

## **L'OTT: Una de les principals preocupacions de les empreses**

---

07 de juny de 2007

Al tractar qüestions com **els horaris, la productivitat i la competitivitat**, emmarcats en la qüestió de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, han de realitzar-se una sèrie de **consideracions prèvies** que serveixen per situar-nos, a l'escenari actual des d'un punt de vista socioeconòmic i que ha de considerar-se a l'hora de valorar el tipus de mesures a adoptar, tant per les empreses, com per les Administracions.

És obvi que en els darrers anys, s'han produït **transformacions en les estructures socio-econòmiques** que han provocat l'aparició de noves formes de producció i que generen un nou marc organitzatiu i laboral a l'empresa.

Els esquemes tradicionals d'organització empresarial i les relacions laborals de treball estan **subjectes a revisió degut als següents factors:**

1. Les empreses estan subjectes a un pressió creixent de la competència en mercats més oberts.
2. La internacionalització i la globalització econòmica que provoquen efectes com la transnacionalització i la deslocalització d'empreses.
3. La implantació de les noves tecnologies i del progrés tècnic, que suposa el gran desenvolupament d'una economia post-industrial fortament terciaritzada.

4. Les contínues fluctuacions i diversificació de la demanda o l'augment de processos "just in time".

Aquests factors en porten a transformacions en les relacions de treball:

- Revisió de la relació empresa - treballador i de conceptes con la subordinació (les relacions horitzontals adquireixen més importància respecte a les relacions jeràrquiques) i la flexibilitat.

Òbviament, aquest escenari és incompatible amb els treballs repetitius, estandaritzats i subjectes a horaris estrictes propis del fordisme, i per això, en l'actualitat, **el debat sobre la regulació del temps de treball s'ha de centrar en la reordenació flexible del mateix.**

Seguint amb aquesta radiografia, no sols s'han produït canvis en les estructures econòmiques, sinó també s'han produït **canvis a nivell social**, que afecten també al temps de treball: la **progressiva incorporació de les dones al treball assalariat, les noves demandes sorgides en camps com la cultura i el mon del lleure, entre d'altres.**

**També cal destacar els** canvis en les **estructures familiars** i en el factor demogràfic, amb un increment de exponencial de les famílies monoparentals, juntament amb un envelliment de la població. Això genera d'una banda **l'augment dels col·lectius necessitats d'atenció i cures (persones dependents);** i d'altra banda, la

**dificultat per trobar mà d'obra** que cobreixi les necessitats empresarials.

Partint de tot allò exposat, **¿com podem fer front a aquestes noves realitats i necessitats, tant de les empreses, com dels treballadors?**. Fonamentalment, mitjançant un concepte, com és **la flexibilitat del temps del treball.**

Aquesta flexibilitat del temps de treball ha de permetre mecanismes com la distribució irregular del temps i l'annualització de la jornada per tal de possibilitar la **màxima eficiència del procés productiu** i una major capacitat d'adaptació als canvis i a les exigències dels clients. Però, alhora, **ha de procurar-se que aquesta flexibilitat comporti avantatges tant per les empreses com pels treballadors.**

En aquest sentit, tant **l'Acord Estratègic** per a la Internacionalització, la Qualitat en l'Ocupació i la Competitivitat de l'Economia Catalana, pactat entre el Govern de la Generalitat i els agents socials catalans; com **l'Acord Interconfederal de Negociació Col·lectiva 2005**, subscrit entre la CEOE, CEPYME, CCOO i UGT, a nivell estatal; o **el recent Acord Interprofessional de Catalunya 2005-2007**, subscrit per Foment del Treball Nacional, la CONC i la UGT, **expressem la conveniència de que la flexibilitat del temps de treball s'acompanyi de garanties i seguretat per a les persones,** per tal de millorar la seva capacitat d'autogestió del temps de treball i la conciliació amb la vida personal. Lo que anomenem la flexi - seguretat.

**El debat ha de centrar-se en la flexibilització i la reordenació del temps de treball i no en reduccions imposades i uniformes del temps de treball.**

**No es tracta tant de incrementar o reduir la jornada, sinó de flexibilitzar-la, reordenar-la i de utilitzar amb intel·ligència els mecanismes** de diversa índole que puguin aportar millors resultats amb menys esforços.

**Una mala organització del treball**, incloent jornades i horaris irracionals al marge de la improductivitat que genera, pot provocar, a la vegada, situacions que comporten majors dosis de pèrdua de la productivitat per a l'empresa, com és **l'absentisme laboral**, la **disminució en el rendiment laboral** dels treballadors i, fins i tot, en alguns supòsits una major **taxa d'incidència de la sinistralitat** laboral.

En aquest sentit, una **imposició de la reducció del temps de treball** aniria en contra de la necessària flexibilitat que necessiten les empreses i de la potenciació dels convenis col·lectius, els acords entre representants dels treballadors i empresaris i els acord individuals, com a **instrument que reguli i gestioni els elements estructurals del temps de treball.**

La Llei uniformitza a tots els sectors, però ara hem superat els sistemes Tayloristas i Fordistas, i el que fa falta és la introducció de mecanismes d'adaptació àgils per cobrir les necessitats i demandes canviants que ofereix el mercat (negociació col·lectiva i acords).

A mes a mes, cada sector, cada empresa, en funció de paràmetres com la seva dimensió, el sector d'activitat, la situació conjuntural, els relacions amb exterior, etc, han de tenir un tractament diferenciat i adaptat als requisits concrets del moment.

En aquest sentit, si tenim en compte el dret comparat, la tendència és clara:

- **França:** l'any 1998, es fixa la durada legal de la jornada laboral en 35 hores setmanals, amb l'anomenada Llei Aubry I. Mes tard, l'any 2000, amb la Llei Aubry II, es fixa la jornada de treball en 1.600 hores anuals. Posteriorment, i a partir de l'any 2003 amb la Llei Filon, s'obre la possibilitat de treballar entre 180 i 300 hores suplementàries anuals, amb modalitats de pagament a determinar per cada empresa. És a partir d'aquest moment, a través de successives lleis, sobretot els anys 2004 i 2005, quan s'inicia l'ampliació de les hores de treball, ja siguin hores extra, hores triades, amb comptabilitat anual o setmanal, i la Llei de les 35 hores queda desvirtuada en la pràctica.
- **Conclusió** marxa enrere Llei Auvry (s'ha allargat les hores suplementàries entre 180 y 300 hores anuals; es possible treballar les RTT (reducció del temps de treball); es pot arribar a les 48 hores setmanals, però amb increment de costos per les empreses (entre el 10% i el 25%).
- **Alemanya:** Tendència: treballar més hores i cobrar el mateix o menys. Acord del metall (tornar a les 40 hores setmanals, de les 35 hores que tenien acordades).
- **Recomanacions:** FMI, OCDE, Comissió Europea: insten a reformar profundament el mercat laboral flexibilitzant i el FMI.

reconeix que la reducció de les 35 hores a França ha desincentivat l'ocupació.

- **Frase Schroeder:** “Si França redueix la jornada a les 35 hores estarà fent un gran regal a la indústria alemanya”.
- **Deslocalitzacions:**
  - Siemens (passa de 35 hores a 40 amb compromís de no marxar a Hongria).
  - Opel a Alemanya Oriental ( augment a 47 hores per evitar marxar).
  - A casa nostre gràcies als pactes de flexibilitat ha retornat el model Ibiza de Seat a Martorell des de Bretislava.

Per tant, no hem de parlar tant de reducció sinó de **REORDENACIÓ del temps de treball**. La necessitat de flexibilitat comporta que l'element clau sigui l'establiment de mecanismes, com per exemple: l'annualització de la jornada laboral; la distribució irregular del temps de treball per potenciar la màxima eficiència del procés productiu; els sistemes d'horaris flexibles; les bosses horàries flexibles; la flexibilitat d'entrada i sortida , la implantació de la jornada contínua quan sigui possible; la reducció del temps per dinar, finalitzant abans la jornada laboral; o reducció de jornada en els períodes de menor activitat de l'empresa. **Aquesta és la línia pactada pels agents socials a l'AIC o l'ANC.**

Cal destacar que s'han produït avanços en aquesta línia en la negociació col·lectiva, de tal manera que, segons l'enquesta **de negociació col·lectiva de CEOE**, el 59% dels treballadors afectats per convenis tenen establerta la seva jornada en còmput exclusivament anual; El 71% dels convenis d'empresa i el 31% dels

de sector, han previst una jornada continuada, la qual cosa suposa un **augment de 10 punts respecte a l'any 2000**; el **41% dels convenis d'empresa tenen horari flexible per a les hores d'entrada i sortida**, reduint-se el % en els convenis de sector; o, el 38% dels convenis estableixen alguna fórmula que possibiliti la distribució irregular del temps de treball (jornada més breu en certs mesos, bosses horàries, etc).

Les organitzacions empresarials **no estem en contra de la reducció de la jornada laboral** per principi, **sinó de la reducció generalitzada per Llei i uniforme per a tots els sectors**. Prova d'això és que s'han produït **contínues reduccions de la jornada laboral legal per la via dels convenis col·lectius**, és a dir, allí on la situació de l'empresa o el sector (per la seva major productivitat, per la incorporació de la innovació en els processos, etc.) és possible.

De fet, la jornada legal màxima a Espanya és de 40 hores/setmanals, però la jornada mitjana pactada és de 38,5 hores i l'efectiva, que és la més rellevant , se situa entorn de les 36,5 hores.

**Què estan fent les empreses voluntàriament i quines obligacions legals tenen per complir amb aquesta flexibilitat en el temps de treball** que compleixi amb aquest doble objectiu de millorar la competitivitat i permetre la conciliació de la vida familiar i laboral dels treballadors?

D'una banda, des de la vessant normativa, les **reformes introduïdes en el transcurs dels darrers temps han comportat millores** en la regulació de diverses institucions relacionades amb aquesta matèria, destacant, especialment, la Llei 39/1999, de Conciliació de la vida familiar i laboral i la recent Llei d'Igualtat.

La normativa vigent recull una **gamma** d'excedències, permisos i reduccions de jornada que configuren un ventall de drets i garanties, per facilitar que els treballadors s'adeqüin a les circumstàncies personals i familiars, i que s'han ampliat amb la Llei d'Igualtat.

En aquest punt voldria realitzar un parell de consideracions respecte a la futura **Llei d'Igualtat. Òbviament compartim els seus objectius i fins i tot gran part del seu contingut. No obstant això, hi ha alguns elements que, des del meu punt de vista, s'han enfocat de forma errònia.**

☑ **Origen**: hem de tenir en compte que la matèria que es regula amb aquesta llei estava inclosa dintre de les matèries de la Mesa del Diàleg Social (a Madrid), on s'estava negociant la reforma del marc laboral. A falta d'acord entre els agents socials, el Govern Central decideix unilateralment treure de l'Acord la matèria i fer una llei que no ha estat consensuada.

☑ Un dels principals **errors** de concepte de la Llei és que obliga a la **negociació col·lectiva** a tractar aquesta matèria de forma rígida, generant tensions i riscos de conflictivitat. Per exemple, l'obligació de negociar el **Pla d'Igualtat** amb els representants legals dels treballadors.

- ☑ A més a més, suposa una **ingerència i intervencionisme** tant de l'Administració com sindical, i sobretot, suposa establir un contingut obligatori en els convenis, contrari a la lliure autonomia de treballadors i empresaris consagrada a l'art. 37.1 CE.
- ☑ Aquest enfocament colisiona amb la idea d'estímul i promoció de mesures d'igualtat per les organitzacions empresarials i sindicals subscrites en els diversos Acords abans esmentats.
- ☑ Finalment, hi ha alguns conceptes nous, que si no s'apliquen des de l'òptica de la bona fe contractual, donaran lloc a situacions absurdes (pe el permís per ***“intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario”***)

**D'altra banda, la negociació col·lectiva es configura com un instrument adient per regular la reordenació flexible del temps de treball, i els instruments de conciliació,** amb major capacitat d'adaptació a les concretes realitats de les empreses i dels treballadors.

No ens podem oblidar, que **són les empreses i els seus treballadors els qui coneixen millor la seva realitat productiva i les seves capacitats, i, per això, s'ha d'abordar la reorganització del temps de treball des de l'àmbit de la negociació col·lectiva, fugint de regulacions generals** que a països del nostre entorn han tingut efectes negatius. De fet, si

observem qualsevol enquesta, els convenis d'empreses milloren les condicions en aquest apartat als convenis sectorials.

**L'enquesta de negociació col·lectiva de la CEOE per l'any 2006**, es conclou que s'han introduït millores ressenyables en matèria de llicències , permisos i excedències en la negociació dels convenis, de tal manera que **la meitat dels convenis, milloren el règim legal de llicències i permisos del Estatut del Treballadors, per la via d'ampliar el número de dies de llicència i/o els supòsits que donen dret a les mateixes**, així com l'extensió del grau de parentesc, incloses les unions de fet, que possibiliten gaudir d'aquests permisos. Destaca, igualment una creixent implantació dels denominats dies per assumptes propis. I el 67% dels convenis estableixen altres permisos diferents als dels ET.

En aquesta línia, **s'han incrementat els criteris que recullen millores en matèria d'excedències**, en el 19% dels convenis que afecten al 30% dels treballadors. Aquestes millores consisteixen, fonamentalment, en la reserva del lloc de treball durant els 3 anys d'excedència per maternitat o l'ampliació de la durada de l'excedència per cura de familiars.

En aquest sentit, la Llei de Consell de Relacions Laborals crearà la **Comissió Catalana de Convenis Col·lectius** (fruit de l'Acord Estratègic) que tindrà participació en el foment de fórmules en matèria de conciliació i d'assessorament a les empreses.

D'altra banda, s'ha de considerar que **la incorporació de les noves tecnologies** en l'àmbit laboral, i, en especial, de modalitats

d'activitat professional com el teletreball, comporten noves formes de prestacions de serveis, que faciliten, per la seva pròpia natura, l'autogestió del temps per part de les persones de manera individual.

Un dels factors que han afectat negativament a la productivitat de les empreses, és l'absentisme, i en concret, les anomenades "baixes socials". És a dir, baixes mèdiques que se sol·liciten per cobrir necessitats socials dels treballadors (com a cures de fills o majors dependents, acompanyament de familiars al metge, etc.). De fet, a instàncies de Foment en l'Acord Estratègic es va incloure la problemàtica de l'absentisme laboral com un dels problemes que afecten directament la competitivitat empresarial, i s'ha constituït una Comissió Multidisciplinar que ha elaborat una sèrie de propostes.

Òbviament, és inacceptable que es realitzi aquesta vinculació i que els serveis sanitaris concedeixin baixes per IT per altre motius, quan s'han d'atorgar únicament com a conseqüència d'un problema de salut.

Ara bé, malgrat que no s'ha d'admetre el frau de la concessió de baixes mèdiques, sí que ha de servir la situació exposada per valorar l'existència d'un problema com a conseqüència que, probablement, determinades necessitats de caràcter social i de conciliació de la vida familiar i laboral no estan resoltes satisfactòriament i es busquen vies de fuga inadequades i nocives per a la competitivitat de les empreses i dels pressupostos públics.

Finalment, no hem d'oblidar que en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral existeixen, a banda de la empresa, **dos actors que tenen responsabilitats: l'Administració i els propis treballadors.**

L'adopció de polítiques públiques com la creació d' infraestructures ostensiblement deficitàries, com escoles bressol, geriàtrics o centres de dia, per la cura de menors o gent gran a càrrec de les persones treballadores; la millora de la xarxa de transports per reduir els temps invertits en desplaçaments al lloc de treball; o el re-disseny dels horaris escolars per adequar-los als laborals, són polítiques públiques que serien veritablement efectives per assolir un major grau d'inserció de les dones al mercat laboral i per facilitar l'harmonització de la vida familiar i laboral. En aquest sentit, s'ha de destacar el consorci de serveis socials signat per la Generalitat i L'Ajuntament de Barcelona i també el conveni de col·laboració signat entre el Departament de Benestar y Família de la Generalitat amb l'Ajuntament en matèria d'equipaments.

Tanmateix, existeix una responsabilitat al si del propi àmbit familiar. Hi ha un component cultural que s'ha d'anar canviant. És necessari avançar cap a la corresponsabilització en l'assumpció dels treballs considerats no productius entres homes i dones. Com a exemple paradigmàtic destaca el fet que únicament un 1% dels homes sol·liciten el permís de paternitat malgrat que, a partir de l'entrada en vigor de la Llei de Conciliació de la vida familiar i laboral a l'any 1999, es permet que el pare gaudeixi de la totalitat del període de

suspensió del contracte per maternitat, amb excepció de les 6 setmanes de descans obligatori de la mare en el post-part

**En definitiva**, cal remarcar la necessitat d'implicació de l'Administració, els agents socials, les empreses i els treballadors, per assolir de manera plena i efectiva l'equilibri necessari entre la flexibilitat del temps de treball que precisen les empreses i la conciliació de la vida familiar i laboral dels treballadors.

Barcelona, 7 de juny de 2007.