordinari efectuades en festius i caps de setmana.
- Garantir, en la mesura que sigui possible, que el treball realitzat en aquests períodes s'efectuï en règim de jornada continuada, per tal de permetre que els treballadors i les treballadores afectats i afectades puguin gaudir de part d'aquests dies que per a ells són laborables.

**15. Vacances:** la negociació col·lectiva hauria de determinar els períodes en què es poden gaudir les vacances, i contemplar que, en aquells casos en què el seu gaudi no coincideixi amb els períodes habituals (per exemple, que no coincideixi amb les vacances escolars) aquesta circumstància afecti, de manera prioritària, els treballadors i treballadores que voluntàriament ho vulguin i, si no n'hi ha, de manera rotativa al conjunt de la plantilla.

**16. Permisos:** poden constituir una via especialment important per a tractar de compatibilitzar la vida laboral i personal, i molt especialment quant a la vida familiar i la formació. Per això cal indicar que una possible reducció de la jornada laboral hauria de traduir-se, si més no en part, en una ampliació per conveni col·lectiu tant dels dies de permís com de les possibles causes que en legitimarien l'ús. A aquests efectes, es poden proposar, entre d'altres possibles mesures:

En la mesura que sigui possible, establir un nombre determinat de dies per a assumptes personals. Per poder compatibilitzar-los amb les necessitats empresarials es podrien articular diverses fórmules: preavis per part del treballador o treballadora, proposta del treballador o la treballadora de dies alternatius, limitar-ne l'ús a determinats períodes de l'any o davant de determinades circumstàncies productives, etc.

Establir permisos per a tenir cura d'infants (per exemple, per a l'assistència a reunions escolars) o de persones dependents.

## 10. Conclusions

1. Qualsevol adaptació flexible dels temps de treball ha de contemplar entre els seus objectius l'afavoriment de la compatibilitat de la jornada laboral amb la vida personal.
2. L'adaptació de la jornada laboral o horaris esdevé un factor clau per, entre d'altres, motivar la negociació de fórmules de conciliació.
3. Aquesta adaptació haurà de valorar les circumstàncies personals dels col·lectius: persones que tenen menors al seu càrrec, familiars malalts o amb alguna dependència, o aquells en qui concorrin circumstàncies que incideixin en els temps totals dedicats per a treballar –com ara el temps invertit en el desplaçament, canvi de vestuari, etc.–.
4. Tot això s'ha de regular mitjançant l'articulació, en qualsevol cas, d'una sèrie d'elements que, combinats i considerats de manera integral, podran tenir una veritable incidència en la millora de les polítiques de conciliació a les empreses. Aquestes mesures poden relacionar-se, entre d'altres, amb una adequada gestió de la flexibilitat negociada, amb els serveis treball-família que eventualment puguin pactar-se, i amb polítiques d'empresa relacionades amb formació i desenvolupament personal (gestió de conflictes, gestió del temps) i professional, a les quals poden també afegir-se altres tipus d'aprenentatge (exemple: gestió de l'economia domèstica).
5. En qualsevol negociació que busqui afavorir la conciliació treball-persona-família, és fonamental tendir a una ordenació integral del temps de treball, tot evitant un tractament absolutament desvinculat dels apartats referents a la contractació, la jornada laboral, els permisos, la mobilitat al lloc de treball, etc. Tot això, amb l'objectiu de garantir l'encaix del temps del servei o producció de l'empresa amb els temps de treball i els temps socials.



## 11. Eines per la conciliació

### A) UGT de Catalunya

Informació i assessorament a les Federacions i Unions del nostre sindicat.  
Contacte: Tel. 93 601 10 40, [www.ugt.cat](http://www.ugt.cat), [igualtat@catalunya.ugt.org](mailto:igualtat@catalunya.ugt.org)

### B) Tribunal Laboral de Catalunya. TLC

**El Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratges de Catalunya es constitueix d'acord amb l'article 83.3 de l'Estatut dels Treballadors, en virtut dels Acords Interprofessionals de Catalunya de 1990 i 2005, subscrits per l'organització patronal Foment del Treball Nacional i els sindicats Comissions Obreres de Catalunya i la Unió General de Treballadors de Catalunya, amb l'objecte d'establir un sistema extrajudicial i extraadministratiu de solució de conflictes laborals.**

La potenciació del Tribunal Laboral de Catalunya **és una prioritat per a la nostra organització i, per tant, la primera opció a escollir de resolució de conflictes**. El nivell de dedicació i de rigor en la resolució dels conflictes col·lectius al TLC és molt elevat i assoleix un gran èxit en la seva solució. A més, hem de ser conscients que el TLC és un instrument molt valuós per a l'acció sindical, que ens pot portar a tenir més presència a les empreses mitjançant la millora dels resultats electorals, i més afiliació entre els treballadors i les treballadores. L'extensió territorial i material del Tribunal Laboral de Catalunya ja és una realitat. És més, s'ha acordat la modificació del reglament del TLC per a ampliar el llistat de conciliadors i conciliadores, tot incloent-hi conciliadors/es especialitzats/des en matèria d'igualtat i no-discriminació.

Aquestes comissions tècniques i conciliadors/es especialitzats i especialitzades han de ser una eina fonamental en el desenvolupament de l'aposta que des de la UGT de Catalunya hem fet per la potenciació del TLC com a figura clau en la mediació i conciliació de conflictes, essent aquestes noves, i alhora velles, matèries en què cal la intervenció de companys i companyes tècnics i tècniques per a donar una solució a les diferents problemàtiques que es puguin suscitar i d'aquesta manera augmentar la nostra eficàcia.

### C) La jurisdicció social

En la gran majoria dels conflictes s'acudeix davant aquest òrgan judicial, quan no s'ha arribat a un acord en via de conciliació, si bé hi ha una sèrie de matèries en què es pot acudir directament a aquest Jutjat Social (vulneració de drets fonamentals).

La demanda davant el Jutjat Social **s'interposarà de forma simultània o successiva a la interposició de l'escrit introductor en el TLC o papereta de conciliació** amb la finalitat de paralitzar els terminis (previ visat del Gabinet Jurídic).

## D) Inspecció de Treball

És l'òrgan tècnic de l'Administració laboral **encarregat de la vigilància i control del compliment per part de l'empresariat de les normes en matèria de treball**, ocupació, prevenció de riscos, seguretat social, estrangers, etc.

**La Inspecció de Treball serveix per a realitzar serveis de vigilància i exigència del compliment de les normes legals, reglamentàries i contingut normatiu dels convenis col·lectius.**

La comprovació per part de la Inspecció de Treball d'incompliments empresarials dóna lloc a l'inici d'un procediment sancionador davant l'empresa o subjecte que incompleix, mitjançant l'extensió de les corresponents actes d'infracció.

## E) Centre de recursos per a la conciliació: informació i assessorament en polítiques de conciliació

Impulsat per la Fundació Maria Aurèlia Capmany amb el suport de la UGT de Catalunya i Foment del Treball Nacional dins del projecte EQUAL: Tots els temps en un temps, en el marc de la primera convocatòria de la Iniciativa Comunitària EQUAL.

## Ofertes del centre

Informació, consulta, assessorament, avaluació i formació en els àmbits empresarial, institucional, sindical, laboral i professional.

## Destinataris

- Associacions empresarials i empreses.
- Sindicats i representats de les persones treballadores.
- Institucions públiques: locals, autonòmiques i estatals.
- Entitats per a la igualtat d'oportunitats.

- Organitzacions privades, fundacions i associacions.
- Persones treballadores i ciutadania en general.

### Com contactar amb el centre de recursos

Tel. 93 301 11 95, [fmac@fmac.org](mailto:fmac@fmac.org), [www.fmac.org](http://www.fmac.org)

### F) Acord interprofessional de Catalunya 2005-2007

L'AIC és un acord de caràcter obligatori per a tots els signants, que aporta un conjunt d'iniciatives i orientacions, en la seva major part relacionades amb la negociació col·lectiva, que són necessàries per a la construcció d'un nou model de competitivitat de les empreses i del conjunt de l'economia del nostre país. Es tracta d'un acord de mínims a partir del qual es poden negociar millores.

Les organitzacions més representatives a Catalunya –FTN, UGT de Catalunya i CCOO– manifesten a l'Acord interprofessional de Catalunya la necessitat de millorar i racionalitzar l'estructura de negociació col·lectiva així com actualitzar i enriquir els continguts dels convenis col·lectius.

Els objectius de l'AIC són:

- Ordenar l'estructura de negociació col·lectiva a Catalunya.
- Incentivar els convenis col·lectius autonòmics.
- Regular els sectors emergents amb convenis d'aplicació.
- Assolir la cobertura general.

L'AIC, en el Capítol II. Flexibilitat, recull tots els acords bàsics referents a les polítiques de conciliació.





## 12. Marc normatiu

### Normativa internacional

**Conveni núm. 3 sobre la protecció de la maternitat de 1979:** dret a la maternitat, a prestacions socials, mèdiques i econòmiques.

**Recomanació núm. 182 de l'Organització Internacional del Treball,** sobre el treball a temps parcial, any 1994.

**Recomanació núm.184 de l'Organització Internacional del Treball,** sobre el treball a domicili, any 1996.

**Recomanació núm. 191, sobre la protecció de la maternitat, any 2000.** S'aplica el conveni núm. 103, ampliat a totes les dones treballadores i la protecció no tan sols a les malalties derivades del part o embaràs, sinó també a les posteriors.

### Normativa comunitària

**Directiva 97/81/CE de 1997,** relativa a l'acord marc sobre el treball a temps parcial acordat per la UNICEF, el CEEP i la CES.

### Normativa estatal

**Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març,** pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 37.3 sobre llicències i permisos:

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies en els casos de naixement de fill/a o malaltia greu o defunció de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, amb aquest motiu, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de 4 dies.
- c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

- d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en termes legals o convencionals.
- f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals, tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

### **Llei 39/1999, de 5 de novembre, sobre conciliació de la vida laboral i familiar.**

**Article 37.4.** Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís el podrà gaudir indistintament la mare o el pare en cas que tots dos treballin.

En casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, han d'estar hospitalitzats després del part, la mare i el pare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora. També, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Pel gaudiment d'aquest permís caldrà ajustar-se al que preveu l'apartat 6 d'aquest article.

**Article 37.5.** Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe un menor de 6 anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari.

Tindrà el mateix dret qui tingui al seu càrrec directe un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui desenvolupar per ell mateix tasques habituals, i que no desenvolupi una activitat retribuïda.

**Article 46.3.** Els treballadors tindran dret a 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 d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement, o si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a un any, excepte que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, els treballadors per atendre un familiar,

fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no pugui valer-se per ell mateix, i no desenvolupi cap activat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. Quan un subjecte tingui dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta excedència donarà fi a la que s'estigués gaudint.

El període que el treballador estigui en situació d'excedència conforme al que estableix aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'haurà de convocar l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

## **Llei 51/2003, de 2 de desembre. Igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal. (LIONDAU)**

### **Disposició addicional primera. Modificació de l'Estatut dels Treballadors.**

El segon paràgraf de l'article 46.3 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en la redacció donada per la Llei 39/199, de 5 de novembre, queda redactat de la manera següent:

*«També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a un any, excepte que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, les persones treballadores per atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no pugui valer-se per ell mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.»*

### **Disposició addicional segona. Modificació de la Llei de mesures per a la reforma de la funció pública.**

El segon paràgraf de l'article 29.4 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, queda redactat de la manera següent:

*«També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a un any, els funcionaris per atendre un familiar que estigui al seu càrrec, fins al segon grau de*

*consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no pugui valer-se per ell mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.»*

**Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.** Tots els articles, però destaquem:

## Capítol II. Excedències

### Article 6. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

1. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi, perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.
2. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

## Capítol III. Permisos

### Article 22. Permisos de flexibilitat horària recuperable

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

## Normativa autonòmica

**Declaració per a un Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana, de 17 de febrer de 2004.**

**Mesura 80. Propostes per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.**

**Legislatives:** es considera necessari fer un pas endavant en l'àmbit de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, atesa la incidència que té amb vista a assolir millores qualitatives

de les condicions de treball i la seva contribució a garantir el dret a la igualtat de les dones al mercat de treball.

Així doncs, es considera convenient promoure en l'àmbit corresponent la revisió de la legislació vigent estatal per tal que:

S'introdueixin nous instruments d'organització del temps de treball i de suport econòmic. Es valori la incidència d'alguns supòsits contractuals i la seva possible adequació a les demandes socials en matèria de conciliació.

Aquesta revisió, encaminada a conciliar la vida personal amb la laboral, s'hauria de destinar tant als homes com a les dones a fi de fomentar una participació més equilibrada de les persones d'ambdós sexes en aquests àmbits i s'hauria de tenir en compte la realitat actual de les unitats de convivència.

Dins la negociació col·lectiva s'impulsarà l'assoliment d'acords relacionats amb la implantació de noves formes d'organització del temps de treball que permetin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels treballadors i treballadores, per fer realitat tant la necessària transformació del repartiment de càrregues familiars, com la possibilitat d'equilibrar els temps personals i privats i els temps de treball. En particular, s'intentarà cercar fórmules d'organització del treball que possibilitin l'harmonització de la consecució dels objectius de producció amb l'assumpció de les responsabilitats familiars que corresponguin, en les formes i supòsits definits prèviament, com també fomentar fórmules d'assessorament en la matèria de conciliació als empresaris i representacions sindicals, dins la Comissió Catalana de Convenis Col·lectius.

### **Conciliació de la vida personal, familiar i laboral**

**84.** Durant el primer trimestre del 2005, els signants crearan una **comissió per l'estudi de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar** que, entre d'altres qüestions, tingui en compte els horaris escolars i laborals, els acords a la negociació col·lectiva (vegeu mesura número 80) i les infraestructures que incideixen en la incorporació de la dona al mercat de treball.

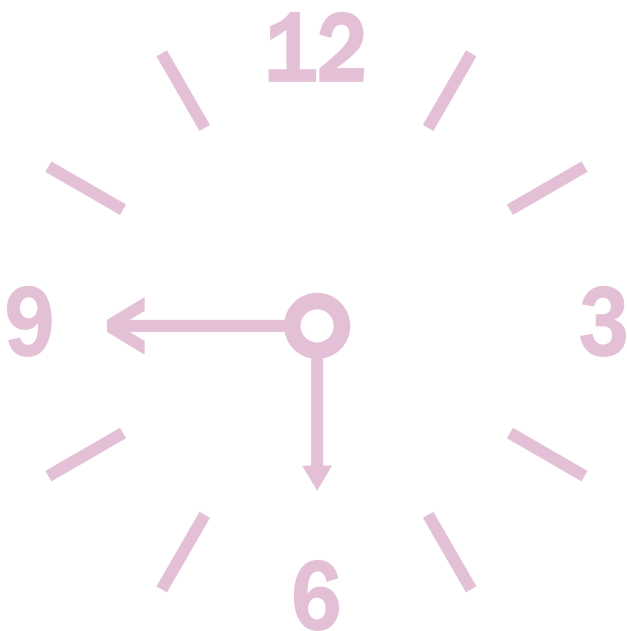
### **Actuacions a la negociació col·lectiva**

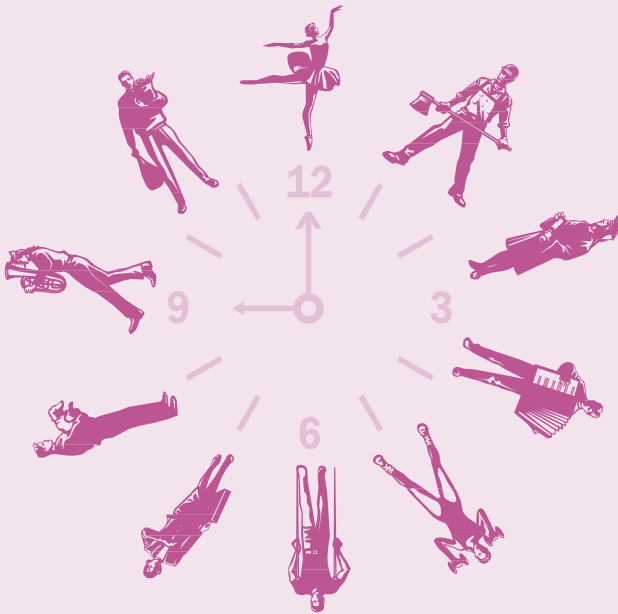
Les parts signants acorden iniciar un procés per tal que la negociació col·lectiva desenvolupi les bones pràctiques que les parts han valorat com a positives en el darrer període, i alhora actualitzar-ne els continguts:

**1. Nova organització de l'empresa.** La flexibilitat negociada de l'organització del treball, del temps de treball i l'organització professional, ha demostrat ser positiva per realitzar els

canvis que l'empresa necessita. La flexibilitat interna negociada és preferible a la flexibilitat externa i als ajustos d'ocupació. És objectiu general comú aconseguir un equilibri negociat entre la flexibilitat necessària per a l'empresa i la seguretat per als treballadors.

2. La negociació col·lectiva ha de regular les necessitats d'una **organització flexible del temps de treball** per tal d'adequar-la a les necessitats de l'activitat empresarial, especialment als cicles de diferent intensitat i a les fluctuacions de les demandes. És convenient que, a més de programacions de caràcter anual, s'estableixin procediments de negociació prèvia per al moment en què les circumstàncies canviants obliguin a modificar la programació inicial. Les bosses horàries anuals de temps flexible o còmputos temporals diferents a l'any natural, així com els mecanismes de participació pactats, han demostrat ser positius.
3. La flexibilitat del temps de treball ha d'estar acompanyada per la regularització de **garanties per a les persones**, especialment aquelles que garanteixin una millor gestió del temps personal de treball, un control documental personalitzat de la jornada realitzada, un preavís suficient anterior a la prolongació de jornades o canvis, o un afavoriment dels sistemes de voluntarietat sempre que sigui possible i drets a la fixació de descans compensatoris, sempre que sigui possible.







Unió General de Treballadors  
de Catalunya  
[www.ugt.cat](http://www.ugt.cat)  
93 601 1040  
[igualtat@catalunya.ugt.org](mailto:igualtat@catalunya.ugt.org)

Amb la col·laboració de



Generalitat de Catalunya  
**Departament de Treball  
i Indústria**

Amb el suport de

