

CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL

La conciliació és la necessitat de compaginar el treball remunerat amb el treball domèstic, les responsabilitats familiars i el temps lliure. Per això, parlem de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

El marcat interès per la conciliació obeeix a un conjunt de factors, entre els quals cap destacar: la seva repercussió en la igualtat de gènere, els canvis en els models de família, les demandes de millora en la qualitat de vida, la preocupació per l'educació dels fills, la millora en la gestió del capital humà en les empreses.

Es important impulsar un canvi de perspectiva amb l'objectiu final que ens permeti avançar en el concepte de conciliació. Conciliar no és demanar cap privilegi. És exigir un dret. Dret a una reorganització de la vida personal, familiar i laboral. Per tant, una major conciliació s'ha de veure com un objectiu a assolir per la societat en general i més concretament, per la Diputació de Barcelona.

Una mala conciliació laboral es tradueix en un menor rendiment per part del treballador, problemes de motivació i un baix nivell de satisfacció personal. Per tant, la conciliació laboral suposa un guany tant per l'empresa com des d'un punt de vista personal i familiar.

S'han d'adaptar els horaris dels serveis i millorar la flexibilitat dels horaris afavorint la corresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents.

La Diputació de Barcelona ha de ser capdavantera en el desenvolupament d'una política de conciliació que s'adeqüi a les necessitats del seu personal sense deixar de presta un servei públic de qualitat. compaginar l'interès públic en la prestació del servei, amb el dret a la conciliació a la vida personal, familiar i laboral.

Respecte al dret a la conciliació familiar i laboral dels que presten serveis públics, la **Sentència del Tribunal Constitucional 26/2011**, del 14 de març deia:

*“S’ha de **valorar les concretes circumstàncies** personals i familiars que concorren en el treballador sol·licitant d'un dret com el que ara ens ocupa, així com l'organització del règim de treball de l'entitat en què aquell presta els seus serveis, **per ponderar si la negativa** a la seva pretensió de modificar la seva jornada laboral i treballar en un concret horari **constitueix o no un obstacle injustificat** per a la compatibilitat de la seva vida familiar i professional”.*

Es interessant tenir en compte el dret a la no discriminació de l'article 14 de la Constitució i l'article 39 amb relació a la protecció a la persona i família.

A la sentència TC 26/2011, el Tribunal Constitucional ens facilita algunes pautes que s'han de tenir en compte abans de qualsevol denegació del dret a la conciliació:

*“El nombre de fills del recurrent, la seva edat i situació escolar, si s'escau, així com la situació laboral del seu cònjuge, i la possible incidència que la denegació del dret a la modificació de la jornada laboral pugui generar sobre el dret de l'interessat per conciliar la seva activitat professional amb la seva vida personal i familiar. Així mateix, i de forma paral·lela, caldrà valorar també si l'organització del treball mitjançant torns - en el supòsit a tractar, rotatoris- **permet alteracions** com la interessada per l'empleat públic de referència sense **posar** el funcionament del **servei públic** al mateix encomanat **en dificultats organitzatives prou importants** com per excloure aquestes modificacions”.*

De manera que no valorar amb la deguda ponderació una sol·licitud de conciliació determina que el sol·licitant pugui a més d'exercitar els recursos ordinaris, sol·licitar l'emparellament del Tribunal Constitucional per vulneració del dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Qualsevol decisió de l'Administració concedint o denegant la conciliació ha de ponderar les circumstàncies personals del funcionari, i l'organització del servei. Els tribunals ordinaris en aplicació d'aquesta doctrina han vingut a reconèixer la possibilitat de canviar els torns i el sistema de treball ponderant les circumstàncies personals del sol·licitant i les necessitats del servei i perturbacions que causen al servei. L'Administració, per qualsevol denegació haurà d'utilitzar sempre raons objectives i no d'arbitrarietat.

Considerem que l'acció sindical i la negociació col·lectiva han de jugar un paper fonamental, en la difusió de les mesures recollides en aquest camp, garantint i millorant en el seu cas, els drets relatius a les condicions laborals, així, per continuar avançant en aquest àmbit, proposem:

■ **Dret a la flexibilitat per a les reduccions de jornada:**

- Aplicació immediata **SENSE CAP RESTRICCIÓ** de la flexibilitat d'una hora al personal amb reducció de jornada.
- Dret a començar la jornada des de l'obertura dels centres de treball.

■ **Millora de les condicions per a l'atenció de fills de 6 a 12 anys:**

- Equiparació amb el drets per a menors de 6 anys.

■ **Ampliació dels supòsits que donarien dret a absències retribuïdes:**

- Dret assistir a reunions o visites al **centre educatiu**.
- Dret permisos per poder acompanyar a familiars fins a segon grau (o persona dependent) a **un centre sanitari**.

■ **Ampliació dels requisits que donarien dret a un hora de flexibilitat:**

- Ampliació de l'article 16 bis de l'acord de condicions de treball de la Diba: de 12 a 18 anys, i del segon al tercer grau de consanguinitat per donar dret a fins una hora de flexibilitat per les tipologies horàries que no tenen dret.

■ **Ampliació de la flexibilitat al personal amb FAMÍLIA nombrosa o monoparental**

- Ampliació al dret a la flexibilitat de dues hores a famílies nombroses o monoparentals.

■ **Cercar formules per ampliar la flexibilitat a totes les tipologies HORÀRIES**

- Cerca mesures de flexibilitat per les tipologies horàries GE, TAC, AE, torns matí, tarda i nit.

■ **Continuar cercant formules de major flexibilitat HORÀRIA per les tipologies horàries que tinguin marcada una presència mínima:**

- Situar la presència diària mínima en 3 hores i 30 minuts.
- La presència diària mínima hauria de ser una presència efectiva emmarcada en una franja més ampla que la actual (9:30-14:00). S'hauria de situar dins d'uns límits més amples. (entre les 7:00-15:00).

■ **Major flexibilitat HORÀRIA pel personal discapacitat:**

- La presència diària mínima hauria de ser una presència efectiva emmarcada en una franja més ampla que la actual (9:30-14:00). S'hauria de situar dins d'uns límits més amples. (entre les 7:00-15:00).
- Modificació del article 16 bis ampliant els supòsits: treballadors/res discapacitat amb un grau de discapacitat igual o superior al 33% (dret a fins una hora)".

■ **Revisió dels criteris de les planilles per la major aplicació de la conciliació:**

- No imposició del dimecres com dia per compensar el festius intersetmanal treballats. Volem que **tots els intersetmanals** siguin fixat per el treballadors/res.
- Renegociació de l'acord de Planilles del 2008. (Un acord que no va signar CCOO). S'ha de renegociar un nou acord, adaptant-lo a la realitat actual. Hem d'introduir el concepte de conciliació personal i familiar.