



Guia de bones pràctiques

Organització del temps de treball

Fundació Cecot Persona i Treball

cecot

Preàmbul

Presentació	2
Introducció	3
Conceptes clau	4
Normativa	6
Espanya	6
Europa	10
Catalunya	11
Bones pràctiques	13
Formació	14
Eines	14
Institucions	12
Esdeveniments	14
Documentació	16
Recomanacions	20

Presentació

Teniu a les mans la “**Guia de bones pràctiques en l’organització dels temps de treball**”, que hem elaborat la Fundació Cecot Formació amb el suport del Departament d’Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya.

Aquesta guia s’emmarca en el projecte “IGx3 -Igualtat per tres”, que pretén l’impuls de la igualtat al si de les empreses, especialment entre les pimes.

“IGx3” s’estructura en tres blocs: el diagnòstic de comunicació web; la sensibilització empresarial per mitjà de tres guies de bones pràctiques (organització dels temps de treball; emprenedoria femenina; i accés de les dones a la direcció); i la capacitat, de la mà de tres propostes formatives (igualtat -nivell inicial; comunicació en perspectiva de gènere; i temps de treball).

Amb “IGx3”, doncs, a la Fundació Cecot Formació seguim compromesos amb la incorporació de la igualtat de gènere dins de les empreses. Perquè fer-ho té un impacte directe també en les persones que en formen part.

I, alhora, la promoció de la igualtat de gènere i la presa en consideració de la perspectiva de gènere comporten beneficis significatius en la resta de parts interessades de l’empresa i les persones que les conformen, és a dir, clients, proveïdors, altres empreses, i la societat en general.

Esperem que aquesta “**Guia de bones pràctiques en l’organització dels temps de treball**” ajudi en aquest impuls vers la igualtat.

Introducció

Els temps de treball han evolucionat al llarg de la història, passant de jornades extremadament llargues i sense regulació a unes altres amb un nombre d'hores regulat i equitatiu, especialment en els països del primer món.

Així, va ser al segle XIX que es va instaurar, en alguns països, la jornada laboral de 8 hores, mesura que es va anar estenent per la majoria d'economies industrialitzades al llarg del segle XX.

Actualment, la jornada laboral està regulada en la majoria de països, amb variacions segons les legislacions nacionals i els acords col·lectius. Arran dels avenços tecnològics i els canvis en les formes de treball, s'ha obert un procés de reformulació de la jornada laboral de vuit hores, amb diverses iniciatives que hi incorporen flexibilitat i un nou enfocament.

En aquest sentit, les bones pràctiques en temps de treball són un conjunt d'hàbits i estratègies que ajuden les persones treballadores a aprofitar al màxim el seu temps durant la jornada laboral i fer-la compatible amb les seves altres necessitats (formatives, d'oci, familiars, entre d'altres).

L'objectiu últim d'aquestes bones pràctiques és millorar la productivitat, l'eficiència i el benestar de les persones treballadores i, així, reduir l'estrès i generar un ambient de treball positiu.

L'aplicació de bones pràctiques en els temps de treball no és un procés fàcil ni ràpid. Per fer-ho és important que la direcció de l'empresa agafi un compromís, que també ha d'implicar la persona treballadora.

S'ha de tenir present que les bones pràctiques mai són universals, ja que el que serveix per a una persona pot ser que no funcioni per a un altra. Això implica fer servir diferents estratègies i trobar la que millor funcioni per a cada individu.

Per part de l'empresa, tal i com hem comentat, és important que hi hagi un compromís, promovent la formació, fomentant les polítiques d'equilibri entre la vida laboral i personal i creant un ambient de treball positiu. Perquè les empreses que aposten per les bones pràctiques en els temps de treball n'obtenen un personal treballador més compromès, més productiu i més satisfet.

En paral·lel, les bones pràctiques en la gestió dels temps de treball a les organitzacions fomenten la conciliació entre la vida laboral i personal, la corresponsabilitat, la formació, el compromís amb l'entorn i la societat i el compromís ciutadà.

Amb aquesta guia, que estructurem en quatre apartats –conceptes clau, normativa, bones pràctiques i recomanacions– confiem a oferir una eina útil a les empreses i organitzacions per a la difusió i implantació de mesures en torn una gestió més eficaç dels temps de treball.

Conceptes clau

Adaptació horaris entrada i sortida: Les persones treballadores no tenen un horari d'entrada i sortida a la feina fix, sinó que aquest varia en funció de diversos factors. Oferir al personal treballador flexibilitat pel que fa als seus horaris té molts avantatges, tant pels mateixos/es, com per a l'empresa.

Bossa d'hores: Fórmula de distribució flexible de la jornada, en què la persona treballadora gestiona un saldo, normalment setmanal, que pot augmentar o disminuir en funció de les hores realitzades en el període de referència. Aquesta fórmula permet un paper més actiu en la gestió de la flexibilitat de la jornada laboral.

Calendari (distribució de les vacances): És el document on ha de quedar plasmada la jornada laboral, els dies de descans, dies festius i període de vacances al llarg de l'any natural; tal com estableixin els convenis col·lectius o l'Estatut dels Treballadors.

Compressió de la setmana laboral – setmana laboral de 4 dies: La compressió és una nova forma d'organització de la jornada de treball setmanal: la redueix de cinc dies laborables a quatre, de vuit hores cadascun (32 en total), sense minorització del salari.

Corresponsabilitat: Articulació i distribució equilibrada de les tasques 'productives' i 'reproductives' des d'una perspectiva que harmonitzi l'espai familiar i el laboral de manera més equitativa entre homes i dones.

No només parlem de l'execució de les tasques sinó que també de l'organització, planificació, responsabilitat, ús del temps, etc. D'aquesta doble jornada de treball remunerat i no remunerat sorgeix el concepte "càrrega mental".

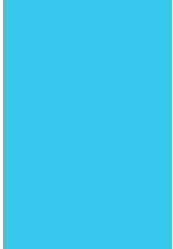
Excedència laboral: interrupció del contracte de treball, de llarga durada i sense retribució. Durant un temps determinat, hi ha reserva de plaça en el mateix lloc de treball.

Feina per objectius: Organització del treball determinada per la consecució d'una sèrie d'objectius fixats per l'empresa i no per un horari o jornada laboral.

Jornada de sis hores: Reducció de les hores de la jornada laboral de 8 a 6, amb manteniment del salari. Amb el benefici de mantenir el talent i millorar la vida personal de les persones treballadores.

Jornada laboral: Fa referència al temps que – computat en dies, setmanes o anys – ha de dedicar la persona treballadora a la realització de l'activitat per a la qual ha estat contractada. No es considera temps de treball l'estona que dedica a canviar-se de roba, el temps que triga en arribar a la feina, etc... a menys que així ho estableixi el conveni col·lectiu d'aplicació.

Permís laboral: Interrupcions del contracte de treball, d'escassa durada. No suposen l'extinció de la relació laboral. Poden ser retribuïts o no retribuïts.



Temps de treball: La jornada de treball o jornada laboral és el nombre d'hores que dedica una persona treballadora a l'activitat per a la qual ha estat contractat, computades diàriament, setmanalment o anualment. Es comptabilitza pel nombre d'hores en les quals la persona empleada desenvolupa la seva activitat laboral.

Torns de treball: una manera d'organitzar el temps de treball en què les persones treballadores es van succeint en el lloc de treball, de manera que l'establiment pot funcionar més enllà de l'horari laboral de cadascuna en diferents moments del dia.

Treball domèstic i de cura: treball no remunerat, sense contracte i exclòs de la legislació laboral que els membres d'una llar dediquen a produir béns i serveis per al consum dels membres de la pròpia llar o d'una altra.

Normativa

És important que es prengui consciència del marc normatiu existent tant a Catalunya, Espanya i Europa al voltant de la gestió dels temps de treball.

En aquest sentit, analitzarem:

- Espanya: l'Estatut dels Treballadors.
- Europa: la Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu.
- Catalunya: l'Acord Interprofessional de Catalunya.

Espanya

L'Estatut dels Treballadors és la llei bàsica que regula les relacions laborals a l'estat espanyol. Va ser aprovat per primer cop el 1980 i ha estat reformat diverses vegades, l'última de les quals el 2015.

A efectes d'aquesta guia, en destaquem els articles 34, 35, 36, 37 i 38, que s'inclouen a la Secció 5a, dedicada als temps de treball.

Hi destaquem:

Article 34. Jornada.

- La durada de la jornada de treball serà la pactada en els convenis col·lectius o contractes de treball.
- La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.
- L'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el deu per cent de la jornada de treball.
- Entre el final d'una jornada i el començament de la següent hi haurà, com a mínim, dotze hores.
- El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no podrà ser superior a nou diàries (amb excepcions pactades).
- Els treballadors menors de divuit anys no podran realitzar més de vuit hores diàries de treball efectiu.
- Les persones treballadores tenen dret a demanar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral.
- En el cas que tinguin fills o filles, les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud fins que els fills o filles compleixin dotze anys.

- Així mateix, tindran aquest dret aquelles que tinguin necessitats de cura respecte dels fills i filles majors de dotze anys, el cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins al segon grau de la persona treballadora, així com d'altres persones dependents quan, en aquest últim cas, convisquin en el mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se per si mateixos, havent de justificar les circumstàncies en les quals fonamenta la seva petició.

- La persona treballadora tindrà dret a retornar a la situació anterior a l'adaptació un cop conclòs el període acordat o previst o quan decaiguin les causes que van motivar la sol·licitud.
- L' empresa garantirà el registre diari de jornada, que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sense perjudici de la flexibilitat horària que s'estableix en aquest article.

Article 35. Hores extraordinàries.

- Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de treball que es realitzin sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball.
- El nombre d'hores extraordinàries no podrà ser superior a vuitanta a l' any.
- La prestació de treball en hores extraordinàries serà voluntària.
- A efectes del còmput d'hores extraordinàries, la jornada de cada treballador es registrarà dia a dia.

Article 36. treball nocturn, treball per torns i ritme de treball:

- Es considera treball nocturn el realitzat entre les deu de la nit i les sis del matí. L'empresari que recorri regularment a la realització de treball nocturn n'ha d'informar a l'autoritat laboral.
- La jornada de treball dels treballadors nocturns no podrà excedir de vuit hores diàries de mitjana, en un període de referència de quinze dies. Aquests treballadors no poden realitzar hores extraordinàries.
- El treball nocturn tindrà una retribució específica que es determinarà en la negociació col·lectiva.
- Es considera treball a torns tota forma d'organització del treball en equip segons la qual els treballadors ocupen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme, continu o discontinu, implicant per al treballador la necessitat de prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes.
- En les empreses amb processos productius continus durant les vint-i-quatre hores del dia, en l'organització del treball dels torns es tindrà en compte la rotació dels mateixos i que cap treballador estigui en el de nit més de dues setmanes consecutives, llevat d'adscripció voluntària.
- L'empresari que organitzi el treball a l'empresa segons un cert ritme haurà de tenir en compte el principi general d'adaptació del treball a la persona, especialment de cara a atenuar el treball monòton i repetitiu en funció del tipus d' activitat i de les exigències en matèria de seguretat i salut dels treballadors.

Article 37. Descans setmanal, festes i permisos.

- Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal, acumulable per períodes de fins a catorze dies, de dia i mig ininterromput que, com a regla general, comprendrà la tarda del dissabte o, en el seu cas, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge.

- La durada del descans setmanal dels menors de divuit anys serà, com a mínim, de dos dies ininterromputs.
- Les festes laborals, que tindran caràcter retribuït i no recuperable, no podran excedir de catorze a l'any, de les quals dues seran locals.
- En qualsevol cas es respectaran com a festes d'àmbit nacional les de la Nativitat del Senyor, Cap d'Any, 1 de maig, com a Festa del Treball, i 12 d'octubre, com a Festa Nacional d'Espanya.
- Respectant les expressades en el paràgraf anterior, el Govern podrà traslladar als dilluns totes les festes d'àmbit nacional que tinguin lloc entre setmana, essent, en tot cas, objecte de trasllat al dilluns immediatament posterior el descans laboral corresponent a les festes que coincideixin amb diumenge.
- Les comunitats autònomes, dins del límit anual de catorze dies festius, podran assenyalar aquelles festes que per tradició els siguin pròpies, substituint per a això les d'àmbit nacional que es determinin reglamentàriament i, en tot cas, les que es traslladin a dilluns. Així mateix, podran fer ús de la facultat de trasllat a dilluns prevista en el paràgraf anterior.
- La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:
 - Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet.
 - Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella a de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.
 - Dos dies per la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.
 - Un dia per trasllat del domicili habitual.
 - Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
 - Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
 - Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball

- En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per tenir cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.
- Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes.
- Les persones treballadores tindran dret a absentar-se del treball durant una hora en el cas de naixement prematur de fill o filla, o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.
- Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.
- Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa del cònjuge o parella de fet, o un familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.
- El progenitor, guardador amb fins d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per tenir cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, i, com a màxim, fins que el fill o persona que hagués estat objecte d'acolliment permanent o de guarda amb fins d'adopció compleixi els vint-i-set anys.
- En els supòsits de nul·litat, separació, divorci, extinció de la parella de fet o quan s'acrediti ser víctima de violència de gènere, el dret a la reducció de jornada es reconeixerà a favor del progenitor, guardador o acollidor amb qui convisqui la persona malalta, sempre que compleixi la resta dels requisits exigits.
- La concreció horària i la determinació dels permisos i reduccions de jornada correspondran a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora, llevat de força major, haurà d'avisar l'empresari amb una antelació de quinze dies o la que es determini en el conveni col·lectiu aplicable, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de cura del lactant o la reducció de jornada.
- Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere, de violència sexual o de víctimes del terrorisme tindran dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

- També tindran dret a realitzar el seu treball totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-ho si aquest fos el sistema establert, sempre en ambdós casos que aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i funcions desenvolupades per la persona.
- La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.
- Les persones treballadores tindran dret que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat equivalents a quatre dies a l'any, conforme a l'establert en conveni col·lectiu o, en el seu defecte, en acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores aportant les persones treballadores, en el seu cas, acreditació del motiu d'absència.

Article 38. Vacances anuals.

- El període de vacances anuals retribuïdes, no substituïble per compensació econòmica, serà el pactat en conveni col·lectiu o contracte individual. En cap cas la durada serà inferior a trenta dies naturals.
- El període o períodes del seu gaudi es fixarà de comú acord entre l'empresari i el treballador.
- El calendari de vacances es fixarà en cada empresa. El treballador coneixerà les dates que li corresponguin dos mesos abans, almenys, del començament del gaudi.

Europa

La Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu, publicada el novembre de 2003, estableix les disposicions mínimes de seguretat i salut en matèria d'ordenació dels temps de treball als països de la Unió Europea.

Hi destaquem:

Límit a la jornada laboral setmanal

El temps mitjà de treball per cada període de set dies no ha de superar les 48 hores, incloses les hores extraordinàries;

En funció de la legislació nacional i/o dels convenis col·lectius, la mitjana de 48 hores es calcula en un període de referència de fins a 4, 6 o 12 mesos.

Pausa de descans

Durant l'horari laboral si el treballador està de servei més de 6 hores.

Període mínim de descans diari

Cada 24 hores un treballador té dret a un mínim d'11 hores consecutives de descans

Període mínim de descans setmanal

Per cada període de 7 dies, el treballador té dret a un mínim de 24 hores ininterrompudes a més de les 11 hores de descans diari.

Vacances anuals retribuïdes

D'almenys 4 setmanes a l'any.

Protecció extra en cas de treball nocturn:

- La mitjana d'hores de treball no ha de superar les 8 hores per període de 24 hores.
- Els treballadors nocturns no han de realitzar treballs pesats o perillosos durant més de 8 hores en un període de 24 hores.
- Els treballadors nocturns tenen dret a avaluacions sanitàries gratuïtes i, en determinades circumstàncies, a traslladar-se al treball diürn.
- En determinades circumstàncies i tenint en compte la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors, la Directiva sobre el temps de treball permet excepcions a aquests drets (a continuació):

Excepcions que es refereixen a una categoria específica de treballadors o a un sector

Els Estats membres poden dictaminar excepcions a les normes sobre el temps màxim de treball setmanal, el descans mínim diari, les pauses, el descans mínim setmanal i la durada del treball nocturn

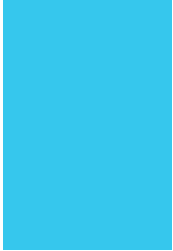
Exclusió individual

Els Estats membres poden permetre que un treballador individual es retiri de la jornada màxima setmanal de treball amb condicions estrictes sobre el consentiment del treballador, en particular el fet que no hauria de patir cap perjudici si es nega a renunciar, i a disposicions específiques sobre la conservació dels registres de les decisions d'exclusió.

La Directiva sobre el temps de treball també conté normes especials que s'apliquen a determinades categories de treballadors (treballadors mòbils, treballadors marítims i treballadors a bord de vaixells de pesca marítima).

Catalunya

L'Acord Interprofessional de Catalunya, signat el 2018 per les representacions legals d'empreses i treballadors, és un conjunt de recomanacions amb l'objectiu de generar un marc de relacions laborals competitiu i de qualitat, recomanacions que van dirigides, especialment, a l'establiment de convenis d'empresa i col·lectius.



En relació al temps de treball, l'Acord Interprofessional de Catalunya inclou millores en la gestió negociada de la flexibilitat que combini la flexibilitat necessària que requereixen les empreses amb una protecció adequada dels drets de les persones treballadores.

En l'Acord Interprofessional de Catalunya hi destaca:

D'una banda, regular l'organització flexible dels temps de treball en relació amb les necessitats de l'activitat empresarial.

D'una altra, establir en els convenis col·lectius sectorials i d'empresa les regles generals de la flexibilitat dels temps de treball, això és:

- Distribució irregular de la jornada.
- Bosses d'hores anuals.
- Determinació del màxim d'hores flexibles.
- Regles de compensació.
- Períodes de reorganització dels temps de treball.
- Jornada mínima i màxima diària.
- Hores extraordinàries.
- Millorar la capacitat d'autogestió dels temps de treball i de conciliació de la vida personal i familiar per a les persones treballadores.

La presa en consideració, en els convenis col·lectius, de les diverses situacions personals de les persones treballadores (persones dependents, horaris de formació i ensenyament, entre d'altres) a l'hora de determinar torns i horaris laborals.

Bones pràctiques

Estructurem aquest bloc de bones pràctiques en cinc apartats: formació; eines, institucions; esdeveniments; i documentació.

Formació

Formació autoaprenentatge: Formació adreçada a adquirir de forma autònoma coneixements claus sobre igualtat en el treball.

[Enllaç formació autoaprenentatge](#)

Formació virtual: Cursos i sessions formatives virtuals que promouen l'equitat en els treballs, la corresponsabilitat i el reconeixement de les cures i la reorganització dels usos del temps.

[Enllaç formació virtual](#)

Eines

Càpsules audiovisuals: Difusió d'onze pràctiques d'organització del temps de treball i corresponsabilitat en empreses PIMES de Catalunya realitzades pel Servei d'Assessorament d'Organització del temps de treball de la Cecot.

[Enllaç Càpsules del temps](#)

Inventari Reforma Horària. Eina d'autoavaluació de la organització del temps: Mètode per fer un autodiagnòstic dels horaris, la gestió i els usos del temps de la organització i de les persones que hi formen part.

[Enllaç autoavaluació](#)

Joc del temps: Joc per acostar als participants a la reflexió i al debat sobre mesures de conciliació i benestar de les persones treballadores.

[Enllaç joc](#)

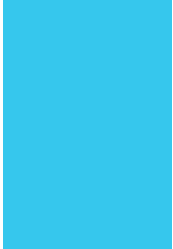
Institucions

Autcat (Organització d'autònoms de Catalunya). Assessorament empresarial i orientació a persones autònomes.

[Enllaç Autcat](#)

Cecot. Assessorament i orientació a persones i empreses. Oficina d'Igualtat de la Cecot.

[Enllaç Servei d'Igualtat de Cecot](#)



Barcelona Activa. Assessorament per la igualtat i l'organització del temps. Assessorament per la igualtat de Barcelona Activa.

[Enllaç Assessorament per la igualtat Barcelona Activa](#)

Departament de Treball

[Enllaç web Departament de treball](#)

Departament d'Igualtat i Feminisme

[Enllaç web Departament igualtat i feminisme](#)

Xarxa Catalana pel Dret al Temps. Nexe d'unió entre totes aquelles organitzacions catalanes vinculades amb els usos del temps. Crea i fa difusió de coneixement sobre l'organització del temps de treball amb perspectiva de gènere.

[Enllaç Xarxa Catalana pel Dret al Temps](#)

Esdeveniments

Time Use Week: Principal esdeveniment internacional dedicat a promoure coneixement i bones pràctiques en polítiques del temps.

[Enllaç Time Use Week](#)

Documentació

A favor d'una nova organització del temps. Sara Berbel.

[Enllaç lectura](#)

50 bones pràctiques en els nous usos socials del temps en l'administració local i l'empresa. Document realitzat per l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania de la Diputació de Barcelona.

[Enllaç lectura](#)

Catalunya versus Europa: quins horaris tenim? Sara Berbel. Iniciativa per la Reforma Horària.

[Enllaç lectura](#)

Com elaborar un pla que promogui una organització del temps a l'empresa més saludable, igualitària i eficient. Barcelona Activa.

[Enllaç lectura](#)

Conciliació i nous usos del temps. Exemples pràctics de polítiques de conciliació i com aplicar-les. Projecte realitzat per la Fundació Maria Aurèlia Capmany.

[Enllaç lectura](#)

Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball.

[Enllaç lectura](#)

Temps de treball i corresponsabilitat. Estudi promogut per la Direcció General d'Igualtat.

[Enllaç lectura](#)

Recomanacions

En aquest apartat, presentem recomanacions per a les empreses i organitzacions interessades a fomentar les bones pràctiques de gestió dels temps de treball.

- Promoure una cultura empresarial en què es valori la conciliació de la vida laboral i familiar.
- Fomentar la reflexió de l'empresa en torn la gestió dels temps de treball de la plantilla.
- Formar-se sobre les noves iniciatives de gestió dels temps de treball i la seva aplicabilitat a l'empresa.
- Difondre els principis de l'economia social i solidària com a font d'inspiració per a les empreses.
- Fer propostes ajustades a la realitat de cada empresa per a una nova gestió dels temps de treball.
- Aplicar la perspectiva de gènere en les iniciatives de gestió dels temps de treball.
- Buscar les fórmules oportunes perquè cada empresa, i a dins de cada empresa buscant l'ajust a cada persona treballadora, treballi per a satisfer les necessitats de conjugar temps de treball i temps personal de la seva plantilla.
- Formar les plantilles sobre drets i deures quant a permisos, excedències i oportunitats de conciliació.
- Impulsar iniciatives de corresponsabilitat al si de les plantilles, amb l'objectiu que tant dones com homes es comprometin amb les tasques de cura que li són pròpies.
- Elaborar plans de gestió dels temps de treball a les empreses, adaptats a cada realitat organitzacional.
- Establir espais de diàleg entre les direccions de les empreses i els representants de les persones treballadores per a acordar mesures que facilitin la conciliació entre la vida laboral i la personal.
- Instar les administracions a l'impuls d'incentius per a la aplicació de mesures de gestió dels temps de treball a les empreses.
- Fomentar la participació de les persones treballadores en iniciatives en torn la gestió dels temps de treball, com ara fòrums, jornades tècniques i seminaris específics.

cecot

Sant Pau, 6
08221 Terrassa (Barcelona)
personaitreball@cecot.org
Telèfon 93 736 60 31