

# GUIA PER A LA CONCILIACIÓ

AJUNTAMENT DE SES SALINES



# Presentació.

La conciliació sempre ha estat una qüestió important dins la nostra societat, però el darrer any la situació sanitària ha fet més visible encara la necessitat de conciliar la vida

personal, familiar i laboral, ja que els efectes negatius de les dificultats per conciliar en els diferents àmbits de la vida repercuteixen no només en les persones treballadores sinó que afecten també a tota l'estructura social i a la economia.

L'èxit de la Igualtat efectiva entre dones i homes és un dels objectius prioritari del municipi de Ses Salines i per assolir-la resulta fonamental fomentar i impulsar mesures que facilitin el desenvolupament d'una vida laboral, familiar i personal més satisfactòria.

En aquesta línia, des del departament de Serveis Socials, hem realitzat aquesta Guia sobre Conciliació on trobareu informació pràctica i útil de com compatibilitzar les responsabilitats laborals i familiars i gaudir així de vida personal.

Igualment, la Guia conté informació detallada sobre els recursos, drets i avenços que estableix la normativa estatal i autonòmica en matèria d'igualtat.

# index.

1. Què és la conciliació?

2. Conciliació laboral i familiar.

- Drets dels quals disposes.

3. Normativa autonòmica.

4. Alguns drets que pot oferir la teva empresa.

5. Avantatges de la conciliació familiar i laboral

6. Mesures per facilitar la conciliació familiar i laboral.

# Què és la conciliació.

Cada cop és més freqüent que vegem a les notícies del nostre país titulars com aquest:

“Només 300.000 persones poden conciliar feina amb família” o “La conciliació de la vida familiar, laboral i personal és una gran inversió”.

Moltes són les preguntes que ens podem fer sobre aquest nou concepte que sembla tan de moda, com per exemple, què és conciliar? I a què es refereixen amb vida familiar, laboral i personal? Ens afecta els homes, les dones o la ciutadania en general?

## Perquè circumstàncies com aquestes te les trobaràs tant si...

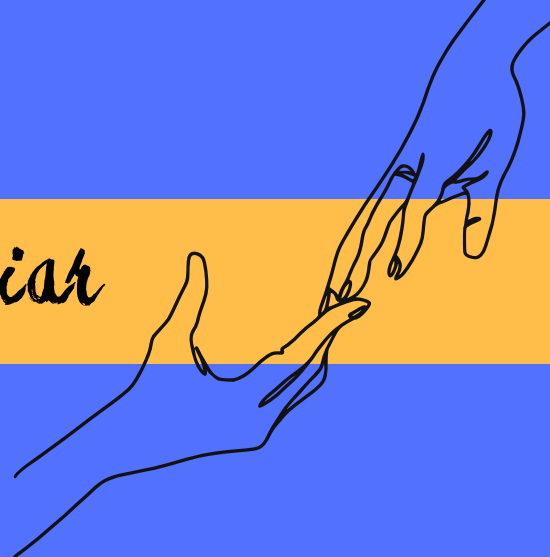
- ets home o dona,
- vius sola o sol,
- ets una persona casada, soltera, separada, divorciada, vídua,
- no tens fills ni filles o tens família nombrosa,
- treballes fora de casa
- ets mestressa o amo de casa,
- vius amb el teu pare o amb la teva mare, ...

Doncs bé, conciliar la vida laboral, familiar i personal significa trobar la millor fórmula per compaginar, per exemple, el teu horari de treball amb els requeriments de la teva vida personal, -anar a la notaria al primer dels exemples-, o les teves responsabilitats familiars, - la matrícula de la teva filla a l'exemple següent-, amb la teva jornada laboral.

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



# Conciliació laboral i familiar



La conciliació laboral i familiar consisteix en un conjunt de mesures encaminades a afavorir que el treballador tingui unes condicions més beneficioses a l'hora de desenvolupar la seva carrera professional sense perjudici de la seva vida personal i familiar. És un concepte que també s'entén des de la igualtat de gènere, sobre la base d'una reestructuració dels sistemes de treball i socials, amb la finalitat d'aconseguir una participació més equitativa d'homes i dones en el mercat laboral i en la vida familiar.

## *Què diu la llei.*

La normativa aplicable sobre conciliació laboral es recull en el Capítol II, secció 5a de l'Estatut dels Treballadors, en el qual es detallen apartats relacionats amb les vacances, permisos, excedències, etcètera.

D'altra banda, està el Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació. Aquesta normativa modifica la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març. L'aplicació d'aquestes normatives no és impediment perquè cada sector arribi a acords concrets per mitjà de convenis col·lectius o perquè cada empresa a títol personal estableixi les seves pròpies mesures o política de conciliació laboral, familiar i personal.

# Drets i prestacions.



Atesa la normativa, hi ha una sèrie de drets en conciliació laboral, familiar i personal als quals poden accedir totes les persones treballadores. A continuació detallem totes les mesures de conciliació reconegudes en la llei de les quals poden beneficiar-se emprats i empleades.

## Permisos retribuïts:

Els treballadors i treballadores tenen dret a permisos retribuïts en determinats casos, per exemple, per ser pares o mares. En aquest sentit, la normativa ha implantat alguns canvis que convé destacar.

### **Maternitat**

El permís per maternitat és de 16 setmanes ininterrompudes, durant les quals la mare té dret a percebre el 100% del seu sou.

Hi ha uns certs supòsits en els quals aquest permís pot veure's ampliat dues setmanes, per exemple en cas de part múltiple, adopció de diversos nens o discapacitat del nou-nat.

Encara queda molt per fer en aquest sentit a Espanya en comparació amb altres països, on les condicions per a la conciliació laboral i familiar de les mares són molt millors. Per exemple, a Suècia el permís és de 69 setmanes i a Noruega de 56.

### **Paternitat**

El permís per paternitat ha estat sotmès a una modificació amb l'objectiu d'equiparar els drets del pare amb els de la mare.

Així, de manera progressiva des de 2019, les setmanes del permís de paternitat han anat augmentant fins a equiparar-se al gener de 2021 a les 16 setmanes.

De manera que les quatre primeres setmanes després del part del permís de paternitat són obligatòries. I les 12 setmanes restants es poden gaudir de forma interrompuda abans que el fill o filla compleixi un any d'edat.

## Lactància

Després de l'entrada en vigor del Reial decret 6/2019, al permís de lactància se'l denomina «cura del fill/a lactant» i poden acollir-se a ell tant mares com pares, tant de fills i filles naturals com per adopció, guarda o acolliment.

Aquest permís de lactància està regulat en l'article 37.4 de l'Estatut de Treballadors. La normativa assenyala que la mare o el pare pot absentar-se una hora al dia del treball per a la cura del lactant, podent fraccionar-se en dues absències de mitja hora. Es pot acollir a aquest dret fins que el fill o filla compleixi 9 mesos.

També és possible gaudir d'aquest permís de forma continuada. En aquest cas es computen totes les hores que podria gaudir la mare fins als 9 mesos d'edat del fill/a. Aquesta acumulació de dies és la més sol·licitada per les mares i atorga un permís d'uns 15 dies naturals.

Una altra opció a la qual es poden acollir les mares és a la reducció de jornada, això és, entrar mitja hora després i sortir mitja hora abans.

El permís de lactància poden sol·licitar la mare, el pare o tots dos, però el dret no pot cedir-se entre ells.

En cas de parts, adopcions o acolliments múltiples, el permís s'incrementa en proporció al nombre de fills que es té.

## Vacances

L'Estatut de Treballadors fixa el període de vacances en 2,5 dies per mes treballat, la qual cosa dona lloc a 30 dies naturals de vacances a l'any (22 laborables). Per conveni col·lectiu es pot ampliar, mai reduir, aquest període vacacional.

## Permisos no retribuïts

També hi ha situacions en les quals el treballador o treballadora pot sol·licitar permisos no retribuïts, com és el cas de les excedències o les reduccions de jornada.





## Excedències

L'excedència consisteix en el cessament temporal de l'activitat d'un treballador en una empresa amb l'objectiu de dedicar-se a altres tasques. Es pot distingir entre forçoses i voluntàries

- **L'excedència forçosa** s'atorga en cas que el treballador o treballadora vagi a exercir un càrrec públic que impossibiliti la seva assistència a l'ocupació actual. Ha de sol·licitar el seu reingrés en l'empresa en un termini màxim d'un mes des del terme del seu acompliment com a càrrec públic.
- **L'excedència voluntària** és aquella que sol·licita el propi treballador amb algun altre motiu, com pot ser la cura d'un menor.

Els treballadors i treballadores que portin almenys un any en l'empresa tenen dret a una excedència d'entre 4 mesos i 5 anys. És requisit imprescindible que hagin passat un mínim de 4 anys des de la seva anterior excedència voluntària.

En el cas de naixement de fills, adopció o acolliment, la durada màxima de l'excedència voluntària serà de tres anys.

Per part seva, la durada màxima de l'excedència serà de dos anys quan se sol·liciti per a la cura de familiars fins a 2n grau de consanguinitat, per motius d'edat, accident, malaltia o discapacitat.

## Reducció de jornada

L'Estatut de Treballadors assenyala que les persones treballadores tenen dret a sol·licitar una reducció de la jornada laboral per a conciliació de la seva vida laboral i familiar. Les sol·licituds del treballador han de ser raonades i proporcionades, i seran negociades amb l'empresa. Es pot sol·licitar aquest dret fins que els fills o filles compleixin els 12 anys d'edat.

En els casos de reducció de jornada, el salari a percebre també disminuirà de manera proporcional, un mínim de 1/8 i un màxim de 1/2 de la durada d'aquesta.

També tenen dret a la reducció de jornada les persones que es vagin a dedicar a cura de familiars fins a 2n grau de consanguinitat, per motius d'edat, malaltia o accident que impedeixi al familiar valer-se per si mateix.

Finalment, les persones treballadores que tinguessin un fill o filla al seu càrrec que necessiti atenció hospitalària directa i permanent, tindran dret a sol·licitar la reducció de jornada fins que el fill/a compleixi 18 anys d'edat. L'ingrés hospitalari ha de quedar acreditat pel Servei Públic de Salut o per l'òrgan competent de cada Comunitat Autònoma.

# Normativa

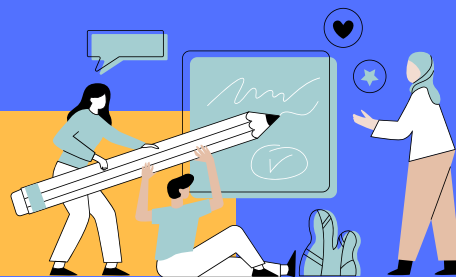
El Reial decret 6/2019, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, va modificar un apartat de l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors. Aquest ha estat un dels principals canvis quant a la conciliació laboral i familiar a Espanya.

Des de l'entrada en vigor de l'actual normativa, qualsevol persona treballadora a Espanya pot sol·licitar l'adaptació de la seva jornada laboral. Això inclou major flexibilitat horària, canvis de torn o fins i tot la possibilitat de teletreball. L'objectiu és oferir millors condicions per als treballadors mantenint el seu sou, evitant així pràctiques habituals com la reducció de jornada, que afavoria la conciliació familiar i laboral a canvi de reduir proporcionalment el salari de l'empleat.

La sol·licitud de l'adaptació de la jornada laboral no està sotmesa a cap requisit concret, tret que sigui una sol·licitud raonada i proporcionada.



# Avantatges de la conciliació



## Avantatges de la conciliació per a l'empresa

- Reducció de l'absentisme laboral: més benestar i satisfacció personal dels treballadors es tradueix en més motivació i cooperativisme.
- Reducció de costos operatius: el teletreball és una de les fórmules més esteses a l'hora de facilitar la conciliació d'horaris, sent una mesura que, a més, permet disminuir despeses de manteniment a les instal·lacions de l'empresa.
- Millora del clima laboral: tenir temps per complir amb totes les responsabilitats redueix la possibilitat de patir estrès, depressió o ansietat, afavorint també les relacions entre treballadors.
- Atracció i retenció del talent: si el treballador està satisfet, el seu compromís i identificació amb l'empresa augmenta. De la mateixa manera, les companyies compromeses atrauen l'atenció dels professionals.
- Millor imatge de l'empresa: permetre un major desenvolupament personal i professional del capital humà és sinònim d'una empresa compromesa amb la seva responsabilitat social corporativa, fet que beneficia a la seva imatge interna i externa.

## Avantatges de la conciliació per al treballador/a.

- Més estabilitat familiar i millor cohesió entre els seus membres.
- Menys estrès i ansietat.
- Més temps de qualitat per gaudir dels fills i crear-ne vincles més forts i sans.
- Millor salut emocional tant per als pares com per als fills.
- Més motivació personal i professional.

# Mesures que faciliten la conciliació.

Com ja hem esmentat, existeix la *Llei de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral*, però et recomanem que t'assessoris amb experts per aplicar adequadament les millors mesures per a la teva empresa.

**Jornada intensiva:** en lloc de reduir la jornada laboral, normalment, el treballador sol·licita condensar el seu horari en una franja concreta del dia perquè aquest sigui més compatible amb les seves obligacions personals.

**Jornada laboral flexible:** en aquest cas, els treballadors tenen dret a entrar i sortir dins d'una franja horària, sense que això perjudiqui el total d'hores laborals a realitzar segons el seu contracte.

**Setmana laboral comprimida:** seguint amb la idea de condensar, en aquest cas el que se sol·licita és concentrar el volum total d'hores de treball setmanal en quatre dies en lloc d'en cinc, per alliberar un dia amb l'objectiu de dedicar-lo a les responsabilitats personals.

**Teletreball:** el treball a distància dona als treballadors la possibilitat de desenvolupar la jornada laboral, o part d'aquesta, en els seus domicilis, sense necessitat de desplaçar-se a l'oficina.

**Servei de guarderia:** mesura cada vegada més demanada, ja que molts treballadors no tenen la possibilitat de deixar els seus fills amb familiars durant la jornada laboral o no poden permetre's pagar una guarderia. En aquest cas, l'empresa (o diverses empreses) contracta el servei de guarderia privada i, fins i tot, en el cas de les grans empreses, també es crea una guarderia interna.

**Hores extra a canvi de dies lliures:** en lloc de remunerar les hores extra realitzades, els treballadors sol·liciten disposar de més dies lliures.

*"Els impulsos tendents a crear o accentuar divisions, haurien de ser atemplantats i reemplaçats per l'esperit de conciliació"*

Indira Gandhi



Ajuntament  
de Ses Salines