

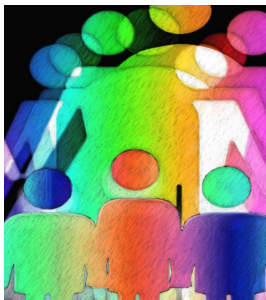


10. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL

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'adeqüin a les necessitats del seu personal sense deixa 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

coniliar 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'emparament 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.

PROPOSTA

- **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.
- **Ampliació dels supòsits que donarien dret a absències retribuïdes:**
 - Dret assistir a reunions o visites al **centre educatiu.**
 - Dret permisos per poder acompanyar al fill/filla o persona dependent a **un centre sanitari.**
- **Tots els actuals permisos retribuïts amb l'opció de gaudir-los fraccionat en hores**
 - Demanem que tots els permisos es puguin gaudir d'acord amb les necessitats reals del personal.
- **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.
 - En situacions degudament justificades poder ampliar-les fins a 16 anys.

- **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.
- **Exigim millores pel personal subjecte a torns regulat per planilles:**
 - Hem complert amb alguns dels nostres compromisos, que era negociar un nou ACORD DE PLANTILLES que no imposés al personal els dimecres com dia per compensar el festius intersetmanal treballats. Ara tots els **intersetmanals** són **fixat pels treballadors/res**. Demanem que aquests dies treballats tinguin la **mateixa consideració que un dia de conciliació 48J** i que el personal els puguin gaudir d'acord amb les seves necessitats i sense haver de fixar-los a la planilla anticipadament.
 - Demanem que els **dies de permís es puguin gaudir fora del període de nomenament temporal** que els ha generat i per tant, és puguin acumular a altres nomenaments realitzats en el transcurs de l'any (**personal de substitució**).
 - El personal de serveis sanitaris, el personal assistencial i el personal en règim de treball per torns ha de **demanar els dies d'assumptes particulars** amb una antelació mínima de 15 dies. La resta de personal els ha de demanar amb una antelació mínima de 5 dies. Demanem una modificació de les condicions, i que **l'antelació mínima sigui de 10 dies** pel personal de RESPIR.
 - El personal RESPIR té **més dificultats a l'hora de la Conciliació** personal i familiar i té **menys flexibilitat** que altres col·lectius. Nosaltres creiem que s'ha de compensar aquesta desigualtat respecte a altres col·lectius. Demanem que aquest i/o altres que no tinguin flexibilitat tinguin una **rebaixa respecte al còmput anual d'hores general a complir**. Es a dir, que treballin menys dies a l'any. La nostra proposta és **rebaixar en 49 hores/any per una jornada de 7 hores (ampliable a 70 hores pel torn de 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). Creiem que seria més adient situar-la sense imposar límits poc flexibles. (entre les 7:00-15:00).
- **Major flexibilitat HORÀRIA i reduccions 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). Creiem que seria més adient situar-la 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 com a mínim o més)".
 - **Reducció horària diària o del còmput anual d'hores general.** Treballar menys jornades al llarg de l'any amb les mateixes retribucions.
- **Cercar formules per ampliar la flexibilitat a totes les tipologies HORÀRIES i pel PERSONAL INTERÍ DE SUBSTITUCIÓ**
 - Cerca mesures de flexibilitat per les tipologies horàries que no en tenen.



PROPOSTA CCOO PER LA BORSA D'HORES PER A CONCILIACIÓ:

CCOO ha estat l'únic sindicat que ha enviat proposta concreta respecte a la creació de la borsa d'hores per conciliació per a la cura i l'atenció de la gent gran, persones amb discapacitat i fills/es menors.

Es tracta d'una millora introduïda en el "II Acord per a la millora de l'Ocupació Pública" pactat amb els sindicats majoritaris de l'Administració Pública (CCOO, UGT i CSIF) inclòs també a la LPGE 2018:

Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta. Jornada de trabajo en el Sector Público.

Cinco. Cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual, con carácter recuperable en el período de tiempo que así se determine y dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen. La Administración respectiva deberá regular el periodo de tiempo en el que se generará la posibilidad de hacer uso de esta bolsa de horas, los límites y condiciones de acumulación de la misma, así como el plazo en el que deberá recuperarse.

Igualmente, y en el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua.

A la reunió de la Mesa de Negociació del 29 de novembre, CCOO vam fer una proposta tenint en compte **els** marges de negociació que permet la norma →

- **11 jornades per a PERMISOS NO RETRIBUÏTS**
- El personal podrà absentar-se del treball de forma justificada (mitjançant una declaració responsable) *per a l'atenció de fills/es menors, persones grans i persones amb discapacitat* fins al primer grau de consanguinitat.
- Podrà gaudir en jornades senceres o per hores (sense cap mínim de permanència diària, com passa amb l'actual *permís de conciliació*).
- Aquest temps d'absència haurà de ser comunicat amb la màxima antelació possible.
- Aquest permís tindrà caràcter recuperable en el termini màxim de 12 mesos.
- Aquesta flexibilitat horària serà d'aplicació per **a** totes les tipologies horàries existents a la Diputació.
- Aquesta borsa d'hores és una mesura de flexibilitat i en cap cas substitueix cap permís relacionat amb aquesta matèria.



LA DIPUTACIÓ ACCEPTA NEGOCIAR-HO

La Diputació ja ens ha fet retorn a la nostra proposta. Queda pendent per tant començar la negociació quan es torni a constituir la Mesa General de Negociació.

Per tant, queda clar que aquesta borsa d'hores s'implementarà a la Diputació. Ara bé, encara queda saber en quins termes. CCOO ho negociarà amb determinació.

PROPOSTA CCOO D'INCREMENTS DE DIES DE PERMÍS PER CONCILIACIÓ (3 dies més).

El TREBEP no limita el nombre de dies de permís per conciliació. En aquest sentit, des de CCOO creiem que s'haurien d'incrementar en al menys tres dies més. Aquest és l'objectiu que ens fixem.

Especialment, considerem que l'increment de dies hauria d'aplicar-se tenint en compte que hi ha un gran nombre **d'empleats/des que no tenen cap tipus de flexibilitat i/o que treballen habitualment tardes, caps de setmana i festius, i/o tenen necessitats especials** (discapacitat, familiars a càrrecs, famílies monoparentals o nombroses, etc) circumstàncies que dificulten conciliar.

AMB TU TENIM LA FORÇA 