



# Índice

Introducción	5
Documentos que dan origen al concepto de calidad de vida en el trabajo	7
<a href="#">Estrategia de Lisboa</a> <a href="#">Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador</a> <a href="#">EcoEuskadi 2020</a> <a href="#">Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible</a> <a href="#">"Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas"</a>	
¿Qué se entiende por calidad de vida?	21
<a href="#">El concepto</a> <a href="#">Derechos reconocidos y calidad de vida en el trabajo</a> <a href="#">Estudios promovidos por el Gobierno Vasco sobre calidad de vida en el trabajo</a>	
Criterios para ser considerada una empresa que cumple los estándares de Calidad de Vida en el Trabajo	29
Glosario	37

# Aurkibidea

Sarrera	4
Laneko bizi-kalitatearen kontzeptua sortu duten agiriak	6
<a href="#">Lisboako Estrategia</a> <a href="#">Europa 2020: Hazkunde zentzudun, iraunkor eta integratzaileko estrategia</a> <a href="#">EcoEuskadi 2020</a> <a href="#">2/2011 Legea, martxoaren 4koa, ekonomia iraunkorrari buruzkoa</a> <a href="#">"EBren 2011-2014rako estrategia eraberritua enpresen erantzukizun sozialaren inguruan"</a>	
Zer ulertzen da bizi-kalitateaz? Kontzeptua	20
<a href="#">Kontzeptua</a> <a href="#">Eskubide aitortuak eta bizi-kalitatea lanean</a> <a href="#">Eusko Jaurlaritzak laneko bizi-kalitatearen inguruan sustatutako azterlanak</a>	
Laneko Bizi Kalitatearen estandarrak betetzen dituen enpresatzat hartzeko irizpideak	28
Glosategia	36



# Introducción

**L**a presente Guía se enmarca dentro del conjunto de iniciativas de fomento de calidad de vida en el trabajo que se han promovido desde el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco dentro del Plan Marco de RSE del Departamento.

Algunos de los ejemplos más destacados son: el estudio del cambio de horario en el tejido empresarial vasco y el proyecto piloto en 4 empresas vascas para conseguir una mayor conciliación de la vida laboral y familiar.

De igual modo, el portal [www.euskadi.net/concilia+](http://www.euskadi.net/concilia+) y las medidas de fomento a la conciliación o el premio OSALAN de Prevención de Riesgos Laborales, han sido otras de las iniciativas más destacadas en este sentido.

Hasta ahora y a pesar de que el concepto de calidad de vida en el trabajo ha sido recogido abundantemente por la literatura de gestión de Recursos Humanos (RRHH), no existe una única acepción que se pueda citar como referencia. La regulación legal de los aspectos propios de la calidad de vida en el trabajo se sustentan en la aplicación de derechos fundamentales y derechos laborales previstos en normas y tratados internacionales que, también, han sido recogidos por la Constitución Española, el ordenamiento jurídico laboral y el ordenamiento jurídico de la función pública.

Partiendo de esta situación, el Gobierno Vasco ha querido elaborar esta Guía con el fin de facilitar y acotar el concepto de calidad de vida en el trabajo, definiéndolo como el resultado de la suma de las distintas líneas de acción orientadas a mejorar los factores que inciden en las condiciones de trabajo,

equiparándola, al menos, teóricamente, con la vertiente laboral de la Responsabilidad Social Empresarial. De esta forma, se facilita el camino a la hora de aplicar este término a las políticas de gestión de recursos humanos.

Concretamente, las líneas sobre las que trabaja el Gobierno Vasco para mejorar la calidad de vida en el trabajo de Euskadi son:

- > 1. [Calidad en el empleo.](#)
- > 2. [Igualdad de oportunidades.](#)
- > 3. [Salud laboral.](#)
- > 4. [Equilibrio entre flexibilidad interna y participación, y seguridad en el empleo.](#)
- > 5. [Diálogo social, transparencia e información.](#)
- > 6. [Equilibrio vida profesional y personal.](#)

En base a lo anterior, la Guía se estructura en dos partes. En la primera parte, se hará un recorrido por las principales normativas, estrategias y tratados a partir de los cuales toma importancia el concepto de calidad de vida en el trabajo, mientras que en la segunda, se ofrecerá una definición más extensa de este concepto con el fin de que todas y todos los empresarios puedan tener una base común para poder aplicarlo.

# Sarrera

**G**idaliburu hau, Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak Sailaren EESko Esparru Planaren barruan laneko bizi-kalitatea sustatzeko bultzatu dituen ekimenen artean barne hartuta dago. Honako hauek adibiderik nabarmenenak dira: **euskal enpresa-ehunean ordutegia aldatzeari buruzko azterketa eta laneko eta etxeko bizitza bateragarriagoa izatea lortzeko 4 euskal enpresetan egindako proiektu pilotua.** Era berean, bateragarritasuna sustatzeko ataria eta neurriak edo OSALANen Laneko Arriskuen Prebentzioko saria horren inguruko ekimen nabarmenenak izan dira.

Orain arte eta Giza Baliabideen (GGBB) kudeaketari buruzko literaturan laneko bizi-kalitatearen kontzeptua erruz azaldu arren, ez dago erreferentziatzen aipa daitekeen adierarik. Laneko bizi-kalitatearen beraren alderdien lege-arautzea nazioarteko arau eta hitzarmenetan aurreikusitako oinarrizko eskubideen eta lan-eskubideen aplikazioan oinarritzen dira. Horiek guztiak, Espainiako Konstituzioan, laneko antolamendu juridikoan eta funtzio publikoaren antolamendu juridikoan jaso dira.

Egoera horretatik abiatuta, laneko bizi-kalitatearen kontzeptua erraztu eta mugatzeko helburuarekin egin nahi izan du Eusko Jaurlaritzak Gidaliburu hau, lan-baldintzei eragiten dieten faktoreak hobetzeko jarduketa-ildo ezberdinak batzearen ondorio gisa definituz eta Enpresaren Erantzukizun Sozialaren lan-alderdiarekin parekatuz, behintzat, teorikoki. Horrela, giza eskubideak kudeatzeko politikak termino horretan aplikatzeko modua errazten da.

Honako hauek dira, hain zuzen ere, Eusko Jaurlaritza Euskadin laneko bizi-kalitatea hobetzearen alde lantzen ari denildoak:

- > 1. [Kalitatea lanean.](#)
- > 2. [Aukera-berdintasuna.](#)
- > 3. [Lan-osasuna.](#)
- > 4. [Barne-malgutasunaren, parte-hartzearen eta laneko segurtasunaren arteko oreka.](#)
- > 5. [Gizarte-elkarrizketa, gardentasuna eta informazioa.](#)
- > 6. [Bizitza profesionalaren eta pertsonalaren arteko oreka.](#)

Aurrekoaren arabera, bitan egituratuta dago Gidaliburua. Lehenengo zatian, laneko bizi-kalitatearen kontzeptuak garrantzia izateko oinarritzen hartu diren araudi, estrategia eta hitzarmen nagusiak aztertuko dira, eta bigarrenean, berriz, kontzeptu honen definizio zabalagoa emango da, enpresaburu guztiek aplikatzeko oinarri bera izan dezaten.

## Documentos en los que se sustenta la Guía

**P**ara poder establecer una definición de calidad de vida en el trabajo lo más amplia y precisa posible y para poner en antecedentes a todos aquellos que quieran conocer más a fondo este concepto, es necesario hacer una revisión de las principales normativas, estrategias, tratados y leyes en los que ha sido incluido o referenciado.

A continuación presentamos los ejemplos más destacados en este sentido. La mayor parte de ellas han nacido en el seno de la Unión Europea, algo que implica que la calidad de vida en el trabajo es un tema que genera preocupación en distintos niveles institucionales.

Cabe destacar la estrategia de desarrollo sostenible EcoEuskadi 2020 del Gobierno Vasco, un documento en el que se plantea la necesidad de mejorar la calidad de vida en el trabajo de todas las trabajadoras y todos los trabajadores vascos como uno de los pilares fundamentales para alcanzar la sostenibilidad de nuestra sociedad.

Finalmente, se analizan algunas de las estrategias y leyes más destacadas en materia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), un concepto que ha sido ampliado recientemente y en el que se incluye, entre otros muchos aspectos, el cuidado de la calidad de vida en el trabajo.

### Estrategia de Lisboa

En marzo del año 2000, durante una cumbre celebrada en Lisboa, el Consejo de Europa asumió el objetivo estratégico de convertir la economía de la Unión Europea en “la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de un crecimiento económico duradero acompañado por una mejora cuantitativa y cualitativa del empleo y una mayor cohesión social”.

De acuerdo a esto, la llamada Estrategia de Lisboa plantea preparar la transición hacia una sociedad y una economía basadas en el conocimiento. Para lograrlo, el Consejo de Europa insta a los países de la Unión a implementar políticas que aborden las necesidades de la sociedad de la información, de la investigación y del desarrollo. Además, les anima a acelerar las reformas estructurales para reforzar la competitividad, la innovación, el perfeccionamiento del mercado interior, a modernizar el modelo social europeo invirtiendo en recursos humanos y luchando contra la exclusión social, además de aplicar políticas macroeconómicas coherentes y sistemáticas.

Otro aspecto primordial de la Estrategia de Lisboa es que considera a las **personas como el principal activo de Europa. Por eso, insta a los Estados miembros, al Consejo y a la Comisión a adoptar medidas encaminadas a mejorar la empleabilidad, la inversión en formación continua, las posibilidades de conciliar la vida laboral y familiar, y a fomentar todos los aspectos de la igualdad de oportunidades.**

## Gidaliburuak oinarri dituen agiriak

**L**aneko bizi-kalitatearen definizio ahalik eta zabal eta zehatzenetako bat eman eta kontzeptu hori modu sakonagoan ezagutu nahi dutenei aurrekari berri eman ahal izateko, beharrezkoa da **barne hartu edo aipatu duten araudi, estrategia, hitzarmen eta lege nagusiak berrikustea.**

Ondoren, zentzu horretan dauden adibiderik nabarmenenak azalduko ditugu. Horietako gehienak Europar Batasunaren baitan sortu dira, eta horrek zera esan nahi du, laneko bizi-kalitatea erakunde-maila ezberdinetan kezkatzen duen gaia dela.

Denen artean, gainera, Eusko Jaurlaritzaren garapen iraunkorraren inguruko EcoEuskadi 2010 estrategia nabarmendu behar da, hots, Euskadiko langile guztien laneko bizi-kalitatea hobetzeko beharra gure gizartearen iraunkortasuna lortzeko oinarritzko zutabetzat planteatzen duen agiria.

Azkenik, Enpresaren Erantzukizun Sozialaren (EES) arloko estrategia eta legerik nabarmenetako batzuk aztertu dira. Izan ere, EES kontzeptua zabaldu berri da eta bertan, besteak beste, laneko bizi-kalitatearen zaintza barne hartu da.

### Lisboako Estrategia

2000. urteko martxoan, Europako Kontseiluak Lisboako gailur batean bilduta zegoela, Europar Batasunaren ekonomia “hazkunde ekonomiko iraunkorra, enpleguaren hobekuntza kuantitatibo eta kualitatiboa eta gizarte-kohesio handiagoa lortzeko gai izango den munduko jakintzaren ekonomiarik lehiakor eta dinamikoena” bihurtzeko helburu estrategikoa gain hartu zuen.

Horrekin bat, jakintzan oinarritutako gizarte eta ekonomia bateranzko iragaitea prestatzea planteatzen du Lisboako Estrategia deritzonak. Lortzeko, informazioaren, ikerketaren eta garapenaren gizartearen beharrei ekingo dieten politikak ezartzeko eskatzen die Europako Kontseiluak Batasuneko herrialdeei. Gainera, politika makroekonomiko koherente eta sistematikoak aplikatzeaz gain, egitura-erreformak arintzera bultzatzen ditu, lehiakortasuna, berrikuntza, barne-merkatuaren hobekuntza indartzeko, eta baita giza baliabideetan inbertituz eta gizarte-esklusioaren aurka borrokatuz eredu sozial europarra modernizatzerara ere.

Lisboako Estrategiaren beste funtsezko alderdi bat da **personak Europaren aktibo nagusizat hartzen dituela. Horregatik, kide diren Herrialdeei, Kontseiluari eta Batzordeari eskatzen die har ditzatela enplegarritasuna, etengabeko prestakuntzarako inbertsio, laneko eta etxeko bizitzarekin bateragarri egin ahal izateko aukerak hobetzera eta aukera-berdintasunaren guztiak bultzatzerara zuzendutako neurriak.**

## Documentos en los que se sustenta la Guía

### Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador

Diez años después de sentar las bases de la Estrategia de Lisboa, en marzo de 2012, la Comisión Europea publicó la comunicación “Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”. Este documento, elaborado en un contexto de crisis económica sin precedentes, establece como prioritarias tres acciones:

1. **Un crecimiento inteligente** para desarrollar “una economía basada en el conocimiento y la innovación”.
2. **Un crecimiento sostenible** para promocionar “una economía que haga un uso más eficaz de los recursos, que sea más verde y competitiva”.
3. **Un crecimiento integrador** para fomentar “una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial”.

Para lograr modernizar los mercados laborales y para potenciar la autonomía de las personas mediante el desarrollo de capacidades a lo largo de toda su vida, la Comisión Europea ha planteado, entre otras iniciativas, la “Agenda de nuevas cualificaciones y empleos”. Este documento también presenta una serie de acciones encaminadas a “intensificar las reformas para mejorar

la flexibilidad y la seguridad del mercado laboral, dotar a la gente con las aptitudes adecuadas para los puestos de trabajo de hoy y de mañana, mejorar la calidad del empleo y garantizar mejores condiciones laborales y mejorar las condiciones para la creación de empleo”.

Junto a la agenda, también ha creado la “Plataforma europea contra la pobreza” con el fin de garantizar la cohesión social y territorial de forma que los beneficios del crecimiento y del empleo sean compartidos por todos los miembros de la sociedad. Además, otro de los objetivos de la plataforma es lograr que las personas que sufren exclusión social y pobreza puedan vivir dignamente y tomar parte activa de la sociedad.

En esta línea, la Agenda Social Europea 2011, incluida dentro de la estrategia EUROPA 2020, se refiere a la necesidad de que los poderes públicos favorezcan la calidad en todos los ámbitos como motor de la economía europea. En este sentido, se presta especial atención al mundo laboral y se propone tomar medidas encaminadas a mejorar la organización del trabajo, las nuevas formas de dirección y la reconciliación del trabajo con la vida familiar.

## Gidaliburuak oinarri dituen agiriak

### Europa 2020: Hazkunde zentzudun, iraunkor eta integratzaileko estrategia

Lisboako Estrategiaren oinarriak ezarri eta hamar urtera, 2012ko martxoan, “Europa 2020: Hazkunde zentzudun, iraunkor eta integratzaileko estrategia” komunikazioa argitaratu zuen Europako Batzordeak. Aurrekaririk gabeko krisaldi ekonomikoaren testuinguruan egindako agiri honek, lehentasunezko hiru ekintza ezartzen ditu:

1. “Jakintzan eta berrikuntzan oinarritutako ekonomia” garatzeko **hazkunde zentzuduna**.
2. “Baliabideak eraginkortasun handiagoz erabiliko dituen eta berdeago eta lehiakorrago izango den ekonomia” sustatzeko **hazkunde iraunkorra**.
3. “Gizarte- eta lurralde-koheretia izango duen enplegu-maila handiko ekonomia” bultzatzeko **hazkunde integratzailea**.

Lan-merkatuak modernizatu eta pertsonen autonomia beren bizitza osoan zehar gaitasunak garatuz sustatzeko, Europako Batzordeak, besteak beste, “Kualifikazio eta enplegu berrien agenda” izeneko ekimena planteatu du. Agiri horrek, halaber, “lan-merkatuaren malgutasuna eta segurtasuna hobetzeko, jendeari gaurko eta biharko lanpostuetarako gaitasun egokiagoz janzteko,

lanaren kalitatea hobetzeko eta lan-baldintza hobeak bermatzeko eta lana sortzearen aldeko baldintzak hobetzeko erreformak areagotzera” zuzendutako ekintzak aurkezten ditu.

Agendarekin batera, “Pobreziaren aurkako europar plataforma” ere sortu du, gizarte- eta lurralde-koheretia bermatzeko, hazkunderen eta enpleguaren onurak gizarteko kide guztientzat izan daitezzen. Horrez gain, plataformaren beste helburuetako bat da gizarte-esklusioa eta pobrezia pairatzen dituzten pertsonen duintasunez bizitzetik eta gizartean eraginkortasunez esku hartzerik izan dezaten.

Ildo horretan, EUROPA 2020 estrategian barne hartutako 2011ko Gizarte Agendak esaten du aginte publikoek kalitatea bultzatu behar dutela esparru guzietan, europar ekonomiaren eragile izan dadin. Zentzu horretan, arreta berezia eskaintzen zaio lan-munduari eta lanaren antolaketa, eta zuzendaritza-modu berriak eta laneko eta etxeko bizitzaren bateragarritasuna hobetzera zuzendutako neurriak hartzea proposatzen da.

## Documentos en los que se sustenta la Guía

### EcoEuskadi 2020

El Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma del País Vasco aprobó, el 5 de julio de 2011, la estrategia de desarrollo sostenible EcoEuskadi 2020. Su principal objetivo es la articulación integral de los aspectos económicos, sociales y ambientales ligados al desarrollo sostenible y servir de marco para todos los planes sectoriales que contengan algún componente de sostenibilidad.

A través de estas acciones es posible orientar la acción política del Gobierno Vasco hacia un proyecto de país económicamente competitivo, innovador y ecoeficiente, socialmente cohesionado, corresponsable y ambientalmente comprometido con la calidad de los bienes y recursos que forman parte de su patrimonio natural. EcoEuskadi 2020 pretende lograr la meta de “posicionar a Euskadi en la vanguardia del desarrollo sostenible” de acuerdo a tres objetivos estratégicos:

- 1• Potenciar la innovación y competitividad de la economía vasca.
- 2• Consolidar la sociedad vasca sobre la base de un empleo de calidad acorde a la capacidad de las personas.
- 3• Forjar un sistema educativo adaptado a las cualificaciones requeridas por el mercado de trabajo.

De acuerdo a esto, el empleo es claramente uno de los pilares que permitirá a la sociedad vasca alcanzar liderar las actuaciones en materia de desarrollo sostenible.

Todos los factores mencionados hasta ahora se encuentran fuertemente interrelacionados y su consecución solo será posible con la movilización de la sociedad vasca en su conjunto. Por esta razón, en EcoEuskadi 2020 se establece unos ámbitos de atención prioritaria, que denomina “focos transversales”, en los que se reconoce que existe una necesidad de implicación de los agentes socioeconómicos para asegurar la sostenibilidad, la consolidación de las finanzas públicas y el apoyo a un mayor nivel de crecimiento, competitividad y empleo.

Algunos de esos focos transversales son:

- Empleo en una economía global: El objetivo en este caso es aumentar el nivel de empleabilidad y garantizar la continuidad del modelo social, apostando por una economía que acabe con un mercado laboral a dos velocidades. Para lograrlo es necesario impulsar la flexibilidad y seguridad en el mercado laboral, promover nuevas formas de equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, además de políticas de envejecimiento activo, y la promoción del aprendizaje permanente.
- Condicionantes de la calidad de vida: En este caso, introducir el concepto de prosperidad dentro de las políticas sociales es básico. Como prosperidad se entiende “la posibilidad de que las personas

## Gidaliburuak oinarri dituen agiriak

### EcoEuskadi 2020

Euskal Autonomia Erkidegoko Jaurlaritzaren Kontseiluak garapen iraunkorrerako EcoEuskadi 2020 estrategia onartu zuen 2011ko uztailaren 5ean. Bere helburu nagusia da garapen iraunkorrari lotutako ekonomia, gizarte eta ingurumenaren alorreko alderdiak era bat arautzea eta iraunkortasunaren osagairen bat barne hartzen duten arloko plan guztien esparruarena egitea.

Eusko Jaurlaritzaren ekintza politikoa ekonomiaren aldetik lehiakorra, berritzailea eta ekoeraginkorra, gizartearen aldetik kohesinatua eta erantzukidea eta ingurumenaren aldetik ondare naturala osatzen duten ondasun eta baliabideen kalitatearekin konprometitutakoa izatera bideratu ahal da ekintza horien bitartez.

EcoEuskadi 2020k “Euskadi garapen iraunkorraren abangoardian jartzeko” helburua lortu nahi du, ondorengo hiru helburu estrategikoen arabera:

- 1• Euskal ekonomiaren berrikuntza eta lehiakortasuna sustatzea.
- 2• Euskal gizartearen pertsonen gaitasunarekin bat datorren kalitatezko enplegu batean oinarrituta finkatzea.
- 3• Lan-merkatuak eskatzen dituen kualifikazioetara egokitutako hezkuntza-sistema erakitzea.

Horren arabera, euskal gizarteari garapen iraunkorraren arloko ekintzetan aitzindari izatea ahalbidetuko dioten zutabeetako bat da enplegua, argi eta garbi.

Orain arte aipatutako faktore guztiek elkarrekiko erlazio estua dute eta, bakar-bakarrik, euskal gizarte osoa mobilizatzen bada lortu ahal izango da. Horregatik, EcoEuskadi 2020n lehentasunezko arreta eskatzen duten hainbat esparru ezartzen dira, “zeharkako ikuspegiak” izendatu dituztenak, eta horietan, iraunkortasuna, finantza publikoen finkapena eta hazkunde-, lehiakortasun- eta enplegu-maila hobearren babesa ziurtatzeko gizarte- eta ekonomia-eragileen inplikazioa beharrezkoa dela onartzen da.

Hona, zeharkako ikuspegi horietako batzuk:

- Enplegua, ekonomia orokorrean: Helburua da enplegarritasun-maila handitzea eta gizarte-ereduaren jarraitutasuna bermatzea, gure lan-merkatuaren dualtasunarekin bukatuko duten ekonomia baten aldeko apustua eginez. Horretarako, beharrezkoa da lan-merkatuaren malgutasuna eta segurtasuna bultzatzea, laneko, etxeko eta norberaren bizitzaren arteko oreka-modu berriak eta zahartze aktiborako politikak sustatzea eta etengabeko ikaskuntza bultzatzea.
- Bizi-kalitatearen baldintzatzaileak: Kasu honetan, oinarritzkoa da oparotasunaren kontzeptua gizarte-politiketan sartzea. Eta oparotasuna honela ulertuta: “pertsonen bere burua garatzeko, gizarte-kohesio

## Documentos en los que se sustenta la Guía

puedan desarrollarse, lograr una mayor cohesión social, alcanzar mayores niveles de bienestar y aún así, reducir su impacto material sobre el medio ambiente”.

De todo esto se desprende que uno de los pilares básicos para alcanzar la necesaria sostenibilidad de nuestra sociedad es mejorar la calidad de vida en el trabajo de todas las trabajadoras y trabajadores vascos. Algo que queda ha quedado manifiesto en el desarrollo de EcoEuskadi 2020, una de las apuestas más claras y decididas de la actual Administración por seguir avanzando en la consecución de aumentar el desarrollo de la sociedad vasca.

### Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible

La calidad de vida en el trabajo también ha sido abordada desde la perspectiva de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Prueba de ello es que esta Ley, en su artículo 39, destaca la necesidad de promover la RSE. Para lograrlo, propone que las Administraciones Públicas pongan al servicio de las empresas “un conjunto de características e indicadores para su autoevaluación en materia de responsabilidad social, así como modelos o referencias de reporte, todo ello de acuerdo con los estándares internacionales en la materia”.

Estos indicadores deberán atender, entre otros, a los objetivos de respeto a los derechos humanos, mejora de las relaciones laborales, promoción de la integración de la mujer, de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y del consumo sostenible.



## Gidaliburuak oinarri dituen agiriak

handiagoa lortzeko eta ongizate-maila hobek erdiesteko aukera, alabaina, ingurumenean duen inpaktu materiala murriztuta”.

Horren guztiaren ondorioz esan daiteke gure gizartearen beharrezko iraunkortasuna lortzeko oinarritzko zutabeetako bat euskal langile guztien laneko bizi-kalitatea hobetzea dela. Eta hori argi eta garbi geratu da EcoEuskadi 2020ren garapenean, egungo Administrazioak euskal gizartearen garapena areagotzeko aurrera egiten jarraitzearen alde egin duen apusturik argi eta irmoenetako batean.

### 2/2011 Legea, martxoaren 4koa, ekonomia iraunkorrari buruzkoa

Enpresaren Erantzukizun Sozialaren (EES) ikuspegitik ere ekin zaio laneko bizi-kalitateari. Horren adierazgarri, Lege honen 39. artikuluan dugu, non EES bultzatzeko beharra nabarmentzen baitu, eta hori lortzeko zera proposatzen du, Herri Administrazioek enpresen zerbitzura jar ditzatela “erantzukizun sozialaren arloan autoebaluazioa egin ahal izateko ezaugarriak eta adierazleak, zein ekarpen-ereduak edo erreferentziak, eta hori guztia, nazioarteko estandarren arabera”.

Adierazle horiek, besteak beste, ondorengo helburuak lortzen lagundu beharko dute: giza eskubideekiko errespetua, lan-harreman hobek eta emakumearen integrazioa, emakumeen eta gizonen arteko egiazko berdintasuna, aukera-berdintasuna, minusbalotasuna duten pertsonen irisgarritasun unibertsala eta kontsumo iraunkorra sustatzea.





## Documentos en los que se sustenta la Guía

### Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas.<sup>1</sup>

En este documento elaborado por la Comisión Europea, amplía la definición de la definición tradicional de la RSE incluyendo el impacto en la sociedad de la responsabilidad de las empresas. De acuerdo a los criterios de la Unión Europea, el respeto de la legislación aplicable y de los convenios colectivos entre los interlocutores sociales es un requisito previo al cumplimiento de esta responsabilidad.

Para poder asumir plenamente su responsabilidad social, las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales y su estrategia básica. Solo así las empresas podrán maximizar la creación de valor compartido para sus propietarios/accionistas y para las demás partes interesadas y la sociedad en sentido amplio. Además, podrán identificar, prevenir y atenuar sus posibles consecuencias adversas.

Las guías-estándares internacionales más reconocidas en RSE incluyen dentro de sus modelos de gestión o reporte a las relaciones laborales además de otras dimensiones como el medio ambiente, los derechos humanos, el desarrollo social, los intereses de usuarios, las operaciones justas en el mercado o el buen gobierno de las organizaciones, entre otras.

En su dimensión socio laboral, la RSE incide en todos aquellos aspectos encaminados a conseguir mejorar las condiciones de trabajo y de protección social, el diálogo social, la salud y la seguridad ocupacional, el desarrollo humano y la formación, la conciliación entre la vida personal y profesional o la igualdad de oportunidades.



<sup>1</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 25 de octubre de 2011.

## Gidaliburuak oinarri dituen agiriak

### EBren 2011-2014rako estrategia eraberritua enpresen erantzukizun sozialaren inguruan.<sup>1</sup>

Europako Batzordeak egindako agiri honetan, EESaren definizio tradizionala zabaldu eta enpresen erantzukizunak gizartean duen eragina barne hartzen du. Europar Batasunaren irizpideen arabera, erantzukizun hori bete baino lehen ezinbestekoa da, legeria eta gizarte-solaskideen arteko hitzarmen kolektiboak aplikatzea.

Enpresek, beren erantzukizun soziala erabat gain hartu ahal izateko, gizarte, ingurumen eta etikaren alorreko kezak, giza eskubideen errespetua, kontsumitzaileek enpresa-eragiketen inguruan dituzten ardurak eta beren oinarrizko estrategia barne hartzerazuzendutako prozesua aplikatu behar du, interesatutako alderdiekiko elkarlan estuan. Horrela baino ez dute enpresek balio bateratua sortzerik izango beren jabe eta akziodunentzat eta interesa duten alderdientzat eta, oro har, gizartearentzat. Gainera, litezkeen ondorio kaltegarriak identifikatu, aurreikusi eta arindu ahal izango dituzte.

EESinguruko nazioarteko gida-estandarrik ospetsuenek beste dimentsio batzuk barne hartzen dituzte beren kudeaketa-ereduetan eta lan-harremanetarako ekarpenetan, eta tartean, ingurumena, giza eskubideak, gizarte-garapena, erabiltzaileen interesak, bidezko eragiketarako merkatuan edo erakundeen gobernatze egokia. Gizarte- eta lan-arloari dagokionez, laneko eta gizarte-babeseko baldintzak, gizarte-elkarrizketa, laneko osasuna eta segurtasuna, giza garapena eta prestakuntza, laneko eta etxeko bizitzaren bateragarritasuna edo aukera-berdintasuna hobetzea lortzeko alderdiei eskaintzen die EESk arreta berezia.



<sup>1</sup> Europako Parlamentuko Batzordeak 2011ko urriaren 25ean Kontseiluari, Europako Ekonomia eta Gizarte Batzordeari eta Erregioetako Batzordeari egindako jakinarazpena.



## Documentos en los que se sustenta la Guía

### Plan marco de RSE del Gobierno Vasco

En el Plan Marco de RSE elaborado por el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, el ámbito de la RSE que se considera más relevante es el laboral, especialmente en lo relacionado con la promoción y el apoyo entre las empresas vascas, especialmente PYMES, y mediante la adopción de un papel ejemplarizante. Sin embargo, dejando a las empresas asumir el liderazgo en el avance de la integración de la RSE en la gestión de las mismas.

Este Plan se articula en torno a las siguientes seis líneas de actuación, entre las que se encuadra precisamente la promoción de la Calidad de Vida en el trabajo:

- Difusión y reconocimiento de las prácticas socialmente responsables
- Mejora de la cohesión y confianza entre sociedad y tejido empresarial vasco
- **Fomento de la calidad de vida en el trabajo en la gestión socialmente responsable de las empresas vascas**
- Incorporación de prácticas socialmente responsables en la gestión de la administración pública vasca a través de la compra responsable
- Incorporación de prácticas socialmente responsables en la gestión de la administración pública vasca a través de la transparencia en la gestión y de la participación de la ciudadanía
- Integración de la RSE en el sistema educativo

### Estrategia Vasca de Empleo 2011-2014

La Estrategia aúna y engloba las políticas activas que se desarrollan en la CAPV, principalmente a través de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo. Anclado en la Estrategia Europa 2020, la Estrategia diseña las directrices para las políticas de empleo que deberán aplicar instituciones, empresas, y agentes colaboradores y coordina las acciones relacionadas con el empleo de las áreas de Industria y Educación, haciendo que el triángulo empleo-formación-competitividad tenga una aplicación práctica.

La Estrategia Vasca de Empleo es una herramienta fundamental para la planificación y puesta en práctica de políticas tendentes al empleo, la activación y la mejora de la empleabilidad de personas sin trabajo.

La EVE al aglutinar el conjunto de actuaciones que comprende la política de empleo y que se desarrollan en Euskadi, se convierte en la referencia estratégica de todas las administraciones, órganos o entidades, públicas o privadas. Los principios de actuación de la EVE 2011-2014 están en consonancia con la Estrategia Europa 2020 y son:

- Aumento de la actividad de la población
- Mejorar el empleo estable y de calidad
- Mejora de la productividad y de la calidad
- Mercado de trabajo abierto y sostenible

## Gidaliburuak oinarri dituen agiriak

### Eusko Jaurlaritzaren EESko Esparru Plana

Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte gaietako Sailak egindako EESko Esparru Planean, lanekoa da garrantzirik handiena duen EESko esparrua, eta batez ere, euskal enpresen, eta bereziki ETEen, sustapen eta babesarekin zerikusia duen guztia, eta ereduzko egitekoa bereganatuz. Baina, enpresei EES beren kudeaketan txertatzearen alde egiteko aitzindaritzza bere gain hartzen uzten.

Plan hori ondorengo sei jarduketa-ildoren inguruan egituratuta daude, eta horien artean Laneko Bizi Kalitatearen sustapena dago, hain zuzen ere:

- Sozialki arduratsuak diren praktikak zabaldu eta aitortzea
- Euskadiko gizartearen eta enpresa-ehunaren arteko kohesioa eta konfiantza hobetzea
- **Laneko bizi-kalitatea sustatzea, sozialki arduratsuak diren euskal enpresen kudeaketan.**
- Sozialki arduratsuak diren praktikak Euskadiko herri-administrazioan txertatzea, erosketa arduratsuaren bitartez
- Sozialki arduratsuak diren praktikak Euskadiko herri-administrazioan txertatzea, kudeaketan gardentasuna izanik eta herritarren parte-hartzearekin
- EES hezkuntza-sisteman txertatzea

### 2011-2014rako Enpleguaren Euskal Estrategia

Estrategiak, EAEn garatzen diren politika aktiboak bateratu eta barne hartzen ditu, eta bereziki Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren bitartez burutzen direnak. Europako Estrategia 2020n barne hartuta, erakundeek, enpresek eta eragile laguntzaileek aplikatu beharko dituzten enplegu-politikentzako jarraibideak diseinatu eta Industria eta Hezkuntzaren arloan enpleguarekin zerikusia duten ekintzak koordinatzen ditu Estrategiak, enplegua-prestakuntza-lehiakortasuna triangeluak aplikazio praktikoa izan dezan.

Enpleguaren Euskal Estrategia -bere estrategia-ildoak gizarte-eragileekin hitzartu ziren gizarte-elkarrizketako mahaietan- funtsezko tresna da enplegurako eta lanik gabe dauden pertsonen enplegarritasuna aktibatu eta hobetzeko politiken plangintza egiteko eta abian jartzeko.

EEE, enplegu-politikak barne hartzen dituen eta Euskadin garatzen diren ekintza guztiak bateratzean, administrazio, organo edo erakunde publiko edo pribatu guztien erreferentzia estrategikoa bihurtzen da. EEE 2011-2014 delakoaren jarduketa-printzipioak bat datoz Europako Estrategia 2020k dituenekin eta honako hauek dira:

- Herritarren jarduera areagotzea
- Enplegu egonkorra eta kalitatezkoa hobetzea

## Documentos en los que se sustenta la Guía

- Igualdad de oportunidades
- Cohesión social
- Cohesión territorial

Principios que dan forma al objetivo general de la Estrategia: **“Aumentar la actividad de la población y el empleo estable y de calidad de la población activa, mejorando la productividad, en un mercado de trabajo abierto y sostenible, basado en la igualdad de oportunidades, la cohesión social y territorial”**. Lo cual supondrá la creación y desarrollo a medio plazo de un Sistema de Empleo del País Vasco en el que se relacionen de manera coordinada y cooperativa todos los actores que participan en al política de empleo en este ámbito territorial, bajo principios, criterios y objetivos comunes.

### Diálogo Social

El Diálogo Social en Euskadi se plantea como una apuesta estratégica del Gobierno Vasco, dotando un espacio para la concertación de las políticas que generan y protegen el empleo de calidad y las condiciones de trabajo. En este sentido destacan los acuerdos alcanzados en el diseño e implementación del Plan de Lucha contra el paro 2012, los Estatutos de Lanbide Servicio Vasco de Empleo y la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud Laboral en la CAPV 2011-2014, entre otros.



## Gidaliburuak oinarri dituen agiriak

- Produktibitatea eta kalitatea hobetzea
- Lan-merkatu ireki eta iraunkorra
- Aukera-berdintasuna
- Gizarte-kohesioa
- Lurralde-kohesioa

Printzipio horiek Estrategiaren helburu orokorra eratu dute: **“Herritarren jarduera eta biztanleria aktiboaren enplegu egonkorra eta kalitatezkoa hobetzea, aukera-berdintasunean eta gizarte- eta lurralde-kohesioan oinarritutako lan-merkatu ireki eta iraunkorren produktibitatea hobetuz”**. Horrek, epe ertainera, Euskadiko Enplegu Sistemaren sorrera eta garapena ekarriko du, eta horretan, lurralde-esparru honetako enplegu-politikan, printzipio, irizpide eta helburu berberekin esku hartzen duten eragile guztiak koordinatuta eta lankidetzan jardungo dira.

### Gizarte Elkarrizketa

Eusko Jaurlaritzaren apustu estrategikotzat planteatzen da Gizarte Elkarrizketa Euskadin, kalitatezko enplegua eta lan-baldintzak sortzen eta babesten dituzten politikak bateratzeko eremua emanez. Zentzu horretan, besteak beste, honako hauek nabarmentzen dira: 2012an langabeziaren aurka borrokatzeko Plana diseinatu eta ezartzeko lortutako akordioak, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren Estatutuak eta Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategia EAEn 2011-2014.



## ¿Qué se entiende por calidad de vida?

### El concepto

El concepto de calidad de vida en el trabajo ha sido recogido abundantemente por la literatura de gestión de recursos humanos en los últimos tiempos. Si bien no hay una única acepción que se pueda citar como referencia, este término suele recoger todas aquellas medidas que, independientemente de los requisitos mínimos legales, las organizaciones ponen en práctica para mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados y orientadas a la consecución, principalmente de los siguientes objetivos:

- Estabilidad en el empleo
- Igualdad de género
- Gestión de la diversidad
- Compensación
- Flexibilidad temporal y espacial
- Bienestar físico y ergonomía
- Apoyo a la conciliación
- Participación de los trabajadores
- Tratamiento de conflictos
- Respeto del derecho sindical
- Seguridad y salud
- Promoción de la salud
- Desarrollo profesional, etc.

Otro ejemplo para conocer el alcance de este concepto es el documento elaborado por la Comisión Europea, “Políticas sociales y de empleo: un marco para invertir en la calidad”<sup>2</sup>, donde se propone agrupar los principales elementos de la calidad del trabajo de la siguiente forma:

- **Características de los puestos de trabajo:** características objetivas e intrínsecas, incluidas la satisfacción profesional, la remuneración, las retribuciones en especie, la jornada laboral, las cualificaciones, la formación y las perspectivas de trayectoria profesional, el contenido del trabajo, la coincidencia entre las características del empleo y las del trabajador.
- **Entorno de trabajo y el mercado laboral:** igualdad entre hombres y mujeres, salud y seguridad, flexibilidad y seguridad, acceso al empleo, conciliación entre la vida profesional y la vida privada, diálogo social y participación de los trabajadores, diversidad y no discriminación.

En línea con lo anterior el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco pretende acotar el concepto de calidad de vida en el trabajo como el resultado de la adopción de las medidas que, constituyendo en sí mismas acciones orientadas a la consecución de un concreto objetivo individual, contribuyen acumulativamente y en su conjunto a la mejora de las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores.

En definitiva, la **calidad de vida en el trabajo se define a como el resultado de la suma de las distintas líneas de acción orientadas a mejorar los**

<sup>2</sup> Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones “Políticas sociales y de empleo: un marco para invertir en la calidad” (COM 2001, 313 final)

## Zer ulertzen da bizi-kalitateaz?

### Kontzeptua

Aspaldi honetan, erruz jaso da laneko bizi-kalitatearen kontzeptua giza baliabideen kudeaketari buruzko literaturan. Erreferentzia gisa aipa daitekeen adiera bakarra ez egon arren, termino honek erakundeek beren langileen lan-baldintzak hobetzeko, gutxieneko lege-baldintzak baldintza, praktikan jartzen dituzten neurriak, bereziki ondorengo helburuak lortzera bideratuta egoten direlarik:

- Egonkortasuna enpleguan
- Genero-berdintasuna
- Aniztasunaren kudeaketa
- Konpentsazioa
- Denbora- eta espazio-malgutasuna
- Ongizate fisikoa eta ergonomía
- Bateragarritasunaren babesa
- Langileen parte-hartzea
- Gatazken tratamendua
- Zuzenbide sindikalaren errespetua
- Segurtasuna eta osasuna
- Osasunaren sustapena
- Garapen profesionala, etab.

Kontzeptu honen garrantzia ezagutu ahal izateko Europako Batzordeak egindako agiria dugu: “Politika sozialak eta enpleguak: kalitatean inbertitzeko esparrua”<sup>2</sup>, zeinetan lanaren kalitatearen elementu nagusiak ondoren adierazten den bezala elkartzea proposatzen baita:

- **Lanpostuen ezaugarriak:** ezaugarri objektiboak eta berezkoak, ondorengoak barne hartuta: gogobetetasun profesionala, ordainsaria, gauzako ordaintak, lanaldia, kualifikazioak, prestakuntza eta ibilbide profesionalaren aukerak, lanaren edukia, enpleguaren eta langilearen ezaugarrien arteko bateragarritasuna.
- **Lan-ingurunea eta lan-merkatua:** gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna, osasuna eta segurtasuna, malgutasuna eta segurtasuna, enplegua lortzea, bizitza profesionalaren eta pribatuaren arteko bateragarritasuna, gizarte-elkarrizketa eta langileen parte-hartzea, aniztasuna eta diskriminaziorik eza.

Aurrekoaren ildotik, Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak laneko bizi-kalitatearen kontzeptua neurriak hartzearen ondorioa mugatzeko asmoa du. Hartara, neurri horiek, berez, banakako helburu zehatza lortzera zuzendutako ekintzak izanda, langileen lan-baldintzak hobetzearen alde egiten dute bata bestearen ondoren eta elkarrekin.

<sup>2</sup> Batzordeak Europako Parlamentuari, Gizarte eta Ekonomia Batzordeari eta Erregioetako Batzordeari egindako jakinarazpena: “Politika sozialak eta enpleguak: kalitatean inbertitzeko esparrua” (COM 2001, 313 amaiera)



## ¿Qué se entiende por calidad de vida?

**factores que inciden en las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores.** El Gobierno Vasco busca favorecer la calidad de vida en el trabajo en las empresas de Euskadi a través del fomento de las siguientes líneas de acción:

- La calidad en el empleo, orientada a la mejora en la empleabilidad de las trabajadoras y trabajadores, tanto desde el punto de vista de un horizonte de estabilidad y continuidad en el puesto de trabajo, como del crecimiento profesional gracias a las oportunidades de formación y carrera profesional.
- La igualdad de oportunidades en unas relaciones laborales basadas en la no discriminación y en el respeto de la diversidad, tanto en el acceso al mercado laboral como en la gestión de las propias empleadas y empleados - La salud laboral, mediante los esfuerzos que hacen las empresas para integrar en sus políticas y procesos la prevención de riesgos, la seguridad, la higiene y la salud.
- El equilibrio entre la flexibilidad interna en las relaciones laborales según las exigencias del mercado, y la satisfacción de la seguridad en el empleo para sus empleados y empleadas.
- El diálogo social teniendo en cuenta el nivel de participación de las trabajadoras y trabajadores, el tratamiento de los conflictos laborales, y el respeto de los derechos sindicales, fomentando la transparencia y la información.

- Los esfuerzos que las empresas realizan en su estructura y su organización para dar respuesta a las necesidades de los empleados para equilibrar su vida profesional y personal.



## Zer ulertzen da bizi-kalitateaz?

Azken batean, **langileen lan-baldintzetan eragiten duten faktoreak hobetzeraz zuzendutako ekintza-ildo ezberdinak batzearen ondorioa dela esaten da laneko bizi-kalitatea definitzerakoan.** Eusko Jaurlaritzak ondorengo ekintza-ildoak sustatuz egin nahi du Euskadiko enpresetan laneko bizi-kalitatearen alde:

- Enpleguaren kalitatea, langileen enplegagarritasuna hobetzeraz zuzenduta, hala lanpostuan egonkortasuna eta jarraitutasuna egotearen ikuspegitik, nola hazkuntza profesionalarenetik, prestakuntza eta ikasketa profesionalak egiteko aukerei esker.
- Aukera-berdintasuna, diskriminaziorik ezean eta aniztasunaren errespetuan oinarritutako lan-harremanetan, bai lan-merkatuzterakoan, bai langileen euren eta laneko osasunaren kudeaketan, enpresek beren politika eta prozesuetan arriskuen prebentzioa, segurtasuna, higiena eta osasuna txertatzeko egiten duten ahaleginez.
- Oreka, merkatuaren eskakizunen arabera lan-harremanetan dagoen barne-malgutasunaren eta langileei enpleguan segurtasuna eskaintzeko pozaren artean.
- Gizarte-elkarrizketa, langileen parte-hartze maila, lan-gatazken tratamendua eta eskubide sindikalekiko errespetua aintzat hartuta, eta gardentasuna eta informazioa sustatuz.

- Langileek beren bizi-berria profesionala eta pertsonala orekatzeko, enpresek beren egitura eta antolakuntzan egiten dituzten beharrei erantzuteko egiten dituzten ahaleginak.



## ¿Qué se entiende por calidad de vida?

### Derechos reconocidos y calidad de vida en el trabajo

La **regulación legal de los aspectos** propios de la calidad de vida en el trabajo se sustenta en la aplicación de derechos fundamentales y derechos laborales previstos en normas y tratados internacionales que también han sido recogidos por la Constitución Española, el ordenamiento jurídico laboral y el ordenamiento jurídico de la función pública.

- **Derecho a la dignidad humana** previsto en el Artículo 1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Artículo 10 de la Constitución Española, el Art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores y el Art. 14.1.h) del Estatuto Básico del Empleado Público.
- **Derecho a la integridad física y moral** previsto en el Artículo 3 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Artículo 15 de la Constitución Española y cuyo desarrollo y aplicación también afecta al derecho a la salud previsto en el Art. 43 de la Constitución Española, la Ley 31/1995 de 10 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 14/1986 de 25 de abril General de Sanidad y la Ley 8/1997 de 26 de Junio de Ordenación Sanitaria de Euskadi.
- **Derecho a la igualdad de trato**, desarrollado por el capítulo III de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el artículo 13 del

Tratado de la Unión Europea, el Artículo 14 de la Constitución Española, los Artículos 4.2.c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores, el Artículo 14.1.i) del Estatuto Básico del Empleado Público, la ley 62/2003, la Ley Orgánica 3/2007 sobre Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley Vasca 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

- **Derecho a la vida privada y familiar**, a la intimidad, al honor y la propia imagen previstos en el Artículo 7 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Artículo 18 de la Constitución Española, el Art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores y el Art. 14.1.h) del Estatuto Básico del Empleado Público.

Otros derechos laborales básicos, como el derecho al descanso y la limitación de la jornada laboral y la conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, se encuentran regulados en los Art. 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores, los Artículos 14.1.j) y 47 a 51 del Estatuto Básico del Empleado Público. En Euskadi se han dictado normas como el Decreto 177/2010, de 29 de junio de ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

## Zer ulertzen da bizi-kalitateaz?

### Eskubide aitortuak eta bizi-kalitatea lanean

Laneko bizi-kalitatearen beraren **alderdien lege-arautzea** nazioarteko arau eta hitzarmenetan aurreikusitako oinarrizko eskubideen eta lan-eskubideen aplikazioan oinarritzen da. Horiek guztiak, Espainiako Konstituzioan, laneako antolamendu juridikoan eta funtzio publikoaren antolamendu juridikoan jaso dira.

- **Giza duintasunerako eskubidea**, honako hauetan aurreikusita dagoela: Europar Batasunaren Oinarrizko Eskubideen Gutuneko 1. artikuluan, Espainiako Konstituzioko 10. artikuluan, Langileen Estatutuko 4.2.e) artikuluan eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuko 14.1.h) artikuluan.
- **Osotasun fisiko eta moralerako eskubidea**, honako hauetan aurreikusita dagoela: Europar Batasunaren Oinarrizko Eskubideen Gutuneko 3. artikuluan, Espainiako Konstituzioko 15. artikuluan, horren garapenak eta aplikazioak Espainiako Konstituzioko 43. artikuluan aurreikusitako osasunerako eskubideari ere eragiten diotela, Laneko Arriskuen Prebentzioko azaroaren 10eko 31/1995 Legean, Osasunari buruzko apirilaren 25ko 14/1986 Lege Orokorrean eta Euskadiko Osasuna antolatzeke ekainaren 26ko 8/1997 Legean.

- **Tratu berdinerako eskubidea**, honako hauetan garatuta dagoela: Europar Batasunaren Oinarrizko Eskubideen Gutuneko III. kapituluan, Europar Batasunaren Ituneko 13. artikuluan, Espainiako Konstituzioko 14. artikuluan, Langileen Estatutuko 4.2.c) eta 17. artikuluetan eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuko 14.1.i) artikuluan, 62/2003 Legean, Emakumeen eta Gizonen arteko egiazko berdintasunari buruzko 3/2007 Lege Organikoan eta Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Euskal Legean.
- **Bizitza pribatu eta familiarerako**, intimitaterako, ohorerako eta norberaren irudirako **eskubidea**, honako hauetan aurreikusita dagoela: Europar Batasunaren Oinarrizko Eskubideen Gutuneko 7. artikuluan, Espainiako Konstituzioko 18. artikuluan, Langileen Estatutuko 4.2.e) artikuluan eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuko 14.1.h) artikuluan.

Laneko oinarrizko beste eskubide batzuk, eta tartean, atsedenerako eta lanaldia mugatzeko eta lana etxeko eta norberaren bizitzarekin bateragarri egitekoak, Langileen Estatutuko 34. artikulutik 38.era eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuko 14.1.j) artikuluan eta 47.etik 51.era araututa daude. Euskadin, etxeko eta laneko bizitza bateragarri egiteko laguntzen ekainaren 29ko 177/2010 Dekretua bezalako arauak eman dira.

## ¿Qué se entiende por calidad de vida?

### Estudios promovidos por el Gobierno Vasco sobre calidad de vida en el trabajo

El Gobierno Vasco ha promovido diversas iniciativas de fomento de la calidad de vida en el trabajo, como por ejemplo:

- Estudio sobre las **implicaciones y posibles consecuencias de un cambio de horario laboral en el tejido empresarial de la CAPV**, de cara a conseguir una mayor conciliación de la vida laboral y familiar
- Definición de una **metodología de implantación de un nuevo modelo horario laboral** en las empresas vascas, a través de la realización de una prueba piloto en empresas seleccionadas
- Ayudas en el marco de la política de conciliación de la vida familiar y laboral y puesta en marcha del **portal de conciliación** del Gobierno Vasco ([www.euskadi.net/concilia+](http://www.euskadi.net/concilia+)). Este portal es una herramienta integral que aporta información destinada a empresas, personas trabajadoras y autónomas, y sindicatos y que estima el coste-beneficio económico de la conciliación.
- Desarrolladas por el departamento para fomentar la conciliación. Concilia+ estará a disposición de las empresas, sindicatos, personas trabajadoras y autónomas para fomentar la información y reflexión sobre la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- El proyecto piloto de **teletrabajo para funcionarios vascos**, por la Viceconsejería de Función Pública del Gobierno Vasco.
- El Distintivo **“Entidad colaboradora en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”**, por Emakunde.
- La evaluación del **impacto de los planes de igualdad en la competitividad de las empresas**, por Emakunde.
- El **Premio OSALAN de Prevención de Riesgos Laborales** con el fin de destacar y reconocer a aquellas empresas o entidades radicadas en la Comunidad Autónoma del País Vasco que se hayan destacado por el desarrollo de una actividad relevante en materia de seguridad y salud laboral.

## Zer ulertzen da bizi-kalitateaz?

### Eusko Jaurlaritzak laneko bizi-kalitatearen inguruan sustatutako azterlanak

Eusko Jaurlaritzak hainbat ekimen bultzatu ditu laneko bizi-kalitatea sustatzearen alde, hala nola:

- **Lan-ordutegiaren aldaketak EAEko enpresa-ehunean izan ditzakeen ondorioei buruzko azterlana**, laneko eta etxeko bizitza bateragarriago egite aldera.
- **Euskal enpresetan lan-ordutegiaren eredu berria ezartzeko metodologia** definitzea, aukeratutako enpresetan proba pilotua eginez.
- Laguntzak laneko eta etxeko bizitza bateragarri egiteko politiken barruan eta Eusko Jaurlaritzaren **bateragarritasunari buruzko ataria** ([www.euskadi.net/concilia+](http://www.euskadi.net/concilia+)) abian jartzea. Atari hori, enpresei, besteren konturako langileei eta langile autonomoei eta sindikatuei zuzendutako informazioa emateko tresna integrala da eta bateragarritasunaren kostu-onura ekonomikoa kalkulatzeko.
- Bateratu+ enpresa, sindikatu, besteren konturako langile eta langile autonomoen eskura egongo da, laneko, etxeko eta norberaren bizitza bateragarri egiteari buruzko informazioa eta hausnarketa bultzatzeko.
- **Euskal funtzionarioentzako telelanaren** proiektu pilotua, Eusko Jaurlaritzako Funtzio Publikoko Sailburuordetzak bultzatuta.
- Emakunderen **“Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunari laguntzen dion erakundea”** adierazgarria.
- **Enpresen lehiakortasunean** berdintasun-planek duten inpaktuari buruzko ebaluazioa, Emakundek sustatuta.
- **Laneko Arriskuen Prebentzioko OSALAN Saria**, Euskal Autonomia Erkidegoan egoitza izanik laneko segurtasun eta osasunaren alorrean jardura garrantzitsu bat garatu izanagatik nabarmendu diren enpresak eta erakundeak bereizi eta aitortzea.



## Criteria para ser considerada una empresa que cumple los estándares de Calidad de Vida en el Trabajo

**A**unque el concepto de calidad de vida en el trabajo pueda ser considerado demasiado complejo, el Gobierno Vasco ha elaborado un conjunto de criterios para facilitar su comprensión. De esta forma, se estandarizan los puntos clave y se fomenta su aplicación a la realidad que viven las empresas vascas.

Los criterios más destacados están relacionados con:

### Aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo

- El compromiso de la empresa por un empleo estable y duradero en el tiempo, mediante políticas de estabilidad en el empleo que den preferencia a la contratación indefinida.
- El compromiso demostrable en el tiempo con el mantenimiento del empleo.
- El tratamiento responsable de las pérdidas de puestos de trabajo, que minimice los impactos negativos para las personas que las padecen.
- La aplicación de medidas encaminadas a facilitar el acceso a ofertas formativas de calidad y adaptadas a las necesidades de las trabajadoras y los trabajadores.

- La existencia de mecanismos que permitan la evaluación y la mejora de las competencias, conocimientos y habilidades profesionales de las trabajadoras y los trabajadores mediante criterios justos y objetivos.
- La implicación de quienes gestionan equipos o personas, en el desarrollo profesional de éstos, mediante la valoración periódica sobre su desempeño.
- La transparencia en las expectativas propias de cada puesto de trabajo, que la empresa considera referencia para la valoración del desarrollo profesional de quienes los ocupan.
- La existencia de modelos de carrera profesional que en la medida de las posibilidades de la empresa, planifiquen itinerarios de recorrido profesional según los puestos de trabajo.
- La existencia de medidas de compensación que reconozcan el desarrollo profesional de las trabajadoras y los trabajadores, de manera individualizada y según sus capacidades y méritos.
- La percepción de las trabajadoras y los trabajadores sobre el compromiso de su empresa en cuanto a estabilidad, calidad y adecuación de la formación, y desarrollo profesional en su empresa.

## Laneko Bizi Kalitatearen estandarrak betetzen dituen enpresatzat hartzeko irizpideak

**L**aneko bizi-kalitatearen kontzeptua konplexuegitzat jo badaiteke ere, Eusko Jaurlaritzak hainbat irizpide eman ditu errazago ulertu ahal izateko. Horrela, funtsezko puntuak estandarizatu eta euskal enpresek bizi duten errealitatean aplikatzearen alde egiten da.

Hona hemen zeren ingurukoak diren irizpiderik nabarmenenak:

### Laneratzeari eta lan-baldintzei buruzko alderdiak

- Enpresaren konpromisoa enplegu egonkor eta denboran iraunkorrek, enpleguan egonkortasuna egoteko kontratazio mugagabeari lehentasuna emango dioten politiken bitartez.
- Enpleguari eutsiz denboran froga daitekeen konpromisoa.
- Lanpostu-galeren tratamendu arduratsua, jasaten duten pertsonengan inpaktu negatiboak ahalik eta txikiak izan daitezten.
- Langileen beharretara egokitutako kalitatezko prestakuntza-eskaintzak errazago lortzera zuzendutako neurrien aplikazioa.
- Langileen gaitasunak, ezagutzak eta trebetasun profesionalak bidezko irizpide objektiboen bitartez ebaluatu eta hobetzea ahalbidetuko duten mekanismoak egotea.
- Talde eta pertsonak kudeatzen dituztenen inplikazioa horien garapen profesionalan, beren lanaren aldezkatu balorazioaren bitartez.
- Lanpostu bakoitzaren aukeren gaineko gardentasuna, enpresak betetzen dituztenen garapen profesionalaren balorazioa erreferentziatzat hartuta.
- Enpresaren aukeren heinean eta lanpostuen arabera, ibilbide profesionalaren bideak planifikatzen dituzten ibilbide profesionalen ereduak izatea.
- Langileen garapen profesionala aitortzen duten banakako eta gaitasun eta merezimenduen araberako konpentsazio-neurriak izatea.
- Beren enpresak egonkortasunaren, prestakuntzaren kalitatearen eta egokitasunaren inguruan duen konpromisoaz eta beren enpresan profesionalki garatzeko duten aukeraz langileek duten iritzia.

## Criteria para ser considerada una empresa que cumple los estándares de Calidad de Vida en el Trabajo

### Aspectos relativos a la igualdad de oportunidades

- La equidad retributiva entre hombres y mujeres para similares niveles de responsabilidad.
- La disponibilidad de fuentes de información que permitan realizar análisis y seguimientos en materia de igualdad de género.
- El compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad de oportunidades y el respeto de la diversidad de sus trabajadoras y trabajadores.
- El esfuerzo de la empresa por lograr la integración profesional de colectivos desfavorecidos o marginados.
- La existencia de políticas enfocadas a mejorar la convivencia entre la diversidad de trabajadoras y trabajadores de la empresa.
- La no discriminación en el acceso al empleo, a la promoción, a las oportunidades de carrera profesional, u opciones formativas.

- La percepción de las trabajadoras y los trabajadores sobre el compromiso de su empresa en cuanto a reconocer las necesidades de los diferentes grupos que la integran y la igualdad de oportunidades.

### Aspectos relativos a la salud laboral

- La participación de la empresa en foros, distintivos, publicaciones o actos en general, que estén orientados a la difusión y a la concienciación en materia de salud laboral.
- La aplicación de medidas de bienestar físico, de ergonomía, o de hábitos de vida saludable, instalaciones o servicios relacionados con la promoción de la salud en el trabajo en el centro de trabajo, más allá de las normas establecidas legalmente (por ejemplo la puesta a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores de instalaciones tales como gimnasio, de servicios como el de fisioterapia, etcétera).
- La percepción de las trabajadoras y los trabajadores sobre el compromiso de su empresa en cuanto a prevención de riesgos, seguridad, higiene y salud.

## Laneko Bizi Kalitatearen estandarrak betetzen dituen enpresatzat hartzeko irizpideak

### Aukera-berdintasunari buruzko alderdiak

- Antzeko erantzukizun-mailetarako gizonen eta emakumeen soldatak bidezkoak izatea.
- Genero-berdintasunaren inguruko azterlanak eta jarraipenak egitea ahalbidetuko duten informazio-iturriak izatea.
- Enpresaren zuzendaritzak aukera-berdintasunarekiko duen konpromisoa eta langileen aniztasunarekiko errespetua.
- Enpresaren ahalegina, mesprexatu eta baztertutako kolektiboen integrazio profesionala lortzeko.
- Enpresako langileen aniztasunaren artean bizikidetzat hobetzera zuzendutako politikak izatea.
- Enplegua lortzerakoan, mailaz igotzerakoan eta ibilbide profesionala egiteko aukerak edo prestakuntza-aukerak ematerakoan diskriminaziorik ez izatea.
- Langileek, enpresa osatzen duten talde ezberdinen beharrak eta aukera-berdintasuna aitortzeko enpresaren konpromisoaz duten iritzia.

### Laneko osasunari buruzko alderdiak

- Enpresak, laneko osasuna hedatu eta kontzientziatzera zuzenduta dauden foro, adierazgarri, argitalpen edo ekitaldi orokorretan parte-hartzea.
- Ongizate fisikoaren, ergonomiaren, bizitzeko aztura osasungarriaren eta lantokiko lanean osasuna sustatzeari lotutako instalazio edo zerbitzuen inguruko neurriak aplikatzea, lege ezarritako arauetatik haratago joanda (adibidez, langileen eskura gimnasioa bezalako instalazioak, fisioterapia-zerbitzuak eta abar jartzea).
- Langileek beren enpresak arriskuen prebentzio, segurtasun, higiene eta osasunarekiko duen konpromisoaz duten iritzia.

## Criteria para ser considerada una empresa que cumple los estándares de Calidad de Vida en el Trabajo

### Aspectos relativos a la flexibilidad interna

- La existencia de políticas que permitan la flexibilidad en la incorporación de nuevas trabajadoras y nuevos trabajadores, con una perspectiva de permanencia en el largo plazo.
- La puesta en práctica de medidas alternativas al reajuste de plantilla a través de medidas de flexibilidad interna, que se enmarque en un entorno de diálogo social con transparencia e información.
- La existencia de fórmulas que permitan mantener niveles de retribución atractivos, competitivos y equitativos internamente, en consonancia con la evolución de la empresa.
- La existencia de medidas para facilitar la recolocación o mitigar los efectos de la ruptura en las relaciones laborales, en caso de producirse.
- La percepción de las trabajadoras y los trabajadores sobre el compromiso de su empresa en cuanto al equilibrio entre flexibilidad y seguridad de las relaciones laborales.

### Aspectos relativos al diálogo social

- Cultura responsable de la negociación colectiva y del acuerdo basada en un modelo de diálogo social, participación y transparencia en la información.
- La participación de las trabajadoras y los trabajadores en los resultados económicos de la empresa, según la aportación realizada.
- La participación de las trabajadoras y los trabajadores, bien directamente bien a través de sus representantes, en la toma de decisiones empresariales que les puedan afectar, o en la toma de decisiones sobre la propia gestión de la empresa.
- La participación de las trabajadoras y los trabajadores mediante la existencia de canales que permitan la aportación de ideas y sugerencias que se tendrán en cuenta en los procesos de toma de decisiones.
- La existencia de canales o procedimientos de resolución de conflictos laborales alternativos a la mediación judicial, arbitrados como sistemas alternativos de mediación propia dentro de la organización de la propia empresa.
- La percepción de las trabajadoras y los trabajadores sobre el compromiso de su empresa en cuanto al nivel de participación de aquéllos, el tratamiento de los conflictos laborales, y el respeto de los derechos sindicales.

## Laneko Bizi Kalitatearen estandarrak betetzen dituen enpresatzat hartzeko irizpideak

### Barne-malgutasunaren inguruko alderdiak

- Langile berriak sartzeko eta bertan epe luzean gelditzeko malgutasuna ahalbidetuko duten politikak izatea.
- Barne-malgutasuneko neurrien bitartez plantillaren doikuntzaren ordezkariak gauzatzea, gizarte-elkarrizketaren barruan eta gardentasun eta informazioarekin.
- Enpresaren bilakaerarekin bat, soldata-maila erakargarri, lehiakor eta bidezko eustea ahalbidetuko duten formulak izatea.
- Lanpostu berria betetzea edo lan-harremanen haustura egonez gero horren ondorioak arintzea erraztuko duten neurriak izatea.
- Lan-harremanen malgutasunaren eta segurtasunaren arteko orekarekiko enpresak duen konpromisoaz langileek duten iritzia.

### Gizarte-elkarrizketaren inguruko alderdiak

- Negoziazio kolektiboaren eta gizarte-elkarrizketan, parte-hartzean eta informazioaren gardentasunean oinarritutako akordioaren kultura arduratsua.
- Langileek, egindako ekarpenaren arabera, enpresaren emaitza ekonomikoetan parte-hartzea.
- Langileek, zuzenean edo beren ordezkarien bitartez, eragin diezaieketen enpresa-erabakietan edo enpresaren kudeaketaren beraren erabakietan parte hartzea.
- Erabakiak hartzeko prozesuetan aintzat izango diren ideiak eta iradokizunak ematea ahalbidetuko duten bideak izanda langileek parte hartzea.
- Lan-gatazkak konpontzeko epailearen bitartekaritzaren alternatiba izan daitezkeen bideak edo prozedurak izatea, enpresaren beraren antolaketaren barruan bitartekaritza-sistema alternatibo bezala arbitratuta.
- Beren enpresak langileen parte-hartzearen mailarekiko, lan-gatazken tratamenduarekiko eta eskubide sindikalen errespetuarekiko duen konpromisoaz langileek duten iritzia



## Criteria para ser considerada una empresa que cumple los estándares de Calidad de Vida en el Trabajo

### Aspectos relativos a la organización del trabajo

- La existencia de medidas que permitan la flexibilidad espacial, o la posibilidad de teletrabajar según las posibilidades de los puestos de trabajo afectados.
- La accesibilidad del centro de trabajo y de sus infraestructuras tomando en consideración las necesidades de movilidad de las trabajadoras y los trabajadores.
- La posibilidad de que las trabajadoras y los trabajadores disfruten de una flexibilidad horaria que les permita armonizar sus horarios y sus obligaciones personales.
- La puesta a disposición de las trabajadoras y los trabajadores de tiempo retribuido para la realización de determinadas actividades personales.
- La ayuda a trabajadoras y trabajadores con cargas familiares o personas dependientes a cargo, a través de la flexibilidad en sus horarios laborales y la concesión de otras ventajas horarias.

- La ayuda económica directa o indirecta a través de servicios o ventajas de otra naturaleza para trabajadoras y trabajadores con cargas familiares o personas dependientes a cargo.
- La percepción de las trabajadoras y los trabajadores sobre el compromiso de su empresa en cuanto a posibilidades de conciliación gracias a la flexibilidad temporal, la flexibilidad espacial y a la ayuda a aquéllos con cargas familiares.



## Laneko Bizi Kalitatearen estandarrak betetzen dituen enpresatzat hartzeko irizpideak

### Lanaren antolaketari buruzko alderdiak

- Eragindako lanpostuen arabera, espazio-malgutasuna edo telelana egiteko aukera ahalbidetuko duten neurriak izatea.
- Lantokiko eta bertako azpiegituretako irisgarritasuna, langileen mugikortasun-beharrak aintzat hartuta.
- Langileek, beren ordutegiak eta betekizun pertsonalak bateragarri egitea ahalbidetuko dien ordutegi malguez gozatzeko aukera izatea.
- Langileen eskura jarduera pertsonal jakin batzuk egiteko denbora ordaindua jartzea.
- Karga familiarrak edo beren kargura menpekotasuna duten pertsonak dituzten langileei, laneko ordutegien malgutasunarekin eta ordutegian bestelako abantailak izanda laguntzea.
- Zuzeneko edo zeharkako laguntza ekonomikoa, karga familiarrak edo beren kargura menpekotasuna duten pertsonak dituzten langileentzat zerbitzuak edo bestelako abantailak ezarritik.

- Enpresak denbora- eta espazio-malgutasunari eta karga familiarrak dituztenentzako laguntzari esker bateragarritasunarekiko duen konpromisoaz langileek duten iritzia.



## Glosario

**Acceso al empleo:** incorporación de una persona a un puesto de trabajo para el cual está cualificada.

**Calidad de vida en el trabajo:** El conjunto de condiciones propiciadas por la empresa, resultado de las distintas acciones adoptadas con incidencia en las condiciones de trabajo, que permite que sus trabajadores y trabajadoras tengan un desempeño profesional agradable y valioso que contribuya a su realización tanto personal como profesionalmente. La calidad de vida en el trabajo contribuye a la calidad de vida absoluta de la sociedad vasca.

**Clima laboral:** percepción sobre la satisfacción derivada de las condiciones o circunstancias físicas, organizativas, sociales y económicas que comparten las trabajadoras y los trabajadores de una empresa.

**Compensación:** retribución, económica y en otros conceptos, percibida por las trabajadoras y los trabajadores por prestar un servicio a su empresa que le permita a ésta alcanzar sus objetivos.

**Conciliación:** armonización propiciada por la empresa que permita que sus trabajadoras y trabajadores compatibilicen satisfactoriamente sus obligaciones laborales con sus obligaciones personales y familiares.

**Cualificación profesional:** aptitud de una persona, tanto física como de conocimiento, adquirido académicamente o por la experiencia, para desempeñar o continuar desempeñando una actividad laboral.

**Desarrollo profesional:** evolución experimentada por un trabajador o trabajadora en el desempeño de su profesión, tanto en conocimientos como en habilidades.

**Diálogo social:** relación entre la propiedad de la empresa y la representación de sus trabajadoras y trabajadores, que tiene por finalidad armonizar los intereses de ambas partes.

**Diversidad:** situación en la cual existe una variedad de religiones, culturas, de generaciones, etcétera, entre las trabajadoras y los trabajadores de una empresa.

**Discriminación:** situación en la cual la empresa da, sin amparo jurídico, un trato diferente a uno o varios de sus trabajadoras o trabajadores respecto del resto atendiendo a aspectos diferentes de su cualificación profesional (motivos religiosos, raciales, de género, políticos, etcétera).

**Empresa:** organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios que tenga, al menos, un centro de trabajo en Euskadi. Se entenderán incluidos en dicho concepto tanto a las organizaciones empresariales de carácter mercantil o cooperativo, como las asociaciones y las fundaciones.

**Estabilidad:** mantenimiento por la empresa de los compromisos adquiridos con sus trabajadoras y trabajadores en sus respectivos contratos de trabajo, lo cual genera un clima de trabajo que permite a éstos últimos organizar de manera más eficiente su vida más allá del corto plazo y aspirar a su desarrollo profesional.

**Estrés laboral:** tensión sufrida por una trabajadora cualificada o un trabajador cualificado como consecuencia de estar sometido, en el desarrollo de su profesión, a situaciones agobiantes.

## Glosategia

**Laneratzea:** pertsona bat lanpostu batean lanean hastea, lanpostu horretarako kualifikazioa izanda.

**Laneko bizi-kalitatea:** Enpresak bideratutako baldintzak, lan-baldintzei eraginda hartutako ekintza ezberdinen ondoriozkoak, horien bitartez langileek beren lana modu atsegina eta baliagarria betetzen dutenean eta horrek pertsonalki nahiz profesionalki errealizatzearan alde egiten duenean. Laneko bizi-kalitateak euskal gizartearen bizi-kalitatea absolutuaren alde egiten du.

**Lan-giroa:** enpresa bateko langileek baldintza eta egoera fisiko, sozial, ekonomiko eta antolamenduzkoen ondoriozko gogobetetasunari buruz duten iritzia.

**Ordaina:** beren enpresak bere helburuak lortzeko ematen duten zerbitzuagatik langileek jasotzen duten lansari ekonomikoa eta bestelako kontzeptuen bidezkoa.

**Bateragarritasuna:** langileei laneko betekizunak eta betekizun pertsonal eta familiarak egoki bateratzea ahalbidetuko dien enpresak bideratutako harmonizazioa.

**Kualifikazio profesionala:** pertsona batek, lan-jarduera burutzeko edo burutzen jarraitzeko duen gaitasun fisikoa edo ezagutza-gaitasuna, azken hori akademikoki edo esperientziari esker bereganatu duelarik.

**Garapen profesionala:** langileak bere lanbidea garatzerakoan izandako bilakaera, bai ezagutzei, bai trebetasunei dagokienez.

**Gizarte-elkarrizketa:** enpresaren jabeen eta bertako langileen ordezkarien arteko harremana, alderdi bien interesak harmonizatzeko helburua duelarik.

**Aniztasuna:** enpresa bateko langileen artean, erlijio, kultura, belaunaldi eta abar ezberdin ugari dagoenean ematen den egoera.

**Diskriminazioa:** egoera honetan, tratua ezberdina ematen die enpresak langile bati edo bat baino gehiagori, babes juridikorik gabe, kualifikazio profesionalak ez diren alderdiengatik (erlijio, arraza, genero, politika eta abarren arloko arazoak).

**Enpresa:** industria, merkataritza eta zerbitzuen arloko jarduerak burutzen dituen antolakundea, Euskadin, gutxienez ere, lantoki bat izanda. Merkataritza-nahiz kooperatiba-arloko enpresa-erakundeak, zein elkarteak eta fundazioak kontzeptu horretan sartuta daudela ulertuko da.

**Egonkortasuna:** enpresak bere langileekin beren lan-kontratuetan hartutako konpromisoari eustea, horrek sortzen duen lan-giroari esker langileek modu eraginkoragoan antolatzen dute beren bizitza epe laburretik haratago eta garapen profesionala lortzeko helburua izan dezakete.

**Lan-estresa:** langile kualifikatu batek, bere lanbidearen garapenean estaldietan egotearen ondorioz pairatzen duen tentsioa.

## Glosario

**Flexibilidad de la organización del trabajo:** conjunto de medidas adoptadas por una empresa para garantizar que alcanza sus objetivos permitiendo a sus trabajadoras y trabajadores disfrutar de calidad de vida en el trabajo.

**Formación:** adquisición por una trabajadora o un trabajador de los conocimientos necesarios para desarrollarse profesionalmente y desempeñar su profesión de manera más efectiva.

**Mejora en la organización del trabajo:** adaptación por la empresa del trabajo a las capacidades y recursos de las personas, permitiendo el desarrollo de las competencias profesionales, clarificando las funciones y roles de cada puesto de trabajo y haciendo a las trabajadoras y a los trabajadores partícipes de las decisiones que les afectan, mejorando las comunicaciones, reduciendo las incertidumbres sobre el futuro profesional de estos últimos y facilitando la transparencia y participación de todos los agentes en el seno de la empresa.

**Participación:** conjunto de medidas adoptadas por una empresa para que sus trabajadoras y trabajadores tomen parte, además de mediante el desempeño de su profesión, en la actividad empresarial.

**Profesión:** actividad laboral que una persona desarrolla en una empresa y por la que percibe una retribución.

**Recorrido profesional:** plan establecido por una empresa para la evolución de sus trabajadores y trabajadoras en diferentes puestos de la organización.

**Representantes del personal:** los delegados de personal o, en su caso, comités de empresa que representen, según el Estatuto de los Trabajadores, a las trabajadoras y a los trabajadores ante la empresa en los centros de

trabajo de ésta ubicados en Euskadi. Si la empresa no cuenta con órganos de representación de la plantilla, podrán suscribir el informe sus propias trabajadoras y trabajadores. En las cooperativas se considerará a estos efectos que la representación del personal le corresponde al consejo social y, en aquellos casos en los que no exista dicho órgano, al consejo rector.

**Salud laboral:** estado del clima laboral tal que los trabajadores y las trabajadoras de una empresa desempeñan su profesión sin que su salud se encuentre expuesta a peligro alguno.

**Seguridad:** situación propiciada por la empresa que garantiza a sus trabajadoras y trabajadores tanto su salud laboral como un recorrido profesional, y, para el supuesto de no poder continuar garantizándolo, ayudarles a acceder a un nuevo empleo.

**Teletrabajo:** desarrollo por una trabajadora o un trabajador de su profesión fuera físicamente de su lugar de trabajo utilizando para ello los medios puestos a su disposición por la empresa.

**Trabajadora y trabajador:** persona que desarrolla para una empresa, de conformidad a los términos estipulados en un contrato de trabajo, una profesión por cuenta ajena. Las socias trabajadoras y los socios trabajadores en cooperativas tendrán, a estos efectos, la condición de trabajadora y trabajador, respectivamente.

## Glosategia

**Lanaren antolaketaren malgutasuna:** empresa batek bere helburuak lortuko dituela eta bere langileek laneko bizi-kalitateaz gozatuko dutela bermatzeko hartutako neurriak.

**Prestakuntza:** langile batek profesionalki garatzeko eta bere lanbidea ahalik eta modu eraginkorrenean betetzeko beharrezkoak diren ezagutzak bereganatzea.

**Lanaren antolaketa hobetzea:** lan-enpresak pertsonen gaitasun eta baliabideetara egokitzea, gaitasun profesionalen garapena ahalbidetuz, lanpostu bakoitzaren eginkizunak eta rolak argituz, eta langileei eragiten dieten erabakietan esku hartzeko aukera emanez, komunikazioak hobetuz, langileen etorkizun profesionalaren inguruko kezak murriztuz eta enpresaren baitan gardentasuna eta eragile guztien parte-hartzea bideratuz.

**Parte-hartzea:** empresa batek hartutako neurriak, bere langileek dagokien lanbidea betetzeaz gain, empresa-jardueran esku har dezaten.

**Lanbidea:** pertsona batek enpresa batean garatzen duen lan-jarduera eta horregatik ordainsaria jasotzen duenean.

**Lanbide-ibilbidea:** enpresek beren langileak antolaketa-postu ezberdinetan ebaluatzeko ezarritako plana.

**Langileen ordezkariak:** langileen ordezkariak edo, hala badagokio, enpresa-batzordeak, Langileen Estatutuen arabera, langileak ordezkatzeko dituzte

enpresaren aurrean Euskadin kokatuta dauden lantokietan. Enpresan langileak ordezkatzeko organorik ez badago, langileek eurek sinatu ahal izango dute txostena. Kooperatibetan, gizarte-kontseiluari dagokio langileak ordezkatzeko, ondorio horietarako, eta organo hori ez dagoenean, artezkaritza-kontseiluari.

**Laneko osasuna:** langileek beren lanbidearen garaleku duten enpresako lan-giroaren egoera, langileen osasuna arriskutan egon gabe.

**Segurtasuna:** enpresak beren langileei beren lan-osasuna zein lanbide-ibilbidea bermatzean bideratutako egoera, eta, bermatzerik egon ezean, lan berri bat aurkitzen laguntzekoa.

**Telelana:** langile batek bere lanbidea bere lanlekutik kanpo egiten duenean, eta horretarako enpresak eman dizkion baliabideak erabiltzen dituela.

**Langilea:** enpresa batentzat, lan-kontratuan ezarritako baldintzen arabera, besteren konturako lanbidea garatzen duen pertsona. Kooperatibetako langile bazkideak, ondorio hauetarako, langileak izango dira.





EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE GAJETAKO SAILA  
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES



# Laneko Bizi Kalitatea

Guía de calidad de vida en el trabajo

Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila  
Departamento de Empleo y Asuntos Sociales

[www.euskadi.net/gizartelan](http://www.euskadi.net/gizartelan)  
[www.euskadi.net/concilia+](http://www.euskadi.net/concilia+)