

# Manual de bones practiques CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR



Govern d'Andorra  
**Ministeri de Salut,  
Benestar Social i Família**



CAMBRA DE COMERÇ  
INDÚSTRIA I SERVEIS D'ANDORRA

1.- Introducció.....	3
2.- Característiques del món laboral andorrà.....	3
3.- Jornada laboral, festius i vacances a Andorra .....	5
4.-La conciliació i l'opinió de les empreses .....	6
5.-La manca de sincronització de vida laboral, personal i familiar té perjudicis per a tots i per a totes: .....	7
6.-Quines són les solucions a aquests problemes?.....	8
6.-Mesures de conciliació de la vida personal i laboral. ....	9
6.1.- Polítiques que afavoreixen la flexibilitat horària. ....	10
6.2 Permisos i excedències .....	12
6.3. Flexibilitat espacial (teletreball) .....	15
6.4. Serveis oferts per les empreses .....	17
6.5.- Assessorament personal i formació .....	19
6.6. Beneficis socials .....	21
6.7. Polítiques d'adaptació del lloc de treball .....	23
7.-Mesures de conciliació de la vida personal i laboral.....	24
Factors que faciliten les bones pràctiques .....	24
CULTURA D'EMPRESA.....	24
MESURES PER ESCRIT .....	24
EMPRESSES RESPONSABLES ENVERS LA CONCILIACIÓ .....	25
NEGOCIACIO CENTRALITZADA .....	25
ALTRES FACTORS: SUGGERIMENTS DE LES EMPRESSES .....	25
8.-Resum.....	26
Annex.....	27
Bibliografia .....	31

## 1.- Introducció

Quan s'analitza l'evolució de les societats occidentals durant els darrers cinquanta anys, es poden ressaltar els següents canvis que han transformat la relació dels individus amb el treball i la vida personal:

- La incorporació de la dona al món laboral.
- L'increment del temps per arribar a les feines com a conseqüència dels problemes de trànsit, la distància entre el lloc de treball i l'habitatge...
- El problema de conciliació horària i de la sincronització dels diferents temps vitals (laboral, escolar, oci, serveis...).
- L'augment de persones que han de treballar els dies festius, en horaris diferents als tradicionals, característics de les societats de serveis i de la importància cada cop més gran del temps d'oci.

## 2.- Característiques del món laboral andorrà

El model econòmic andorrà se sustenta principalment en els sectors comerç i serveis, potenciats directament per les activitats relacionades amb l'oferta turística del país (turisme de compra i turisme d'esports d'hivern i d'estiu).

Aquest model ha centrat el seu creixement adreçat a les demandes dels turistes i visitants, fet que ha comportat la 'normalització' d'uns horaris i unes jornades laborals extensives i fortament flexibilitzades.

Ens trobem davant d'una dinàmica d'horaris, de jornades i d'exigències laborals que fa difícil la planificació i l'organització de la vida quotidiana de les persones. En aquest context trobem empreses que fan esforços per facilitar la conciliació dels diferents temps vitals dels seus treballadors i treballadores.

Així doncs, el món laboral andorrà es caracteritza per:

1.-Una part molt important del total de **les persones que viuen en parella a Andorra**, un 70%, **treballen tots dos, i tenen importants dificultats per poder combinar el treball i la vida familiar.**

2.- També, **més del 70% de les dones en edat laboral treballen fora de casa.**

3.- **El pes que els sectors relacionats amb el comerç i el turisme tenen dins del conjunt de l'economia:** segons dades de la CASS, més de la meitat dels assalariats d'Andorra estan ocupats en aquests sectors, on les temporades altes coincideixen amb les èpoques festives dels altres sectors o del calendari escolar.

- **POBLACIÓ  
ALTAMENT  
OCUPADA**

- **ELEVADA  
PRESÈNCIA DE LES  
DONES AL MERCAT  
LABORAL**

- **IMPORTÀNCIA  
DELS SECTORS:  
COMERÇ I TURISME**

4.- Relacionat amb el punt anterior, **part dels serveis públics** (guarderies...) **s'adapten millor a les persones que fan festa el cap de setmana.**

5.- **Un dels trets importants del mercat de treball andorrà és la manca de mà d'obra i la seva mobilitat o rotació**, que són conseqüència, en part, de les dificultats de conciliació de vida personal i professional (els sectors amb més rotació són els que donen servei als turistes...).

**ALTA ROTACIÓ DE PERSONAL**

6.- **La major part de les empreses andorranes són microempreses**: el 84% de les empreses tenen menys de 10 treballadors, un 10% entre 11 i 20 assalariats, un 5% tenen entre 26 i 100 treballadors, i només un 1% tenen més de 100 treballadors<sup>1</sup>.

**- PREDOMINI DE LA MICROEMPRESA**

En relació amb les polítiques que afecten la conciliació, **les empreses petites poden ser més àgils ja que pot haver més flexibilitat estructural i una comunicació més fluïda amb la direcció**, però també pot haver menor marge de maniobra per poder adaptar-se a les necessitats dels empleats (i més, dins dels sectors on la major part dels llocs de treball estan relacionats amb un servei continuat al client).

**- NEGOCIACIÓ LABORAL DESCENTRALITZADA**

7.- **Les relacions laborals a Andorra<sup>2</sup> estan determinades**, a diferència dels països del nostre entorn, **per la negociació descentralitzada**, és a dir, **els empresaris i treballadors negocien individualment les condicions de cada feina**. El diàleg entre els agents socials facilita l'adaptació de les polítiques empresarials i públiques amb les necessitats dels empleats. De fet, a la major part dels països europeu<sup>3</sup> és un instrument fonamental per regular la relació entre empresaris i treballadors.

**Tots aquests aspectes són inherents a la realitat andorrana i és necessari tenir-los en compte per tal d'entendre millor les pràctiques de les empreses del Principat per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.**

---

<sup>1</sup> Anàlisi de la situació laboral a Andorra. Centre de Recerca Sociològica. Institut d'Estudis Andorrans. Any 2003

<sup>2</sup> Bricall, JM: L'economia andorrana en el canvi de segle. Fundació Julià Reig. Andorra 2001

<sup>3</sup> Per exemple, la disposició de la Unió Europea del 31 de març de 1992, sobre la cura dels nens i nenes, suggereix als estats membres:

*"donar suport a accions, en particular en el marc dels convenis col·lectius, destinades a crear un entorn, una estructura i una organització del treball que tinguin en compte les necessitats de tots els progenitors que treballin i tinguin responsabilitats familiars en la cura i educació de nenes o nens"*

### 3.- Jornada laboral, festius i vacances a Andorra

1.-La major part de les empreses tenen una **jornada laboral de 40 hores a la setmana**, per bé que **hi ha sectors on es reconeix que les jornades són més llargues** (construcció i annexos, hoteleria, restauració.... ) sobretot en temporades altes o en èpoques de major activitat.

- Jornada laboral de 40 hores, però la **JORNADA INTENSIVA VA EN AUGMENT.**

La jornada laboral **més comuna és la partida** (un 90% de les empreses declaren que és la seva habitual), tot i que les **jornades intensives** tenen presència cada cop més nombrosa en sectors com l'hoteleria i restauració i als serveis empresarials, financers i professions liberals (sobretot a l'estiu).

- La majoria de les empreses donen la possibilitat de **CANVIAR EL TORN DE TREBALL** als treballadors i treballadores

2.-Un terç de les empreses tenen diferents torns de treball (aquest fet és majoritari en els sectors turístics). **Com aspecte positiu en relació amb la conciliació** és interessant constatar que 3 de cada 4 d'aquestes **empreses declara que els seus empleats poden canviar el torn de treball segons els seus interessos.**

- Gairebé la meitat de les empreses ofereix la **POSSIBILITAT DE TREBALL A MITJA JORNADA**

3.-**Un 40% de les empreses declaren que ofereixen la possibilitat de treballar a mitja jornada.** Malgrat aquesta dada, només un 8%<sup>4</sup> de les persones que treballen ho fan a mitja jornada (la disminució del poder adquisitiu pot ser un handicap important), i d'aquestes la gran majoria són dones (el 88% dels casos)<sup>5</sup>.

-Augment de **TREBALLADORS EN ÈPOQUES DE més ACTIVITAT**

4.- **Un 38% de les empreses afirmen que augmenten el número de treballadors en èpoques de major activitat** (si no és així aquest augment de treball recau en la mateixa plantilla, segurament amb un augment d'hores treballades...).

- **ROTACIÓ DE DIA FESTIU EN CAP DE SETMANA**

5.-**L'abús de les hores extres també pot dificultar la conciliació entre treball i família.** En aquest sentit l'enquesta demostra que els sectors on més es fan són la construcció i annexos i l'hoteleria i la restauració.

- **LES MESURES DE CONCILIACIÓ NO SÓN EXCLUSIVES DE SECTORS FEMINITZATS**

6.-Més de la meitat dels treballadors a Andorra estan assalariats en sectors on es treballa els caps de setmana i la major part dels dies festius. Com a mesura positiva, **hi ha cada cop més empreses del comerç, l'hoteleria i la restauració on es dona la possibilitat de poder fer festiu algun dia del cap de setmana de manera rotatòria entre els diferents empleats.**

7.- **Les mesures de conciliació no han de ser patrimoni exclusiu dels sectors més feminitzats.** Sectors com la construcció i annexos o

<sup>4</sup> <http://www.iea.ad/cres/observatori/temes/genere1trimestre2005.htm>

<sup>5</sup> Aquestes dades són diferents en relació amb països com Holanda, Dinamarca, Alemanya, on el percentatge de treball a mitja jornada és molt més alt, encara que són les dones les principals usuàries d'aquesta modalitat (i això significa que l'estratègia de conciliació passa perquè les dones continuïn sent les principals responsables de la llar). En tot cas, la generalització de jornades reduïdes o mitges jornades, podent ser una de les mesures que facilitin la vida familiar

l'industrial i garatges tenen condicions més rígides (vacances només en certes èpoques de l'any, horaris poc flexibles) que fan difícil la coordinació amb les parelles. Són molt **interessants també les mesures de flexibilitat**: hi ha empreses de construcció que donen la possibilitat de fer una part de les vacances fora de les èpoques d'agost i Nadal segons les necessitats familiars.

#### 4.-La conciliació i l'opinió de les empreses

L'any 2005 es va realitzar una enquesta a 521 empreses andorranes, representants de tots els sectors, sobre quines eren les seves actuacions sobre la conciliació de la vida personal i professional envers els seus empleats. Així mateix, es va preguntar sobre quina era l'opinió sobre l'oportunitat d'aquestes polítiques i els resultats són aquests:

1.- **Un 63% de les empreses pensen que és la seva responsabilitat buscar l'equilibri entre treball i família.** Entre aquestes, la major part relaciona aquest equilibri amb un més gran benestar de l'empleat que implica una major productivitat, una major implicació del treballador en l'empresa i una menor rotació.

2.- Un de cada cinc empresaris comenta que rep demandes per part dels treballadors en relació la conciliació familiar

3.- La demanda més freqüent és la de flexibilitat horària, després tenim els permisos per absentar-se de la feina durant la jornada laboral, dies lliures per temes personals i vacances per coincidir amb la família, entre altres.

4.- En relació amb els problemes derivats de la manca de conciliació (falta de puntualitat, rotació, absentisme...), hi ha un 11% de les empreses que afirma que té molt o bastant personal que arriba tard a la feina, un 23% de les empreses afirma que pateix molt o bastant el problema de la rotació, i un 9% de les empreses pensa que el seu personal fa molt o bastant absentisme.

5.- A la pregunta de si pensen que els seus treballadors tenen problemes per conciliar treball i família: un 16% de les empreses responen que sí, i sobretot els sectors que treballen majoritàriament els caps de setmana i els sectors com el comerç i l'hoteleria i la restauració.

La majoria de les empreses considera que **ÉS RESPONSABILITAT SEVA BUSCAR L'EQUILIBRI ENTRE TREBALL I FAMÍLIA:**

→ Major benestar per a l'empleat

→ Més implicació del treballador en l'empresa

→ Menys rotació del personal

**5.-La manca de sincronització de vida laboral, personal i familiar causa perjudicis per a tothom:**

**ELS TREBALLADORS I SOBRETOT LES TREBALLADORES**

**INSEGURETAT VITAL DAVANT EL MERCAT LABORAL**

Estrès, ansietat, desmotivació, no poden assolir els seus objectius vitals i, en definitiva, es deteriora la seva qualitat de vida.

**LES EMPRESES**

**BAIXA QUALITAT DELS SERVEIS I PROBLEMES DE RESPOSTA A LES NECESSITATS DEL MERCAT**

Baixa productivitat, absentisme laboral, rotació dels treballadors, manca d'implicació amb l'empresa

**EL CONJUNT DE LA SOCIETAT**

**PROBLEMES DE COHESIÓ SOCIAL**

- és un dels factors causants de la baixada de l'índex de fecunditat
  - problemes de socialització d'infants, adolescents i joves
- per manca de temps de dedicació de pares i mares que treballen amb horaris inadequats a les necessitats de relació familiar)
- Apatia/manca d'implicació en la vida comunitària

## 6.-Quines són les solucions a aquests problemes?

Estudis similars en el context del Consell d'Europa<sup>6</sup> i de la Unió Europea afirmen que les solucions passen per:

**1.-Una millor adaptació dels serveis públics als ritmes de treball de la població, amb la diversificació i la flexibilitat dels horaris.**

**2.-Major flexibilitat estructural del treball.** Així, la remuneració no és ja l'única gratificació, ja que existeix un salari mental<sup>7</sup>, que el podem relacionar amb la qualitat de la vida privada, que cada vegada és més important per a la realització personal dels individus. D'aquesta manera es considera que:

→ És necessari trobar la fórmula per conciliar la flexibilitat del mercat laboral amb la seguretat i estabilitat laboral = "FLEXEGURETAT".

→ Aquesta conciliació s'afavoreix disposant d'un marc normatiu genèric i implicant treballadors i empresaris.

→ L'educació, el reciclatge professional, la mobilitat funcional en l'empresa, la mobilitat externa, l'adequació dels horaris laborals a les necessitats dels treballadors i la distribució de la jornada laboral són, d'entre altres, aspectes positius de la flexibilitat.

**3.-Corresponsabilitat familiar. Repartir de manera més igualitària les tasques de la llar.**

→La conciliació de la vida familiar i laboral ha de ser una prioritat en les agendes polítiques. S'ha de tenir en compte els costos de gènere de la flexibilitat laboral.

---

<sup>6</sup> *Forum 2005- "Reconciling labour flexibility with social cohesion".* 17-18 de novembre de 2005, Estrasburg. Consell d'Europa. Per més informació es pot consultar l'estudi: "Reconciling labour flexibility with social cohesion- Facing the challenge", Trends in social cohesion, no 15. Council of Europe Publishing, Belgium 2005.

<sup>7</sup> Els ingressos o l'èxit professional no són les úniques dimensions que es valoren: la realització personal passa cada vegada més per la realització en la dimensió afectiva i en la qualitat i quantitat dels temps no treballat. Chinchilla, N., Poelmans, S., León, C., Tarrés JB., "Hacia la conciliación de la vida profesional, familiar i personal". Consejería de Empleo y mujer. Universidad de Navarra. Any 2005



## **6.-Mesures de conciliació de la vida personal i laboral.**

A continuació s'ha fet un recull de bones pràctiques per millorar la conciliació de la vida laboral i professional tant de polítiques que ja apliquem empreses andorranes actualment com altres que s'apliquen en altres països del nostre entorn. **A l'annex hi ha els articles de la Llei de Contracte Laboral que podem relacionar amb la conciliació de la vida laboral i professional.**

Podem dividir les polítiques de conciliació de la vida laboral i professional en vuit apartats:

- Flexibilitat horària
- Permisos i excedències
- Flexibilitat espacial (teletreball)
- Serveis oferts per les empreses
- Assessorament personal i formació
- Beneficis socials
- Polítiques d'adaptació del lloc de treball
- Altres factors que faciliten les bones pràctiques

### **6.1.- Polítiques que afavoreixen la flexibilitat horària.**

Un factor molt important per millorar l'harmonització del treball i la família és la flexibilitat: les exigències del cicle de vida de cada persona i del seu entorn familiar poden ser variades i canviar amb el temps.

**L'essencial de l'horari flexible és la possibilitat que té el treballador d'adaptar els horaris de treball a les seves necessitats personals i en funció de la disponibilitat de l'empresa.**

Des de fa uns anys hi ha empreses arreu d'Europa que tenen una hora límit per estar a la feina, la política de "llums apagades". En aquestes empreses es pensa que els treballadors que es queden més hores a la feina són menys productius.

#### **- HORARI LABORAL FLEXIBLE**

Les persones han de treballar 8 hores, però poden decidir ells mateixos a quina hora han de començar i a quina hora acaben de treballar i **autoorganitzar** el seu propi horari amb la supervisió del seu cap.

#### **- MITJA JORNADA/TEMPS PARCIAL I JORNADA REDUÏDA<sup>8</sup>**

Els empleats redueixen la seva jornada laboral ja sigui a la meitat, ja sigui en una proporció variable acordada amb el superior immediat i d'acord amb la llei, amb una reducció proporcional del sou. Per ser una mesura efectiva i no donar pas a discriminacions amb relació als altres treballadors, s'ha d'aconseguir que aquesta mesura sigui de lliure elecció per part dels treballadors, amb contracte fix, que s'ofereixin les mateixes condicions de cobertures socials i formació i que els assalariats gaudeixin de les mateixes oportunitats de millora professional que la resta dels treballadors.

#### **- ELS LLOCS COMPARTITS**

Dues persones a temps parcial comparteixen un mateix lloc de treball però poden decidir ells (d'acord amb el seu superior) quan treballen cadascú. Aquest sistema dona molta flexibilitat, perquè un pot cobrir el treball de l'altre en cas d'absència. Un altre avantatge és que es poden cobrir llargues jornades de feina.

#### **- SETMANA LABORAL COMPRIMIDA.**

Els empleats poden treballar més hores al dia a canvi de més temps lliure. Aquesta és una mesura de baix cost per l'empresari i aporta un alt índex de satisfacció de l'empleat i té una incidència positiva en la seva productivitat. Un exemple clar d'aquest sistema seria finalitzar la jornada laboral més aviat el divendres (o el dia anterior a la festa setmanal els empleats que fan el descans setmanal altres dies de la setmana).

<sup>8</sup> A Europa es poden diferenciar tres models d'aplicació de la jornada parcial: el model nòrdic, el centreeuropeu i el mediterrani. Els països centreeuropeus i els nòrdics són els que tenen més proporció de jornades a temps parcial. Per contra, els països mediterranis tenen uns nivells inferiors. En relació amb el gènere, es pot comprovar que aquesta modalitat a Europa (com a Andorra) és sobretot femenina (segons el país, entre el 65% i el 88% de les persones empleades a temps parcial a Europa són dones).

→ LA MESURA DE FLEXIBILITZACIÓ HORÀRIA QUE MÉS FAN SERVIR LES EMPRESES D'ANDORRA CONSISTEIX A PERMETRE QUE ELS SEUS TREBALLADORS AGAFIN DIES PERSONALS SEMPRE I QUE SIGUIN COMPENSATS.

AIXÍ, MÉS D'1/3 DE LES EMPRESES APLIQUEN AQUESTA MESURA.

→ 1 DE CADA 4 EMPRESES PERMETEN ALS SEUS EMPLEATS CANVIAR L'HORARI I ELS TORNS PER MOTIUS PERSONALS O FAMILIARS I 1 DE CADA 5 NEGOCIEN AMB ELLS ELS HORARIS D'ENTRADA I SORTIDA QUE MÉS ELS CONVENEN, SEMPRE QUE COMPLEIXIN LA JORNADA LABORAL.

→ LA REDUCCIÓ HORÀRIA AMB LA REDUCCIÓ PROPORCIONAL DE SOU, ÉS LA MESURA QUE MENYS APLIQUEN ELS EMPRESARIS A ANDORRA.

**Els empleats de la seva empresa han obtingut**

	% Empreses
Negociar l'hora d'entrada i sortida que més els convingui, sempre que compleixen la jornada	19%
Treballa menys hores al dia o a la setmana, amb reducció proporcional del sou	14%
Agafar-se dies personals, sempre que els compensin abans o després en un període raonable	37%
Canviar l'horari o els torns (si és el cas) adduint raons personals i/o familiars	23%

## 6.2 Permisos i excedències

Una altra de les mesures importants per conciliar treball i família són les excedències i/o permisos.

Aquesta mesura és una manera d'adaptar les necessitats personals en un període determinat de temps (maternitat, paternitat, formació...) amb el treball.

Tan important com la possibilitat d'obtenir un d'aquests permisos, és que l'empresari procuri no carregar de feina els altres companys (reemplaçant al treballador...) i que es preocupi de la formació dels treballador a la tornada del permís.

Els treballadors poden marxar del lloc de treball per atendre una emergència, sense necessitat de justificar l'absència amb anterioritat. Aquesta mesura genera a curt termini confiança i fidelització de l'empleat.

### - TEMPS LLIURE PER ASSUMPTES PERSONALS O TEMPS FAMILIAR

Els treballadors disposen d'unes hores anuals estipulades per poder solucionar situacions o conflictes que demanen la seva presència.

### - TEMPS LLIURE PER ACTIVITATS EN LA COMUNITAT

L'empresa concedeix temps lliure per facilitar que els treballadors participin en activitats de voluntariat o de servei a la comunitat.

### - TEMPS LLIURE PER A LA FORMACIÓ

L'empresa concedeix als seus treballadors un número determinat d'hores per dedicar-les al desenvolupament professional. Aquesta mesura facilita la conciliació en la mesura que suposa una millora de la trajectòria professional a mitjà i llarg termini i aquesta inversió es fa sense perdre hores personals.

### - REINTEGRACIÓ DESPRÉS D'UN PERÍODE DE PERMÍS.

L'assalariat té assegurat un lloc de treball després d'un permís o excedència voluntària. Per no penalitzar les persones que gaudeixen d'un permís és fonamental garantir el lloc de treball quan s'incorporin a la feina.

### - PERMÍS DE PATERNITAT/MATERNITAT MÉS ENLLÀ DEL QUE ESTIPULA LA LLEI

A les mares treballadores i els pares treballadors se'ls ofereix la possibilitat de poder accedir a un permís de maternitat més llarg del que estipula la llei. Com la resta de permisos, és necessari que l'empresa asseguri el lloc de treball a la tornada del permís.

### - PERMÍS DE LACTÀNCIA MÉS ENLLÀ DEL QUE ESTIPULA LA LLEI

Les empreses donen l'opció a les mares amb nadons de fins a nou mesos de reduir la jornada laboral més temps de l'obligatori per lactància. Aquest temps de permís es descompta del sou de l'empleada.

### - PERMÍS DE PATERNITAT MÉS ENLLÀ DEL QUE ESTIPULA LA LLEI

En el cas d'un permís per paternitat més llarg de l'estipulat per la llei (tres dies naturals després del naixement), les empreses poden concedir dies addicionals als homes que han estat pares si renuncien al seu sou en aquest període, negociant les condicions per recuperar-los.

### - EXCEDÈNCIA PER TENIR CURA DE FILLS PETITS

Els pares i les mares poden acollir-se a una excedència per la cura dels fills en edat **pre-escolar** més enllà del que diu la llei si renuncien al seu sou durant aquest període.

**- EXCEDÈNCIA PER TENIR CURA DELS PROGENITORS O FILLS MALALTS O DISCAPACITATS**

Davant de malalties cròniques o discapacitats de fills o progenitors, els empleats i les empleades poden acordar un temps de permís per cuidar-los.

**- PERÍODE SABÀTIC/DESCANS O “PARADA” PROFESSIONAL**

Els empleats i les empleades que porten un cert temps a l’empresa poden gaudir d’un temps de descans acordat per dedicar-se a qualsevol assumpte no laboral.

**- FLEXIBILITAT EN ELS DIES DE VACANCES**

Els empleats i les empleades, d’acord amb els seus caps, poden agafar fàcilment unes vacances curtes fora dels temps de vacances tradicionals.

**- VACANCES NO PAGADES**

L’empleat/empleada pot gaudir d’un període addicional de vacances si renuncia al seu sou.

**- BANCS DE TEMPS LLIURE REMUNERAT**

Els treballadors poden intercanviar sou per temps lliure remunerat o a l’inrevés, en funció dels seus interessos. Per part del director de recursos humans requereix un esforç més gran pel que fa a l’organització del treball i com es cobreixen aquests llocs de treball, però de cara a l’empresa és una bona manera per millorar l’ambient laboral i reduir l’absentisme injustificat al treball.

## QUINA ÉS LA SITUACIÓ A ANDORRA?

→ ELS PERMISOS QUE MÉS AFAVOREIXEN ELS EMPRESARIS ANDORRANS ESTAN RELACIONATS AMB LES VACANCES NO REMUNERADES, MÉS ENLLÀ DE LES ESTABLERTES PER LLEI.

→ APROXIMADAMENT 1 DE CADA 10 EMPRESARIS FACILITEN LA POSSIBILITAT DE:

- ALLARGAR EL PERMÍS DE MATERNITAT, SENSE REMUNERACIÓ DURANT EL PERÍODE.
- REDUIR LA JORNADA LABORAL PER MATERNITAT DURANT UN PERÍODE DE TEMPS, AMB LA REDUCCIÓ PROPORCIONAL DEL SALARI.

→ ENCARA QUE EN UNA PROPORCIÓ MENOR, TAMBÉ HI HA EMPRESES QUE PERMETEN:

- ALLARGAR EL PERMÍS DE PATERNITAT, SENSE REMUNERACIÓ DURANT EL PERÍODE.
- REDUIR LA JORNADA LABORAL PER PATERNITAT, AMB LA REDUCCIÓ PROPORCIONAL DEL SALARI...

## Resultats de l'enquesta a les empreses andorranes

### Els empleats de la seva empresa han obtingut

	% Empreses
Permís per maternitat més llarg de l'estipulat per la llei, sense remuneració durant període	12%
Permís per paternitat més llarg de l'estipulat per la llei, sense remuneració durant període	5%
Possibilitat de reduir jornada laboral per maternitat durant temps, amb salari proporcional	10%
Possibilitat de reduir jornada laboral per paternitat durant temps, amb salari proporcional	4%
Excedència per cuidar fills o progenitors, sense remuneració	7%
Fer més dies de vacances no remunerades	17%

### **6.3. Flexibilitat espacial (teletreball)**

Oferir l'opció de treballar a casa. L'important d'aquesta opció és que l'empleat tingui més control del seu horari i de l'espai de treball<sup>9</sup>.

Entre els avantatges més importants de la flexibilitat laboral en l'espai podem trobar:

Flexibilitat de l'horari, reducció de temps en els desplaçaments, reducció de l'estrès, més gran equilibri entre família, treball i oci, majors possibilitats per als discapacitats, augment de la productivitat, disminució de les despeses generals, reducció de l'absentisme laboral...

El teletreball és un sistema que s'adapta bé a les feines que poden utilitzar les tecnologies d'informació actuals, però no s'adapta a la major part de les feines relacionades amb serveis al turisme i/o sectors com el de la construcció o la indústria.

#### **- FLEXIBILITAT EN EL LLOC DE TREBALL**

Els empleats poden treballar en un despatx satèl·lit a prop de la seva casa per evitar llargs desplaçaments o cues per anar i tornar a casa.

#### **- TREBALL A CASA**

Els treballadors poden treballar a casa, per evitar llargs desplaçaments o cues per anar i tornar de la feina.

#### **- TELEDESPATX A CASA**

A més a més de treballar a casa, els treballadors estan totalment equipats amb telèfon, fax, ordinador i tot el que sigui necessari per treballar des de casa.

#### **- VIDEOCONFERÈNCIES**

Els empleats poden celebrar reunions per videoconferències amb companys o clients a altres ciutats per evitar viatges.

#### **- INTERNET**

L'empresa paga als empleats el servei d'Internet com a eina de teletreball o oci.

---

<sup>9</sup> Quatre milions i mig d'assalariats teletreballen actualment a la UE sota aquesta modalitat.

## QUINA ÉS LA SITUACIÓ A ANDORRA?

→ Un 4% de les empreses declaren que tenen empleats que poden treballar des de casa.

- El sector que té major proporció és el de serveis financers, empresarials i professions liberals, amb quasi un 16% d'elles.
- A molta distància tenim el sector de comerç (un 3%) i a continuació l'hoteleria i restauració i la construcció i annexos, amb un 1%.
- El perfil de les persones que poden accedir al teletreball són càrrecs intermedis o directius, administratius i/o comptables de petites empreses, comercials, tècnics (ex.: creatius...), i empleats en sectors com les professions liberals i serveis financers o empresarials

→ DINS LA MOSTRA, HEM TROBAT QUATRE CASOS EN QUÈ TOTS ELS SEUS EMPLEATS TENIEN L'OPCIÓ DEL TELETREBALL

### Resultats de l'enquesta a les empreses andorranes

	% empreses
Hi ha empleats que treballen o podrien treballar des de casa?	4,0%

### Els seus empleats treballen o poden treballar des de casa?



#### 6.4. Serveis oferts per les empreses

Un altre grup de mesures per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral són les que **redueixen les càrregues del treballador fora de l'empresa.**

A part de la idea de que “com menys càrrega de treball tingui fora de l'empresa, menys preocupat estarà i més treballarà”, amb aquestes polítiques **es busca millorar la qualitat de vida dels treballadors i és una manera de fidelitzar (o reduir la rotació) dels empleats.**

- **Informació sobre les guarderies.** L'empresa dóna informació sobre l'oferta de guarderies als empleats.

- **Guarderia dins o fora de l'empresa.** Les empreses organitzen un servei de guarderia gratuït o subvencionat pels fills dels seus empleats. Aquesta és una mesura de gran ajuda per als treballadors. En un entorn com l'andorrà on hi ha moltes empreses el que sí que podria ser més factible és que associacions d'empreses o empreses d'una mateixa zona arribin a acords per muntar les guarderies soles o en col·laboració amb les administracions públiques.

**S'ha de tenir en compte que el servei de guarderia seria un motiu molt important de fidelització de l'empleat i, com s'ha demostrat en altres països, en termes de rendibilitat econòmica el resultat ha estat positiu per a l'empresa.**

- Suport econòmic per a l'empresari per sufragar despeses de guarderia. **L'empresa proporciona suport econòmic per pagar les despeses de guarderia fora de l'empresa, mitjançant diners en metàl·lic o talons especials que només es poden utilitzar per pagar serveis de guarderia.**

- **Provisió o pagament o serveis de guarderia o cangur durant viatges de treball o hores extres.** Els empleats que han de viatjar o treballar hores extres se'ls compensen els serveis de guarderia o cangur que han de pagar per estar disponibles per a l'empresa.

- **Informació sobre centres per la cura de gent gran.**

- **Serveis per a la cura de gent gran fora de l'empresa.** L'empresa facilita serveis de cura de gent gran gratuïts o subvencionats dins d'un centre fora de l'empresa.

- **Places reservades en col·legis locals.** L'empresa reserva places a col·legis propers per als fills dels empleats.

Un exemple clar, dins del nostre país, és que es faciliti la cura dels nens (amb un servei de guarderia propi o subvencionat). Així doncs, i segons l'enquesta dirigida a les empreses sobre les mesures per conciliar treball i família, declaren en relació amb els diferents serveis oferts per les empreses:

Resultats de l'enquesta a les empreses andorranes

Pels diferents sectors trobem empreses que donen ajudes per les guarderies o cangur (dades absolutes):

→ DINS DE LA MOSTRA, HI HA 11 EMPRESES ANDORRANES QUE FACILITEN AJUDES DE GUARDERIA O DE CANGUR

SECTOR	NOMBRE D'EMPRESES
- SERVEIS EMPRESARIALS, FINANCERS I PROFESSIONS LIBERALS	5
- SECTOR MAJORISTA I SERVEIS PERSONALS	3
- HOTELERIA I RESTAURACIÓ	2
- COMERÇ	1

**TOTAL EMPRESES**

**11**

## 6.5.- Assessorament personal i formació

La formació dins de l'empresa és una eina bàsica per augmentar la qualificació dels treballadors i millorar la productivitat de les empreses. Darrerament hi ha formacions relacionades amb mesures preventives contra l'estrès, per tal que l'empleat gestioni més bé el seu temps, els conflictes, la pressió i les noves responsabilitats adquirides a la seva família.

L'assessorament professional pot ser una pràctica molt positiva perquè **els treballadors puguin consensuar aquests objectius amb la direcció d'acord amb els canvis que hi pot haver la seva vida familiar, adaptant-los a la seva carrera professional** (el naixement d'un fill, una separació, l'atur de la parella...).

**L'assessorament legal**, en un entorn on hi ha molts treballadors originaris de fora d'Andorra, **és molt útil per ajudar-los a adaptar-se a la seva nova realitat**.

**Els cursos sobre la família i gestió del temps**, o de l'estrès, són de gran ajuda per assessorar els empleats sobre com poden gestionar millor el seu temps.

D'altra banda, **els cursos relacionats amb el millorament professional, impartits a ser possible en hores de treball, són una eina molt útil** per millorar la qualitat dels serveis oferts per l'empresa i la carrera professional del treballador.

## CURSOS SOBRE EL TALENTEI LES TAREES I L'EDUCACIO DELS FILLS

Cursos que ajuden els empleats i les parelles a preparar-se davant del repte de tenir un nou fill i d'encarregar-se de la seva educació.

### - CONFLICTES TREBALL-FAMÍLIA

Cursos que ajuden els treballadors a portar els conflictes entre treball i família i a tractar qüestions de trajectòria professional i personal.

### - GESTIÓ DEL TEMPS

Cursos que expliquen com organitzar-se millor.

### - GESTIÓ DE L'ESTRÈS

Cursos que ajuden a relaxar-se, analitzar l'estrès i adoptar tècniques de resolució de problemes i com enfrontar-se als problemes.

### - GESTIÓ DE CONFLICTES

Cursos que ajuden els empleats a gestionar els conflictes amb els companys, clients, proveïdors i també amb la parella.

### - FORMACIÓ EN LES DIFERÈNCIES ENTRE HOMES I DONES

### -ASSESSORAMENT DE TRAJECTÒRIA PROFESSIONAL.

Es tracta explícitament de la conciliació entre treball i família o la vida personal.

### - ASSESSORAMENT PSICOLÒGIC/FAMILIAR

Per a problemes socials/psicològics privats (separacions, fills amb problemes d'aprenentatge, estrès...). Ofert pel metge de l'empresa, assistents socials, psicòlegs i experts en personal.

### - ASSESSORAMENT FINANCER I FISCAL

Per a qüestions com crèdits, hipoteques...

### -ASSESSORAMENT LEGAL I/O ASSESSORAMENT PER A IMMIGRANTS

Assessorament en relació els permisos de treball, gestió de papers...

## QUINA ÉS LA SITUACIÓ A ANDORRA?

→ 1 DE CADA 2 EMPRESES OFEREIX ASSESSORAMENT LEGAL ALS SEUS EMPLEATS.

→ 1 DE CADA 5 EMPRESES OFEREIX ASSESSORAMENT PROFESSIONAL.

→ GAIREBÉ 1 DE CADA 2 EMPRESES OFEREIX CURSOS DE FORMACIÓ DINS DE LA JORNADA LABORAL.

## Resultats de l'enquesta a les empreses andorranes

L' empresa ofereix assessorament professional		20%
L' empresa ofereix assessorament legal		50%
L' empresa ofereix cursos sobre la família, gestió del temps...		5%
L' empresa ofereix altres cursos dins la jornada laboral		46%

### **6.6. Beneficis socials**

Els beneficis socials són una manera d'ajudar a la conciliació treball-família per part de l'empresa **consistent en diferents tipus de beneficis extrajurídics que milloren la jubilació dels empleats, l'atenció sanitària d'empleats i família..., i donen a l'empleat, i a la seva família, una major seguretat.**

La seguretat i el benestar que poden oferir aquests serveis als empleats es fan extensius als seus familiars, **i, per tant, són un factor que pot disminuir la rotació dels treballadors a les empreses.**

- ASSEGURANÇA MÈDICA PER A LA PARELLA, FILLS..
- ASSEGURANÇA PER ALS DISCAPACITATS
- ASSEGURANÇA MÈDICA COMPLEMENTÀRIA
- PLA DE JUBILACIÓ
- ASSEGURANÇA DE VIDA
- COTXE D'EMPRESA
- REEMBOSSAMENT DE COSTOS DE TRANSPORT DURANT LES HORES NO LABORALS
- TIQUET RESTAURANT
- ACTIVITATS LÚDIQUES
- RETRIBUCIÓ A LA CARTA (Cursos, equip informàtic.... el treballador tria el que més li interessa)
- ALTRES SERVEIS DOMÈSTICS (Gimnàs, aparcament, restaurant...)

## QUINA ÉS LA SITUACIÓ A ANDORRA?

### Resultats de l'enquesta a les empreses andorranes

→ EL BENEFICI AMB MÉS IMPLANTACIÓ ÉS L'ASSEGURANÇA COMPLEMENTÀRIA A LA CASS.

QUASI 1 DE CADA 5 EMPRESES OFEREIX UNA ASSEGURANÇA DE COMPLEMENT A L'ASSEGURANÇA MÈDICA OBLIGATÒRIA (CASS)

→ L'ASSEGURANÇA DE VIDA I L'ASSEGURANÇA MÈDICA COMPLEMENTÀRIA PER ALS FAMILIARS LES OFEREIXEN AL VOLTANT D'UN 13% DE LES EMPRESES

→ UNA DE CADA 4 EMPRESES OFEREIXEN ALTRES BENEFICIS SOCIALS COM:

-PAGAR LA PART CORRESPONENT A L'EMPLEAT DE LA CASS (EL 5% DEL SOU DE L'EMPLEAT)

-DESCOMPTES ESPECIALS A SERVEIS OFERTS PER LES EMPRESES.

-ACCÉS A ZONES D'APARCAMENT.

-AJUDES AL TRANSPORT.

-POSSIBILITAT DE PAGA EXTRA AL NADAL.

-ÀPATS I/O HABITATGE PAGAT PER L'EMPRESA (SOBRETOT EN EL CAS DE L'HOTELERIA I LA RESTAURACIÓ).

### La seva empresa ofereix algun dels següents serveis o beneficis als empleats

	% Empreses
Assegurança de vida	13%
Complement assegurança mèdica	19%
Assegurança mèdica pels familiars	12%
Pla de jubilació	4%

### ***6.7. Polítiques d'adaptació del lloc de treball***

**En moments puntuals**, en èpoques amb més problemes per compaginar la vida laboral i personal (naixement, separació conjugal, cura d'un familiar malalt...) és a vegades necessària una adaptació del treball que ha de desenvolupar el treballador (càrrega del treball o responsabilitats) o una adaptació a la persona (capacitar l'empleat per adaptar-se a la nova situació)

Tot i que en l'estudi es van detectar de manera puntual pràctiques en aquesta direcció, implantades de manera generalitzada per les empreses podrien ser molt útils per millorar la qualitat de vida i la productivitat dels treballadors.

#### **- ADAPTACIÓ DEL TREBALL**

El treballador continua en el mateix lloc, però la càrrega del treball o responsabilitats s'adapten temporalment.

#### **- ROTACIÓ DEL LLOC DE TREBALL**

Al treballador se li dóna temporalment un altre lloc de treball que s'adapta millor a la relació responsabilitat/capacitat.

#### **- MUTACIÓ DEL TREBALL**

Al treballador se li dóna temporalment menys càrrega de treball per a la millor relació responsabilitat/capacitat.

## 7.-Mesures de conciliació de la vida personal i laboral

### Factors que faciliten les bones pràctiques

#### CULTURA D'EMPRESA

A part de les polítiques formals abans descrites, l'actitud de la direcció a favor d'uns valors corporatius que assumeixen el repte de la conciliació i el grau d'assumpció dels mateixos per part de l'empresa són molt importants. Una actitud positiva, conscient envers els problemes de conciliació és una eina fonamental per ajudar a millorar els problemes derivats de la conciliació treball-vida personal.

En aquest sentit, un 63% de les empreses andorranes afirma que és la seva responsabilitat buscar un equilibri entre treball i família. Entre aquestes, la major part relaciona aquest equilibri amb un més gran benestar de l'empleat que implica una major productivitat i una menor rotació.

**Un 51% de les empreses afirma que aplica algunes mesures per conciliar treball i família. Canviar torns, oferir permisos especials, negociar les vacances són les més comentades i hi ha també empreses que afirmen que estan obertes a qualsevol demanda per part dels treballadors, per adaptar-se millor a les seves necessitats.**

Entre les dificultats que troben per poder aplicar-les és que no hi ha demanda del personal o que són difícils d'aplicar tenint en compte les característiques de l'empresa (sí és petita, per exemple) o del sector.

#### MESURES PER ESCRIT

Un dels requisits importants a l'hora d'aplicar les polítiques de conciliació envers al personal per part de les empreses és la possibilitat que aquestes normes siguin fàcilment accessibles per part dels treballadors, i que se segueixi el mateix criteri per a tots (això no vol dir que es pugui arribar a excepcions estudiant els casos, però en tot cas, la política de personal ha de seguir una línia coherent).

**Un 9% de les empreses afirma que té un reglament per escrit i un 86% que s'estudia cas per cas sense tenir normes escrites. Les empreses de més de 50 treballadors són les que més habitualment disposen d'una normativa escrita.**

- L'ACTITUD DE LA DIRECCIÓ ÉS FONAMENTAL PER L'EFFECTIVITAT DE LES MESURES APLICADES

-LA MAJOR PART DE LES EMPRESES AFIRMEN QUE L'EQUILIBRI ENTRE TREBALL I FAMÍLIA IMPLICA UNA MAJOR PRODUCTIVITAT I UNA MENOR ROTACIÓ

- 1 DE CADA 2 EMPRESES APLIQUEN ALTRES MESURES COM NEGOCIAR LES VACANCES, OFERIR PERMISOS ESPECIALS...

- 1 DE CADA 10 EMPRESES TENEN UN REGLAMENT ESCRIT. CONFORME AUGMENTA EL NÚMERO D'EMPLEATS, HI HA MÉS EMPRESES AMB UN REGLAMENT ESCRIT.



## EMPRESSES RESPONSABLES ENVERS LA CONCILIACIÓ

Les empreses menys compatibles amb la família són les que tenen una cultura de treball més marcadament productivista, i on aquest productivisme es relaciona més amb la quantitat d'hores que s'hi dediquen i no amb l'eficiència del rendiment per hora treballada. El fet de treballar més hores s'interpreta tot sovint com un senyal de dedicació, de promoció professional i s'entén sortir a l'hora normal com una falta de motivació.

**Per contra**, hi ha diversos estudis que relacionen les llargues jornades laborals amb la baixa productivitat (un exemple significatiu és el d'Espanya, amb un dels percentatges més alts d'hores treballades per treballador de la Unió Europea i amb una de les productivitats més baixes).

- HI HA ESTUDIS QUE RELACIONEN LLARGUES JORNADES LABORALS AMB BAIXA PRODUCTIVITAT.

## NEGOCIACIÓ CENTRALITZADA

La conciliació de la vida familiar i laboral és un problema complex, que necessita de la participació dels treballadors, empresaris i administració per poder portar a terme mesures efectives. Com s'ha demostrat en molts països d'Europa, el diàleg franc entre representants dels diferents col·lectius implicats és una manera de arribar a solucions beneficioses per totes les bandes.

- EL DIÀLEG ÉS UNA EINA BÀSICA PER MILLORAR LA CONCILIACIÓ

## ALTRES FACTORS: SUGGERIMENTS DE LES EMPRESSES

Les empreses pensen que altres mesures per millorar la conciliació (sense comptar la flexibilitat horària o les guarderies), serien solucionar problemes generals d'Andorra com abaratir el nivell de vida (sobretot l'habitatge) i millorar el trànsit, i altres aspectes com coordinar els horaris laborals amb les escoles i guarderies, tenir més comunicació amb els empleats, abordar temes relacionats amb els horaris de treball, com ara regular els horaris comercials o tancar tothom un dia de feina, o coordinar els horaris dels serveis públics i els comerços, i establir ajudes de l'Administració a les persones que tenen fills. Hi ha empreses que comenten la necessitat de més cobertura de la CASS o un despatx d'acollida als nous immigrants...

LES EMPRESSES DECLAREN QUE CAL MILLORAR ASPECTES DE LA REALITAT ANDORRANA COM EL TRÀNSIT, L'HABITATGE, LA COORDINACIÓ DELS DIFERENTS HORARIS PÚBLICS., ETC. PER TAL D'AFAVORIR LA CONCILIACIÓ

Finalment, hi ha un 10% de les empreses enquestades a l'estudi que tenen previst aplicar alguna mesura per facilitar la conciliació. La major part d'aquestes empreses volen aplicar més flexibilitat d'horaris, adaptar millor les vacances a les necessitats dels treballadors, algunes diuen que tancaran 1 dia a la setmana, donaran ajudes pel transport, contractaran una cangur a l'estiu per les dones amb nens petits, es plantejaran la possibilitat de muntar una guarderia, contractaran més empleats per poder fer més rotacions, pensen garantir el 90% del sou en cas de malaltia...

1 DE CADA 10 EMPRESSES DECLARA QUE ACTUALMENT ESTÀ ESTUDIANT APLICAR ALGUNA MESURA MÉS

## 8.-Resum

Les característiques socials i econòmiques andorranes fan que els problemes de conciliació entre la vida laboral i la familiar siguin molt importants.

La manca crònica de mà d'obra i la gran rotació, sobretot en sectors com l'hoteleria i la restauració (en part a conseqüència de les dificultats dels seus treballadors per conciliar la vida familiar amb la laboral), **ha fet que hi hagi empreses que estiguin cercant mesures per poder millorar la relació treball-vida personal.** La mida de la major part de les empreses andorranes (amb una gran quantitat de microempreses), dedicades en la seva major part a l'atenció al públic condiciona l'abast de la seva eficiència. Això no vol dir que des de les empreses sigui necessària una generalització d'aquestes mesures, encara que l'abast del problema traspasa l'àmbit merament empresarial i imposa un reflexió conjunta de l'Administració, els empresaris i els treballadors.

Els problemes que es deriven de la desincronització treball-família afecten directament a la qualitat de vida dels treballadors i de la població en general, però també a les empreses (la rotació, l'absentisme, baixa productivitat) i a la societat en general (dins de la societat andorrana, l'elevada rotació porta com a conseqüència un volum significatiu de població flotant, que no s'arrela al nostre país. És, en aquest sentit, que aspectes més generals com la integració, la cohesió social, la natalitat... no es poden deslligar d'aquest fenomen).

En resum, la conciliació de la vida familiar i el treball és un gran repte per a la nostra societat, i imposa una reflexió per part de les empreses, treballadors, administracions, societat civil... de cara a millorar la qualitat de vida de tots els habitants del nostre país.

LES  
CARACTERÍSTIQUES  
DE LA REALTAT  
ANDORRANA  
DEMANEN UNA  
ESPECIAL  
ATENCIÓ ALS  
PROBLEMES DE  
CONCILIACIÓ DE  
LA VIDA LABORAL  
I FAMILIAR

HI HA MOLTES  
EMPRESSES QUE  
ESTAN APLICANT  
MESURES EN  
RELACIÓ AMB LA  
CONCILIACIÓ

LA MILLORA DE LA  
CONCILIACIÓ  
NECESSITA UNA  
REFLEXIÓ DE TOTS  
ELS SECTORS  
SOCIALS

## Annex

Llei 8/2003, del 12 de juny, sobre el contracte de treball

### Article 38

#### La jornada de treball

##### 1. La jornada legal ordinària:

En totes les empreses públiques o privades, sigui quina sigui la seva natura, la jornada legal ordinària de treball per als treballadors assalariats és de 40 hores setmanals de treball efectiu, distribuïdes en cinc jornades de vuit hores diàries.

Sempre i en tot cas, el règim de la jornada legal ordinària de treball s'entén sense perjudici de qualsevol altra jornada més favorable per al treballador, que pugui establir-se per disposició legal o bé per conveni entre l'empresari i el treballador.

L'empresari pot ordenar modificacions d'horari de treball sempre que aquestes no variïn substancialment l'horari de treball pactat. En cas contrari és necessari el consentiment exprés del treballador.

##### 2. Exclusions:

Resten exclosos del règim de jornada legal, de les obligacions de control que disposa l'article 43, i del règim de descans diari de l'article 44:

a) Els directors o gerents, i en general, els càrrecs de confiança de les empreses, els quals per la natura de llur treball no poden estar subjectes a una estricta limitació de la jornada. Han de respectar, però, el descans setmanal mínim d'una jornada completa.

b) Les persones empleades en el servei domèstic, els vigilants de nit i el servei de porteria, que tenen fixat el seu domicili en el mateix lloc de treball, que han de respectar, però, el descans setmanal mínim d'una jornada completa.

### Article 39

#### Jornades especials

##### 1. Còmput setmanal:

Mitjançant la corresponent clàusula expressa i escrita, la distribució horària setmanal pot ser variada de mutu acord entre empresari i treballador, sempre que no se sobrepassin les 10 hores diàries i que es respecti una jornada de descans setmanal completa.

L'escreix d'hores per damunt de les 40 setmanals es considera com a hores extraordinàries.

Es considera nul tot pacte en què el treballador accepti en el moment de la formalització del **contracte** qualsevol canvi unilateral d'horari per part de l'empresari.

##### 2. Còmput trimestral o semestral:

En el supòsit que la natura del treball o del sector d'activitat econòmica no permeti una distribució uniforme, o bé si s'estableix per **contracte**, el Govern, amb l'informe previ del Servei d'Inspecció de Treball, pot acordar el còmput trimestral o semestral, sempre que la mitjana calculada sobre aquest període no sobrepassi les 40 hores ordinàries setmanals, que la durada màxima diària no sobrepassi les 10 hores i que es respecti el mínim d'una jornada de descans setmanal completa. Per obtenir l'acord governamental és necessari adjuntar a la sol·licitud raonada la planificació horària, trimestral o semestral prevista per als diferents tornos de treball, a més dels altres requisits que es puguin establir reglamentàriament.

##### 3. Còmput anyal:

En aquelles empreses de serveis públics o d'interès públic, on per raó de la natura del servei no sigui possible una distribució uniforme, el Govern, amb l'informe previ del Servei d'Inspecció de Treball, pot acordar el còmput anyal, sempre que la mitjana calculada sobre aquest període no sobrepassi les 40 hores ordinàries setmanals, que la durada màxima diària no sobrepassi les 10 hores i que es respecti el mínim d'una jornada de descans setmanal completa. S'exceptuen del règim de jornada màxima diària els treballadors del Servei Andorrà d'Assistència Sanitària i de la Creu Roja.

Article 40

#### Jornada reduïda per contracte

El **contracte** de treball a temps parcial s'ha de formalitzar per escrit, fixant els dies naturals i les hores en què el treballador ha de prestar els seus serveis. Es considera nul tot pacte en què el treballador accepti en el moment de la formalització del **contracte** qualsevol canvi unilateral d'horari per part de l'empresari.

### Article 41

#### Les hores extraordinàries

Els treballadors majors de 18 anys i els empresaris poden pactar el treball en hores extraordinàries fins a un màxim de 15 hores setmanals, de 60 hores en un mes i de 350 hores en un any quan es produeixi alguna de les circumstàncies següents:

Manca de personal suficient en l'empresa per assegurar tornos amb la jornada legal

ordinària. Augment temporal de l'activitat empresarial per raó de la situació del mercat. Supòsits extraordinaris o de força major.

Resta prohibit el treball en hores extraordinàries als menors de 18 anys, i a les dones embarassades o durant el període d'al·letament.

La iniciativa del treball en hores extraordinàries correspon a l'empresari, i la lliure acceptació o denegació, llevat de supòsits extraordinaris o de força major, correspon al treballador. És nul el pacte que impliqui la renúncia del treballador al seu dret d'acceptar o no la prestació d'hores extraordinàries.

#### **Article 42**

##### **Còmput de les hores extraordinàries**

El còmput de les hores extraordinàries s'efectua prenent com a base la jornada legal ordinària de 40 hores setmanals. En els **contractes** de treball a temps parcial es pren com a base la jornada fixada contractualment.

1. Cada hora extraordinària treballada dóna dret al treballador a un increment del seu salari base en la forma següent:

a) Les quatre primeres hores extraordinàries setmanals, s'han de pagar amb un increment que no pot ser inferior al 25 per cent del salari horari.

b) Les següents quatre hores extraordinàries setmanals s'han de pagar amb un increment que no pot ser inferior al 50 per cent del salari horari.

c) Les hores extraordinàries que sobrepassin les vuit hores setmanals s'han de pagar amb un increment que no pot ser inferior al 75 per cent del salari horari.

L'empresari, amb l'acord previ del treballador, pot no satisfer en metàl·lic l'import de les hores extraordinàries i compensar-les amb hores de temps festiu, amb els mateixos increments.

2. En el cas que el **contracte** estigui establert en base a la jornada especial per còmput trimestral, semestral o anual, les hores extraordinàries realitzades a la fi del període s'han de dividir en tres parts i s'han de satisfer amb un increment que, com a mínim, ha de ser d'un 25 per cent el primer terç, d'un 50 per cent el segon terç i d'un 75 per cent el darrer terç."

#### **Article 43**

##### **Planificació horària i llibre de treball**

Totes les empreses han de tenir en un lloc visible per als treballadors el pla de treball horari de cada un d'ells o de cada torn de servei, que fixa les hores de treball a realitzar i el temps de descans o d'àpats, i un llibre de treball, on s'inscriuen les hores extraordinàries, els dies festius treballats, les absències justificades i no justificades i la manca de puntualitat en el treball. En els supòsits d'aplicació d'un còmput anual, semestral o trimestral, les empreses han d'exposar en lloc visible el pla horari previst i anotar el practicat en el llibre de treball.

Els treballadors han de signar almenys una vegada al mes el llibre de treball en senyal de conformitat, i han de ser informats de manera clara i amb un mínim de cinc dies d'anticipació, llevat dels supòsits de modificació de torns per raó de baixa de treballadors o altres causes de força major, de qualsevol modificació d'horaris, de manera que es respecti la seva vida privada i familiar.

#### **Secció III. El descans**

##### **Article 44**

##### **El descans diari**

En aquelles jornades diàries superiors a 6 hores, el treballador té dret a una interrupció o un descans d'almenys mitja hora. Entre dues jornades de treball successives ha d'haver-hi un descans d'almenys deu hores.

##### **Article 45**

##### **El descans setmanal**

El treballador té dret, com a mínim i en tots els casos, a una jornada completa de descans setmanal que és obligatòria i irrenunciable. El període de descans setmanal és fix i només pot ser modificat d'acord entre les parts o per raons extraordinàries o de força major.

##### **Article 46**

##### **Festes laborals**

Els treballadors tenen dret als dies festius del calendari **laboral** degudament remunerats, d'acord amb les disposicions vigents en cada moment i els usos i costums de cada sector.

Ultra els dies esmentats, per conveni entre les parts, en el cas que hi hagi un o dos dies **laborals** entre festius es poden considerar els dits dies com a festius, i el treballador ha de recuperar el temps de treball amb l'ampliació corresponent d'horari els dies posteriors o anteriors. En tot cas, per a la recuperació s'ha de

respectar el dia de descans setmanal obligatori i la durada màxima diària de treball no pot excedir les 10 hores.

En el supòsit de treball en llocs diferents, alternatius o successius, correspon a l'empresari fixar els dies festius parroquials de què gaudirà el treballador, tenint en compte la seu social de l'empresa o el lloc de treball del treballador. En qualsevol cas el total anual de dies festius parroquials no pot ser inferior al nombre mínim de dies festius fixats pel comú on es troba radicada l'empresa.

##### **Article 47**

##### **Del dret a vacances remunerades**

Tota persona assalariada té dret a gaudir d'unes vacances anuals remunerades.

##### **Article 48**

##### **Obligatorietat de les vacances**

Llevat del supòsit de resolució de la relació **laboral**, cas en el qual s'han de satisfer amb la quitança, el gaudiment efectiu de les vacances és obligatori, i no s'hi pot renunciar.

#### **Article 49**

##### **Temps de gaudiment**

Les vacances remunerades obligatòries són d'un mínim de 30 dies naturals per any, o bé de la part inferior corresponent al menor temps de relació **laboral** amb l'empresa, calculada a raó de dos dies i mig per mes.

#### **Article 50**

##### **Determinació del període**

1. Correspon a l'empresari fixar el període anyal de vacances, d'acord amb les necessitats i l'organització de l'empresa. El període de vacances que correspongui a cada treballador ha d'inscriure's en el pla horari i en el llibre de treball amb una anticipació mínima de 45 dies naturals. El període fixat per a les vacances no pot ser modificat llevat d'acord entre empresari i treballador.
2. Les vacances s'han de realitzar com a més tard dins el mes següent al termini d'un any després de la formalització del **contracte** i així successivament per a cada període anual. Quan el treballador no tingui encara dret a efectuar la totalitat dels dies de vacances en què l'empresa tanca habitualment amb aquesta finalitat, els dies efectuats de vacances que no li corresponguin es consideraran com un crèdit per al treball futur. En el supòsit que la relació **laboral** es resolgués, l'empresari té dret a descomptar els dies de vacances pagats de més.
3. En el supòsit que el **contracte** es trobés suspès per baixa mèdica durant tot o part del període de gaudiment de les vacances, l'empresari ha de traslladar el període de vacances no gaudit a un altre moment en què el treballador es trobi d'alta.
4. Per acord entre empresari i treballador, les vacances poden fraccionar-se. En tot cas, els fraccionaments no poden sobrepassar la meitat de les vacances que corresponguin al treballador, de manera que aquest gaudeixi de l'altra meitat de forma continuada.

#### **Article 51**

##### **Retribució de les vacances**

Per a la retribució de les vacances es té en compte la mitjana del salari global dels darrers dotze mesos o de la totalitat del període treballat, si fos inferior.

#### **Article 23**

##### **Excedències**

1. El treballador que porti més de tres anys al servei de l'empresa té dret a demanar i obtenir una excedència per causa del naixement, adopció d'un fill o per causa d'acolliment familiar. L'empresari resta obligat a atorgar l'excedència per una durada mínima de tres mesos i màxima d'un any. Aquesta excedència s'equipara a la suspensió a què fa referència l'article 19, a efectes de reincorporació. La notificació s'ha d'efectuar dins els sis mesos anteriors o posteriors al naixement o l'adopció, amb un avís previ d'un mínim d'un mes. No serà necessari l'avís previ en el supòsit que, per defunció del seu cònjuge, el treballador hagi d'ocupar-se de l'infant nascut, adoptat o acollit.
2. El treballador té dret a demanar i obtenir una excedència per exercir un càrrec públic sempre que es compleixin les condicions següents:
  - a) Que porti més de tres anys al servei de l'empresa.
  - b) Que l'exercici del càrrec per al qual ha estat elegit li impedeixi, d'acord amb la normativa vigent, desenvolupar el seu treball.
  - c) Que ho sol·liciti amb una anterioritat d'un mes.En cas que l'excedència sigui demanada per a un càrrec electe, l'efectivitat d'aquesta estarà vinculada al resultat de l'elecció. Finalitzat el mandat el treballador s'incorpora a una vacant d'igual categoria o, en el seu defecte, en un lloc diferent, però conservant la mateixa categoria salarial.
3. En el supòsit dels apartats 1 i 2 anteriors, el termini d'excedència no computa a efectes de vacances i del càlcul d'antiguitat a l'empresa.
4. També es poden pactar excedències per raons familiars, malaltia greu de familiars, acolliment familiar o causes similars, o per motiu d'estudis. En aquests supòsits el temps d'excedència així com els efectes en relació amb les vacances i el càlcul d'antiguitat han de ser fixats per escrit.

#### **Article 52**

##### **Permisos retribuïts**

El treballador té dret a absentar-se del treball, percebent la totalitat del salari base, per les causes i durant els terminis següents:

1. Durant els 9 mesos següents a la data del part, el progenitor que alimenti el seu fill està autoritzat a interrompre el seu treball amb aquesta finalitat durant dues hores diàries, que es poden distribuir en dos períodes d'una hora cada un. En cas de fills bessons, la interrupció és de tres hores.
2. Deu dies naturals en el cas de matrimoni; tres dies naturals en els casos de mort del cònjuge, d'ascendents, descendents o col·laterals, ja siguin propis o del cònjuge; tres dies naturals també en

cas d'infantar l'esposa o d'adopció; dos dies en cas de malaltia greu o intervenció quirúrgica del cònjuge, d'ascendents, descendents o col·laterals.

3. Un dia en cas de canvi de domicili, dins un any natural.

4. El temps necessari perquè el treballador pugui complir les obligacions cíviques o socials imposades per la llei o reconegudes pel costum.

5. Sis dies o dotze mitges jornades dins un any natural perquè el treballador pugui assistir als exàmens o proves que hagi de realitzar per motius de formació. En aquest cas l'absència s'ha de notificar amb una antelació mínima d'una setmana.

En els supòsits compresos als apartats 1, 2 i 5, l'empresari pot exigir el certificat justificatiu corresponent.

Article 53

#### **Permisos no retribuïts**

El treballador té dret a absentar-se del treball, sense percebre, però, el salari, i ho ha de notificar prèviament a l'empresa, per les causes i durant els terminis següents:

Cinc dies naturals complementaris en el cas de matrimoni; dos dies naturals complementaris en els casos de mort del cònjuge, d'ascendents, descendents o col·laterals, o d'infantar l'esposa; dos dies naturals complementaris en cas de malaltia greu o intervenció quirúrgica del cònjuge, d'ascendents, descendents o col·laterals.

Dos dies o quatre mitges jornades dins un any natural per assumptes de caire personal. En aquest cas l'absència s'ha de notificar amb una antelació mínima d'una setmana.

Quatre dies o vuit mitges jornades dins un any natural per assistir als exàmens o proves que el treballador hagi de realitzar per motius de formació. En aquest cas l'absència s'ha de notificar amb una antelació mínima d'una setmana i l'empresari pot exigir el certificat justificatiu corresponent.

Article 37

#### **Desplaçaments**

Els desplaçaments efectuats per raó del treball durant la jornada **laboral**, es computen com a treball efectiu. Tots els desplaçaments que es facin durant la jornada **laboral** s'han de fer amb el vehicle de l'empresa, i si es fan amb el vehicle del treballador, l'empresari ha de satisfer-li les compensacions que s'hagin pactat contractualment. Llevat que s'estipuli en el **contracte** o que sigui usual en la classe de treball, el temps emprat per desplaçaments del domicili al lloc de treball no es considera com a treball efectiu

Article 64

#### **Retribucions complementàries**

Ultra el salari base, l'empresari pot pactar amb el treballador el pagament de retribucions complementàries com a pagues extraordinàries de desembre o altres mesos, participació en els beneficis, comissions, dietes o despeses de viatge, plus de transport, primes d'antiguitat, de puntualitat, de torn, de disponibilitat, de nocturnitat, o altres. Totes elles tenen la consideració de salari i integren el salari global.

## **Bibliografia**

- Alonso, L.E. (1999) : “Trabajo i ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial”.
- Fundación 1 de mayo. Editorial Trotta.
- Batalla, J.; Casals, M.; Micó. J. (2004): “Composició de les llars d’ Andorra” . CRES-Institut d’Estudis Andorrans. Editorial Pagès. Lleida. Any 2005
- Batalla, J.; Casals, M.; Micó. J. (2004): Anàlisi de la situació laboral a Andorra . Andorra, CRES-Institut d’Estudis Andorrans
- Batalla, J;Casals, M; Micó J.(2005) “Polítiques de conciliació de la vida personal i laboral per part de les empreses andorranes”. Centre de Recerca Sociològica. Institut d’Estudis Andorrans. Andorra.2005
- Bericat Alastuey, E. (2004)“Tiempo de trabajo i tiempo de vida en el sector turístico”, en R.Quesada (edit).”Tiempo de trabajo: empleo y calidad en la industria turística, Málaga, Consejo Social de la Universidad de Málaga.
- Bericat Alatruey, E. (2004) “El trabajador de fin de semana en la sociedad del ocio”. Revista Internacional de Sociología (RIS). Tercera època, nº 38, Maig-Agost., Cordova
- Caixa Andorrana de Seguretat Social.
- <http://www.cass.ad>
- CARDÚS I ROS, S. (2003) “Propostes d’intervenció per a la conciliació d’horaris familiars, escolars i laborals”. Generalitat de Catalunya.Barcelona,
- Chinchilla N., Poelmans S., León C., Tarrés J.B., “Hacia la conciliación de la vida profesional, familiar i personal”. Consejería de Empleo y mujer. Universidad de Navarra.
- Centre de Recerca Sociològica. Institut d’Estudis Andorrans.
- “Observatori andorrà”
- <http://www.iea.ad/cres/observatori.html>
- Guía de buenas prácticas para conciliar la vida familiar i profesional”. (2003). Instituto de la Mujer. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Madrid