

## GENERALITAT DE CATALUNYA

### MESA GENERAL

## Grup de treball de conciliació familiar i flexibilitat horària (6/5/2019)

Ja hi som, la cantarella sovintejada: *tota mesura que tingui una repercussió econòmica, no podem entomar-la, ara per ara*, diu Funció Pública. Això sí, invertim en adequar i moblar *la fita de conscienciació i pedagogia per a la resta de la societat*, tal com diu el secretari general d'Economia, en què s'ha de convertir el nou campus administratiu de la Generalitat a la Zona Franca (La Vanguardia, 7 de maig de 2019). No escatimem en la comoditat i la sostenibilitat de noves formes de treballar, tot sigui per afavorir el benestar laboral, però... on rau el veritable benestar de les treballadores i treballadors? En el fet de tenir *uns arbres d'una gran mida en el vestíbul de l'edifici, que milloren el confort* del personal? O en unes polítiques reals de conciliació amb la vida personal i familiar que ens facilitin el nostre dia a dia?

Funció Pública, ara per ara, se centra en tres matèries:

- ❖ Teletreball
- ❖ Flexibilitat horària i incorporació progressiva a la feina després d'una malaltia greu
- ❖ Mobilitat interadministrativa en situacions de violència de gènere

La IAC valorem l'interès de l'administració per treballar en aquests aspectes, però ens sembla del tot insuficient. Sobre el teletreball -que fa anys que reivindicuem-, té conya que precisament ara, que 2600 empleades/ts públiques/cs es traslladaran a la Conxinxina, se'n plantegi l'impuls... Qui se'n beneficiarà? En reclamem uns criteris d'accés participats per la part social i màxima transparència. Funció Pública explica que hi podrà accedir tothom quan sigui possible per raó de les funcions del lloc de treball, que s'ha de garantir una protecció de dades i la mateixa seguretat que disposem en el lloc de treball presencial, amb serrells encara pendents de desenvolupar i resoldre (l'espai, la durada, el pla de treball, etc.). Elaborarà una proposta normativa, que farà arribar a les organitzacions sindicals, com a molt tard, a finals de juny, amb la intenció que entri en vigor en un termini no més enllà de sis mesos. Veurem quin és el plantejament de tot plegat i com repercuteix finalment cap al col·lectiu.

A més, la IAC reclamem:

- L'aplicació del **permís retribuït per gestació** (a partir de la **setmana 37** d'embaràs) previst a l'EBEP.
- La recuperació de la **reducció d'1/3 de la jornada sense descompte salarial per cura d'una criatura després del permís per maternitat** (derogada), prevista a la llei de conciliació de 2006.
- La jornada laboral de **35 hores setmanals**.

- **L'excedència per violència de gènere amb la retribució íntegra del salari** per un temps no inferior a **un any** per facilitar-ne la protecció, l'assistència social integrada i l'organització de la vida personal i familiar.
- La recuperació dels **3 dies d'assumptes personals retallats al 2012** i el gaudiment de tots els dies d'AP per biennis.
- L'ampliació de les 15 hores per **absències per motius de salut** i la seva justificació mitjançant declaració responsable de la persona interessada.
- L'ampliació a **50 hores de la flexibilitat horària recuperable per assumptes personals** sense justificació.
- La consideració de **deure inexcusable de caràcter personal** (i NO de permís de flexibilitat horària recuperable per motius de conciliació), **l'acompanyament a visites/proves mèdiques i la cura per malaltia** d'ascendents amb guarda legal i de fills/es menors i **les reunions de tutoria** amb les persones docents responsables dels/les fills/es.  
En el cas de familiars de segon grau, el permís de **flexibilitat horària recuperable per motius de conciliació**, reclamem que es pugui retornar més enllà d'una setmana i sense unitats mínimes de temps a recuperar.
- La inclusió de les **necessitats educatives especials (NEE)** en el permís de flexibilitat horària per atendre criatures discapacitades.
- La inclusió en el **permís prenatal**, en cas d'adopció o acolliment, **del temps necessari**, no recuperable i sense cap reducció retributiva, **per fer viatges o gestions que se'n derivin**.
- La **concreció horària de la reducció de jornada** (compactada o no) per cura d'una criatura, a proposta de la persona treballadora (NO del servei) i en benefici del/la menor.
- Gaudir d'una **reducció de jornada d'1/3 o de la 1/2 per cura d'una criatura menor de 6 anys** (amb la percepció del 80% o del 60% del sou), a continuació d'haver gaudit d'aquesta reducció de forma compactada.
- L'aplicació del **permís per lactància** de forma compactada en dies laborables, en cap cas en dies naturals.
- La **dotació de recursos per cobrir el permís de lactància (personal docent)**.
- L'**eliminació** de la precarietat de les **jornades d'1/3** per jornades de ½ (**personal docent**).
- L'**acumulació de dues reduccions de jornada per motius de conciliació** per fets causants diferents: en el cas de part, adopció o acolliment múltiple i altres reduccions de cura.
- La **cotització al 100% a la Seguretat Social o al règim de la mutualitat en qualsevol reducció de jornada per cura**.
- El restabliment de l'**excedència voluntària per interès particular amb reserva del lloc de treball**.
- L'horari de **permanència obligada de les 9.30 a les 14h, de dilluns a dijous**, amb la **flexibilitat horària d'entrada recuperable per motius de conciliació de les 9.30 a les 10h**. Adaptació del temps de permanència obligada en proporció a la jornada setmanal realitzada. La possibilitat de prestar serveis durant **vuit hores continuades**.
- L'absència per visita mèdica no recuperable i 100% retribuïda en horari de permanència obligada o flexible.

Parlem de millorar la satisfacció i la motivació personal i el benestar del col·lectiu? Per augmentar la implicació i la productivitat, millorar la imatge de l'*empresa* i disminuir l'estrès, els problemes de salut, l'absentisme laboral...? No és això el que diuen les assessories empresarials...? Potser que Funció Pública es posi les piles d'una vegada, escolti i tingui en compte les necessitats reals del personal i desenvolupi accions que millorin la gestió de recursos humans. No només va de sostenibilitat, de vegetació enmig dels espais de treball i d'una proposta actualment incerta de teletreball, també va de conciliació real, de confiança cap al col·lectiu i de condicions de treball.

**LA MILLOR DEFENSA, UN BON CATACI LLUITA AMB LA IAC-CATACI**